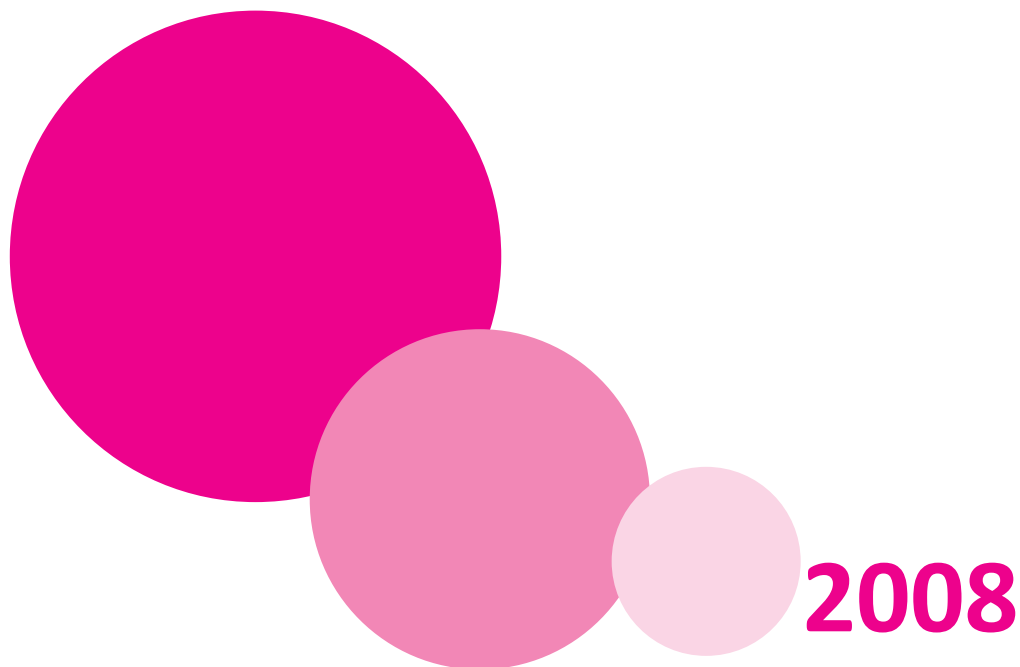


Observatoire
régional
formation
insertion
professionnelle
des travailleurs
handicapés



OBSERVATOIRE REGIONAL
DE LA SANTE D'ALSACE



Les travailleurs handicapés en Alsace



Réalisation de ce document :

Laurence MOINE, Pierre NORDEMANN - chargés d'études
Direction de l'Orsal : Frédéric IMBERT
E-mail : orsal@orsal.org

Présentation et mise en page :

Secrétaire : Sylvie CLAUSS - secrétaire

Impression :

Imprimerie Jung - Geispolsheim - 03 88 66 20 34

●●● INTRODUCTION

Publié pour la première fois en 2003, le rapport annuel de l'Observatoire régional emploi, formation, insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Orefiph) fait un tour d'horizon des données existantes à l'échelle de la région sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

La cinquième édition de ce document porte sur les données statistiques des années 2006 et 2007. Elles prennent donc en compte les changements apportés par la loi du 11 février 2005 *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, qui est entrée en application dès janvier 2006.

NOTE TECHNIQUE

L'Observatoire régional de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Orefiph)

A la demande de l'Etat et de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), un observatoire régional de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des handicapés a été créé en Alsace en 2002.

Ses travaux s'inscrivent dans le cadre de l'observation régionale des personnes handicapées face à l'emploi, coordonnée par l'Agefiph à l'échelle nationale (une vingtaine d'observatoires régionaux sont actuellement en fonction sur l'ensemble du territoire national).

En Alsace, les travaux de l'Orefiph sont dirigés par un comité de pilotage composé de : la Région Alsace, la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP), la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (Drass), le Pôle emploi Alsace, la Délégation Régionale de l'Agefiph.

La réalisation technique des travaux d'études de l'Orefiph a été confiée à l'Observatoire régional de la santé d'Alsace (Orsal).

L'ensemble des travaux de l'Orefiph est accompagné par un comité technique composé des professionnels et producteurs de données du champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

●●● REMERCIEMENTS

L'Orefiph remercie, une fois encore, l'ensemble des partenaires qui ont mis leurs données statistiques à sa disposition. Ce travail n'aurait pas été possible sans leur soutien.

L'Orefiph remercie également les personnes qui ont apporté leur expertise sur la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Sollicités pour des travaux de validation, leur aide nous a été précieuse tout au long de la réalisation de ce rapport.

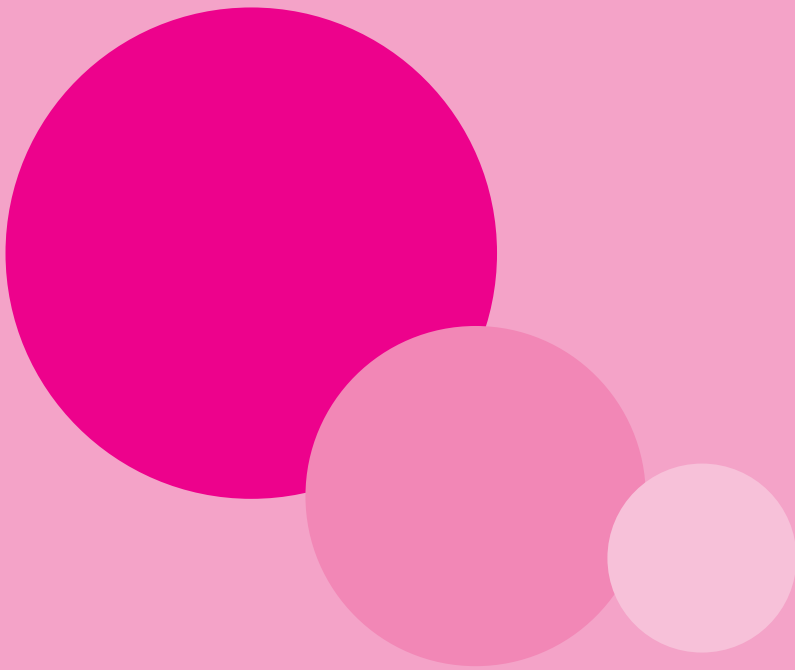
Personnes sollicitées dans le cadre de la rédaction de ce rapport

Madame Christine BENAD	Caf de Strasbourg
Madame Claire BONNARD	Drass Alsace
Madame Béatrice DEBIONNE	Délégation Régionale de l'Agefiph
Madame Sabine DELOUX	Action et compétence
Monsieur Erwann DUMONT	DRTEFP d'Alsace
Madame Annie EBRO	DRTEFP d'Alsace
Madame Florence FAURE	Région Alsace
Monsieur Bernard FATH	DRTEFP d'Alsace
Madame Agnès FEBVAY	Région Alsace
Madame Agnès GERBER-HAUPERT	Action et compétence
Monsieur Francis GIRARDIN	Pôle emploi Alsace
Monsieur Clément HECHT	DRTEFP d'Alsace
Madame Béatrice KIEFFER	Drass Alsace
Monsieur Julien LECLERC	Région Alsace
Madame Catherine LUKASEK	Urcam d'Alsace
Madame Nathalie MAURICE	Afpa Alsace
Monsieur Gérard ROBERT	DRTEFP Alsace
Monsieur Gwenael VALET	Afpa Alsace
Madame Régine VILLENEUVE	UIBR
Madame Alexandra WAYOFF	Région Alsace

Chapitre I Le contexte régional	1
Données de contexte démographique et économique.....	3
Population, emploi et précarité	4
L'économie et les entreprises alsaciennes	5
Les offres d'emploi enregistrées	6
Chapitre II Les travailleurs handicapés en Alsace	9
1. Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH	11
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....	12
L'orientation professionnelle	14
2. Les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	17
Les titulaires d'une pension d'invalidité	18
Les titulaires d'une rente AT/MP	18
Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)	18
Les titulaires d'une carte d'invalidité.....	19
3. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés données de la déclaration 2006	21
Les établissements privés de 20 salariés ou plus assujettis à l'obligation d'emploi.....	23
Les établissements publics de 20 salariés ou plus assujettis à l'obligation d'emploi.....	28
4. Handicap et chômage	29
La situation et l'évolution du chômage des travailleurs handicapés	30
Les caractéristiques du public handicapé demandeur d'emploi.....	33
5. Les travailleurs handicapés en milieu adapté	37
Les établissements et services d'aide par le travail (Esat)	38
Les entreprises adaptées (EA)	39

Chapitre III Le dispositif d'insertion	41
1. L'accès à l'emploi en milieu ordinaire.....	43
Les mesures publiques d'aide à l'insertion.....	44
L'aide au placement par le réseau Cap Emploi.....	44
Les aides à l'insertion versées par l'Agefiph	46
La sortie du chômage pour les personnes handicapées.....	47
2. L'information et la sensibilisation des entreprises	49
L'action du MEDEF dans le Bas-Rhin.....	50
Les actions d'Action et compétence	50
Les actions de Cap Emploi auprès des entreprises	51
La prospection par CAP Emploi	52
3. Le maintien dans l'emploi.....	53
L'activité de maintien dans l'emploi.....	54
Les caractéristiques du public nouvellement pris en charge	55
Les caractéristiques des entreprises	55
Les résultats en termes de maintien dans l'emploi.....	56
4. L'accès à la formation professionnelle continue	57
Les actions d'évaluation et d'accompagnement.....	58
Les actions de formation de l'Afpa	59
Les actions de formation du Conseil régional.....	60
Les centres de rééducation professionnelle	61
Les formations en alternance	61
Les dispositifs spécifiques de l'Agefiph.....	62
Le devenir des personnes handicapées	63

Synthèse des résultats.....	65
Synthèse des résultats.....	67
Les limites du champ d'observation	68
Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés.....	69
Les travailleurs handicapés en Alsace, une estimation des effectifs.....	70
Les travailleurs handicapés en emploi dans le milieu ordinaire.....	70
Les travailleurs handicapés en emploi dans le milieu adapté	71
Les travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi.....	71
Les caractéristiques des travailleurs handicapés	72
Une majorité d'hommes	72
Une part importante de travailleurs handicapés de 50 ans ou plus	72
Une population peu diplômée et peu qualifiée.....	72
Une population travaillant majoritairement dans le secteur industriel...	72
Des disparités géographiques	73
Les aides et actions vers les personnes handicapées et les employeurs : leurs résultats	74
La formation professionnelle	74
L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi	75
Evolutions et perspectives.....	76
Un contexte économique défavorable.....	76
Des effets des évolutions démographiques	76
Les conséquences de la loi du 11 février 2005	76
Annexes.....	79
Glossaire	81
Définitions et notes techniques.....	83
Bibliographie.....	95
Index des figures	97



Chapitre I

Le Contexte régional

1. Données de contexte démographique et économique

●●● DONNÉES DE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE

Ce premier chapitre pose quelques constats fondamentaux concernant le tissu économique et social de la région. Les données présentées ici sont de sources diverses (Assedic pour la structure des entreprises, DRTEFP pour les offres d'emploi, Caf pour les bénéficiaires de minimas sociaux...).

Si ces informations n'abordent pas spécifiquement l'insertion des travailleurs handicapés, elles permettent de connaître le contexte dans lequel se fait cette insertion.

Points clés :

La croissance française a bien résisté en 2007. La région s'inscrit dans ce bilan, avec plusieurs points positifs.

En 2007, outre le secteur industriel, tous les secteurs d'activité alsaciens progressent en termes d'emploi durant l'année. Le nombre de créations est également en forte augmentation (+ 21 % en un an) et le chômage est en baisse depuis mi-2006. La région enregistre un des taux de chômage localisés les plus faibles (6,3 % au 3ème trimestre 2008), après la Bretagne, le Limousin et les Pays de la Loire (6,0 % chacun). L'année 2007 est également marquée par une baisse du nombre de bénéficiaires du revenu minimum d'insertion qui fait suite à une hausse ininterrompue depuis 2001. Le nombre de bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique est également en recul. En revanche, celui de l'allocation aux adultes handicapés continue sa progression (+ 2,2 % en un an).

Après une année 2007 plutôt favorable pour l'économie nationale, les enquêtes de conjoncture annoncent un ralentissement pour 2008. C'est aussi le cas en Alsace où, malgré la baisse du chômage et la progression du solde commercial, les prévisions montrent des signes de ralentissement. Ainsi, le rythme de progression des créations d'entreprises diminue, l'activité dans le secteur de la construction de logements est en repli et les perspectives sont peu encourageantes.

POPULATION, EMPLOI ET PRÉCARITÉ

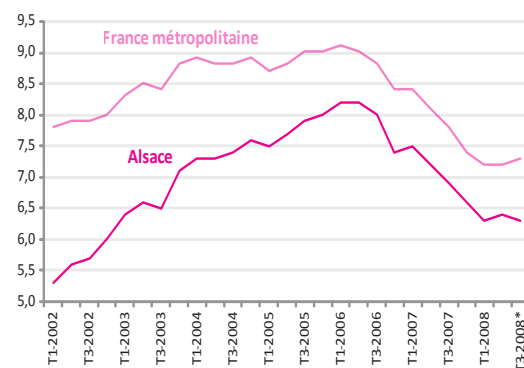
La population alsacienne s'est accrût de 6,8 % par an depuis 1999 jusqu'à atteindre 1 829 000 habitants au 1^{er} janvier 2007. Cette progression est plus rapide que celle de la population française (6,3 % par an) et est causée pour les deux tiers par le solde naturel (excédent des naissances sur les décès) et pour un tiers par le solde migratoire.

La population active alsacienne est estimée à 878 261 personnes au 1^{er} juillet 2005, soit 49,9 % des 15-64 ans (contre 47,5 % de 15-64 ans actifs en France métropolitaine). Celle-ci se caractérise par une part importante d'ouvriers, qui représentent 30,8 % des actifs alsaciens contre 24,5 % en France métropolitaine (26,8 % hors île-de-France), et une faible proportion d'agriculteurs (0,9 % contre 2,0 % en France métropolitaine).

Depuis le 1^{er} trimestre 2006, le taux de chômage officiel diminue à un rythme soutenu, en Alsace comme dans l'ensemble de la France métropolitaine. Dans la région, il est estimé à 6,3 % au 3^{ème} trimestre 2008, soit son niveau de début 2003, et reste toujours inférieur au taux de chômage national, même si l'écart s'est fortement réduit durant la période de hausse avant 2006.

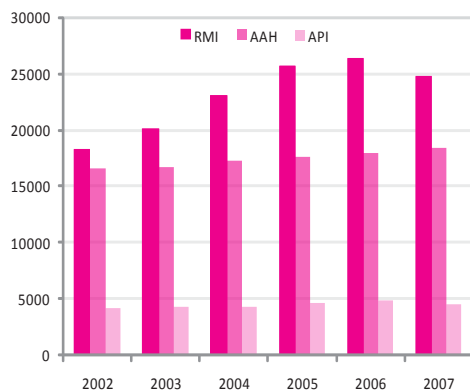
Au 31 décembre 2007, le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories 1, 2 et 3 était de 67 980 en Alsace (la liste des catégories Pôle emploi – anciennement ANPE – est décrite dans le chapitre Handicap et chômage, p. 31).

Graphique 1 : Taux de chômage localisés trimestriels (données corrigées des variations saisonnières)



* Estimation provisoire au 3^{ème} trimestre 2008
Source : Insee - Taux de chômage localisé

Graphique 2 : Nombre de bénéficiaires des minima sociaux en Alsace de 2002 à 2007



Source : CAF 67, CAF 68

Toutes prestations confondues, le nombre de bénéficiaires des minima sociaux (RMI, AAH, API) connaît un net recul en 2007 (-2,7 %), alors qu'il était en progression constante depuis 2002 (en moyenne de 6,5 % par an). Seul le nombre de bénéficiaires de l'AAH continue de progresser de 2,6 % en 2007. Par ailleurs, l'écart entre les proportions de bénéficiaires des différents minima sociaux dans les deux départements tend à se réduire.

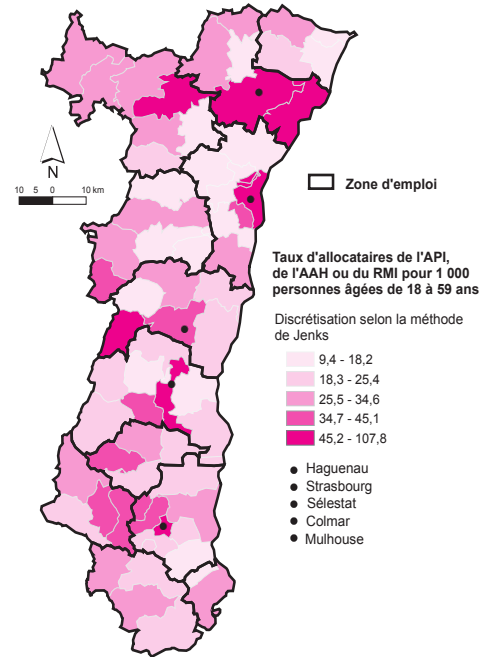
● ● ● **En Alsace, une personne sur deux âgée de 15 à 64 ans est active**

● ● ● **Un taux de chômage de 6,3 % en Alsace au 3^{ème} trimestre 2008**

● ● ● **En 2007, seul le nombre de bénéficiaires de l'AAH est en hausse**

A l'échelle des cantons des disparités importantes s'observent. Les noyaux urbains de Strasbourg, Colmar et Mulhouse enregistrent les plus forts taux d'allocataires de minima sociaux, alors que certaines zones péri-urbaines enregistrent des taux inférieurs à la moyenne régionale (grande couronne de Strasbourg, cantons limitrophes à celui de Colmar...).

Carte 1 : Taux d'allocataires de l'API, de l'AAH ou du RMI pour 1 000 personnes âgées de 18 à 59 ans en Alsace en 2007



Sources : CAF 67, CAF 68 / Orsal (estimations de population au 1er janvier 2005) - IGN GéoFla Exploitation Orsal, 2009

L'ÉCONOMIE ET LES ENTREPRISES ALSACIENNES

● ● ● Une légère progression de l'emploi salarié en 2007

En 2007, l'emploi salarié dans le secteur marchand progresse en Alsace de 0,5 % (+ 1,9 % au niveau national), après cinq années de recul. Pratiquement tous les secteurs d'activité progressent en termes d'emploi sauf l'industrie qui diminue de près de 1 % ; ce recul est entraîné par la baisse des effectifs dans l'industrie automobile qui atteint 7 % dans le département du Haut-Rhin.

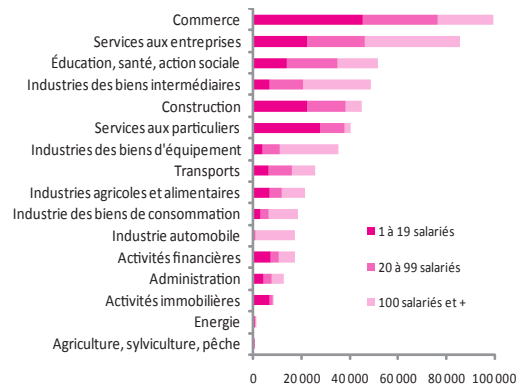
● ● ● Deux tiers des salariés alsaciens sont employés dans des entreprises soumises à l'obligation d'emploi

En Alsace, neuf établissements (ayant au moins un salarié) sur dix emploient moins de vingt salariés. Cependant, ces entreprises ne représentent qu'un tiers des emplois de la région, ce qui signifie que deux tiers des salariés alsaciens sont employés dans des entreprises soumises à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Les secteurs d'activité employant le plus de salariés dans la région sont le commerce et les services aux entreprises. Ces deux secteurs concentrent 35 % de l'emploi total alsacien en 2007.

Parmi les secteurs employant le plus de salariés dans la région, ceux enregistrant la plus forte proportion de petit établissement (moins de 20 salariés) sont les services aux particuliers (69 %), la construction (49 %) et le commerce (46 %).

Graphique 3 : Nombre de salariés en Alsace selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement en 2007

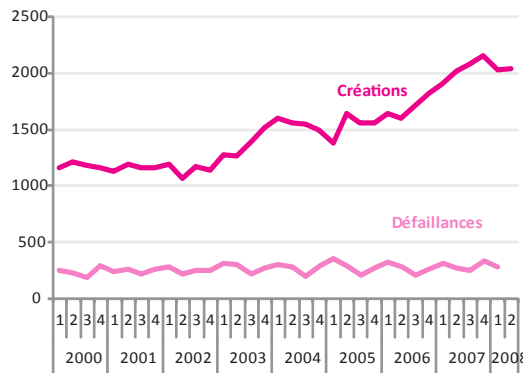


Source : Pôle emploi Alsace

● ● ● Une hausse du nombre de créations d'entreprises en 2007

En 2007, le nombre de créations d'entreprises a progressé de 21 % en un an, ce qui place l'Alsace en tête des régions ayant les taux de création d'entreprises⁽¹⁾ les plus élevés. Ce dynamisme concerne les deux départements et tous les secteurs, y compris l'industrie, généralement moins propice à la création. Cependant, un solde positif de création d'entreprises ne suffit pas forcément à créer massivement de l'emploi puisque les entreprises créées sont souvent de petite taille. Ainsi, 84 % des nouvelles entreprises alsaciennes n'ont aucun salarié et sont particulièrement fragiles.

Graphique 5 : Créations et défaillances d'entreprises en Alsace

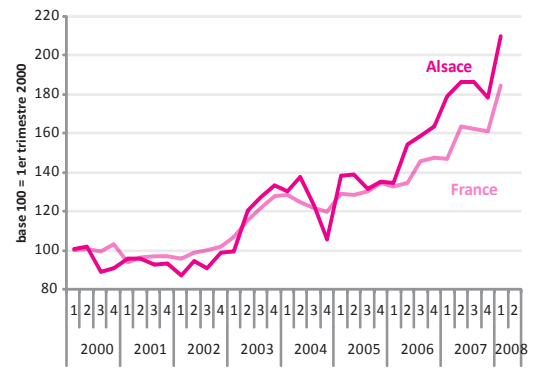


Source : Insee, REE (Répertoire des Entreprises et des Etablissements - Sirene) ; Bodacc (Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales)

LES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES

Depuis 2004, le nombre d'offres d'emploi enregistrées est en progression de près de 20 % dans la région, jusqu'à atteindre 108 071 offres en 2007. Tous les secteurs d'activité en bénéficient (et notamment le secteur tertiaire marchand qui est le principal recruteur), excepté l'industrie dont le nombre d'offres diminue de plus de 20 %.

Graphique 4 : Solde de créations d'entreprises

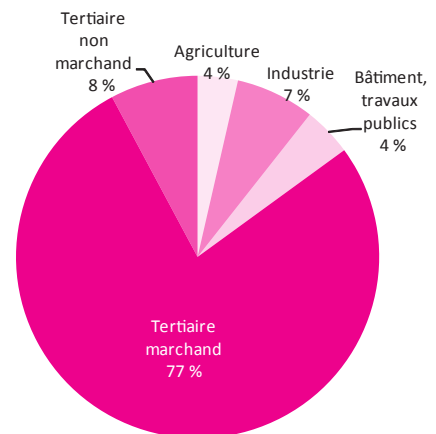


Source : Insee, REE (Répertoire des Entreprises et des Etablissements - Sirene) ; Bodacc (Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales)

Le nombre de défaillances d'entreprises a progressé de 9 % par rapport à 2006 (contre 6 % en France métropolitaine). Plus de la moitié des entreprises mises en redressement judiciaire en 2007 ont été créées il y a moins de 5 ans.

Ces dernières années, les défaillances d'entreprises ont progressé nettement moins rapidement que les créations d'entreprises (respectivement de + 19 % et de + 74 % de 2000 à 2007).

Graphique 6 : Secteur d'activité des offres d'emploi enregistrées en Alsace en 2007

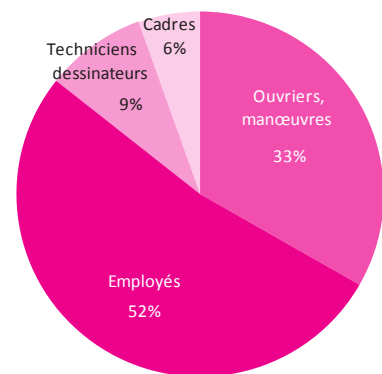


Source : DRTEFP, SEPES, OEE

(1) : Taux de création d'entreprises : rapport du nombre des créations d'entreprises d'une année au stock d'entreprises au 1^{er} janvier de cette même année.

Par ailleurs, le niveau de qualification demandé par les employeurs augmente. De 1999 à 2007, la part des offres concernant les ouvriers est ainsi passée de 45 % à 33 % tandis que celle des cadres, techniciens et dessinateurs a progressé de 3 points, passant de 11 % à 14 %. Dans le même temps, la part des employés est passée de 45 % à 52 %.

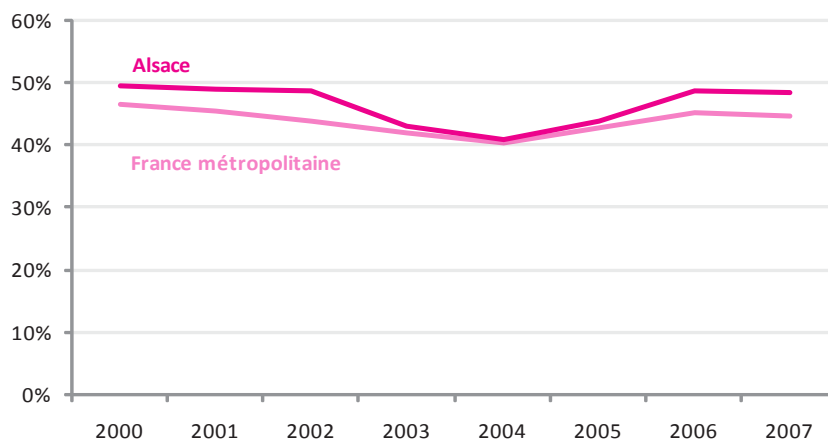
Graphique 7 : Qualification des offres d'emploi enregistrées en Alsace en 2007



Source : DRTEFP, SEPES, OEE

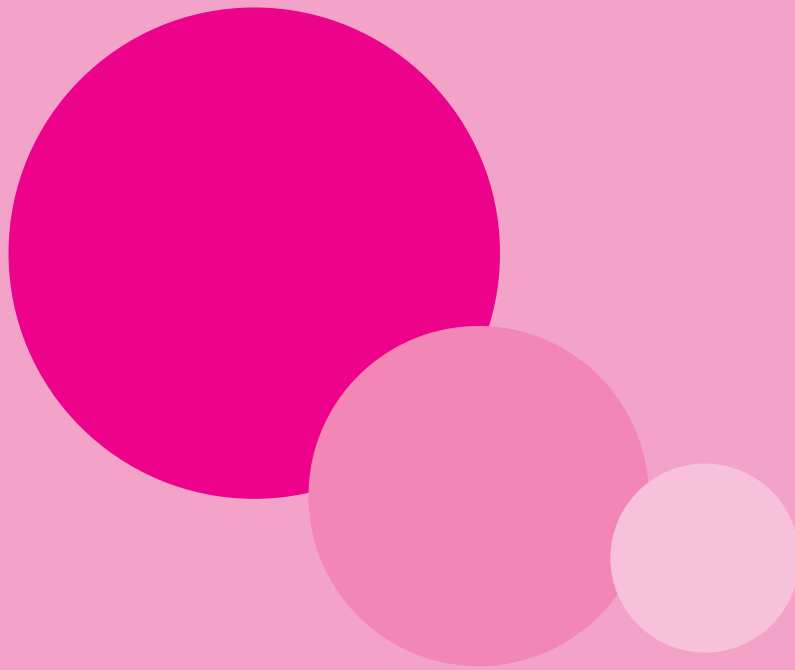
Les emplois durables (CDD de plus de 6 mois ou CDI) représentent 48 % des offres d'emploi enregistrées en Alsace, contre 45 % en France métropolitaine. L'Alsace a connu une évolution similaire à celle de la France métropolitaine, mais avec une amplitude plus importante. Ainsi, après avoir connu un minimum en 2004, avec seulement 40 % d'emplois durables, cette proportion est revenue en 2007 à son niveau de 2002 et semble s'y stabiliser.

Graphique 8 : Part d'emplois durables dans les offres d'emploi enregistrées en Alsace en 2007



Source : DRTEFP, SEPES, OEE

● ● ● **Près d'une offre d'emploi sur deux est une offre d'emploi durable (CDD de plus de 6 mois ou CDI)**



Chapitre II

Les travailleurs handicapés en Alsace

1. Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH
2. Les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi
3. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés - données de la déclaration 2006
4. Handicap et chômage
5. Les travailleurs handicapés en milieu adapté

●●● LES PERSONNES RECONNUES TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR LA CDAPH

Les données présentées ici concernent l'année 2006, première année de fonctionnement des Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Depuis janvier 2006, les CDAPH ont remplacé les Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) pour prendre, dans chaque

département, les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière d'attributions de prestations et d'orientation (pour plus de détails sur la CDAPH, cf. annexe p. 83).

Ce chapitre présente deux activités fondamentales des CDAPH : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et l'orientation professionnelle (ORP).

Points clés :

Le nombre de demandes de RQTH reçues par les CDAPH d'Alsace a diminué en 2006. Toutefois, cette baisse cache de fortes disparités départementales. Le Bas-Rhin enregistre une diminution de 6 % en un an, alors que dans le Haut-Rhin le nombre de demandes a progressé de 3 %.

Les décisions de reconnaissances accordées ont en revanche progressé de près de 2 % en un an dans la région (2 798 décisions en 2006).

A l'échelon départemental, le Bas-Rhin enregistre sur l'année 2006 une diminution de 6,5 % du nombre de RQTH accordées, variation à mettre en rapport avec la baisse du nombre de demandes reçues. En revanche, sur le Haut-Rhin, le nombre de reconnaissances accordées a fortement progressé : +10,6 %. Cette hausse peut s'expliquer en partie par l'augmentation du nombre de demandes de RQTH reçues en 2006 et également par la diminution du délai de traitement des demandes de décisions.

*En 2006, les CDAPH de la région ont enregistré 6 948 **demandes d'orientations professionnelles à traiter**. Parmi ces demandes 5 326 ont été traitées et 85 % d'entre elles, soit 4 527 ont abouti à une orientation professionnelle : 54 % vers le milieu ordinaire, 37 % vers le milieu adapté et 10 % vers une formation professionnelle.*

Modifications introduites par la loi du 11 février 2005

Dans le cadre de la loi du 11 février 2005, la CDAPH a pris le relais de la Cotorep et de la CDES (Commission départementale d'éducation spéciale).

Cette nouvelle commission est compétente pour :

- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé ;
- attribuer, pour l'enfant ou l'adolescent, l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et éventuellement son complément ;
- attribuer la carte d'invalidité (CIN) ;
- attribuer l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et le complément de ressources ;
- attribuer la prestation de compensation ;
- reconnaître la qualité de travailleur handicapé ;
- statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de soixante ans hébergées dans les structures pour personnes handicapées adultes.

● ● ● Une légère diminution du nombre de demandes de reconnaissances reçues par les CDAPH (-1,5 %)

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Les demandes de reconnaissance reçues par les CDAPH de la région

En 2006, les deux CDAPH de la région devaient traiter 9 824 demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (7 927 demandes reçues en cours d'année et 1 897 demandes qui n'avaient pas été traitées en 2005).

Comme l'année précédente, le nombre de demandes reçues par les deux CDAPH de la région a légèrement diminué entre 2005 et 2006 (-1,5 %). Le département du Bas-Rhin enregistre une baisse (-6,1 %), alors que dans le Haut-Rhin le nombre de demandes a progressé de +2,9 %.

Tableau 1 : Nombre de demandes de RQTH traitées par département en Alsace en 2006

Décisions	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Nombre de RQTH Marché du travail	3 407	85,7%	3 878	88,3%	7 285	87,1%
Nombre de reconnaissances capacité de travail réduite	7	0,2%	6	0,1%	13	0,2%
Total «reconnus»	3 414	85,9%	3 884	88,4%	7 298	87,2%
Aptitude normale au travail	205	5,2%	44	1,0%	249	3,0%
Inaptitude au travail	104	2,6%	284	6,5%	388	4,6%
Sans suite	151	3,8%	169	3,8%	320	3,8%
Sursis à statuer	100	2,5%	11	0,3%	111	1,3%
Sous-total «non reconnus»	560	14,1%	508	11,6%	1 068	12,8%
Total	3 974	100,0%	4 392	100,0%	8 366	100,0%

Source : CDAPH / Exploitation Orsal

Avertissement :

Fin du classement du travailleur handicapé en catégories :

Jusqu'au 1^{er} janvier 2006, la reconnaissance de travailleur handicapé s'assortissait du classement, à titre temporaire ou définitif, en fonction des capacités professionnelles de la personne et du type d'emploi qui lui était proposé, dans l'une des trois catégories suivantes qui déterminaient la lourdeur du handicap :

- catégorie A : handicap léger ;
- catégorie B : handicap modéré ;
- catégorie C : handicap grave.

Ces dispositions, étant supprimées depuis le 1^{er} janvier 2006, des dispositions transitoires sont aménagées jusqu'au 1^{er} janvier 2008, en particulier pour la continuité de certains droits acquis par les entreprises employant des travailleurs handicapés de catégorie C.

Distinction du handicap lourd depuis le 1^{er} janvier 2006 :

Si dans l'entreprise un handicap est jugé lourd, c'est à l'employeur, et non plus au salarié, d'entamer la démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Cette décision administrative permet aux employeurs d'obtenir une aide de l'Etat (aide à l'emploi) ou une réduction de leur contribution à l'Agefiph.

Les demandes de reconnaissance traitées en 2006

En 2006, 8 366 demandes ont effectivement pu être traitées par les deux CDAPH alsaciennes. Les demandes qui n'ont pas pu aboutir représentent 1,8 mois d'activité dans le Bas-Rhin (équivalent au délai

de l'année 2005) et 2,3 mois dans le Haut-Rhin (contre 3,1 mois en 2005), ce qui donne une image du délai de traitement des demandes.

Les décisions de reconnaissance

Sur l'ensemble de la région, près de 9 demandes de RQTH traitées sur 10 (87 %) ont abouti à une décision favorable en 2007 (7 298 décisions favorables), soit une augmentation de +1,9 % par rapport à

2005. Parmi ces décisions, 3 638 premières demandes et 3 660 renouvellements ont abouti à une reconnaissance.

● ● ● **Une légère hausse du nombre de reconnaissances traitées : + 1,0 % en un an**

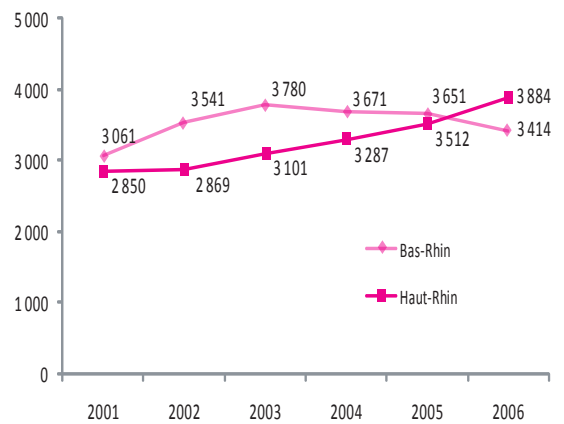
● ● ● **Une légère progression des reconnaissances de travailleur handicapé accordées (+ 1,9 %)**

A l'échelon départemental, le Bas-Rhin enregistre une diminution de -6,5 % en un an du nombre de reconnaissances accordées, variation à mettre en rapport avec la baisse du nombre de demandes. En revanche, sur le Haut-Rhin, le nombre de RQTH accordées a fortement progressé : +10,6 %. Cette hausse peut s'expliquer en partie par l'augmentation du nombre de demandes de reconnaissances reçues en 2006 et également par la diminution du délai de traitement des demandes de décisions.

A noter que pour la première fois depuis 2001, le département du Haut-Rhin a accordé en 2006 plus de RQTH que le département du Bas-Rhin.

La CDPAH du Haut-Rhin a enregistré un taux d'accords de reconnaissance du handicap plus important que celui du Bas-Rhin (respectivement de 9,6 pour 10 000 habitants de 20 à 59 ans contre 5,6).

Graphique 9 : Evolution du nombre de RQTH accordées de 2001 à 2006 par département en Alsace



Source : CDAPH / Exploitation Orsal

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Les demandes d'orientation professionnelle (ORP)

On dénombre en 2006, 6 484 demandes d'orientations professionnelles à traiter par les deux CDAPH de la région (5 053 demandes reçues en cours d'année et 1 431 demandes qui n'avaient pas pu être traitées l'année précédente).

L'année 2006 se caractérise par une diminution du nombre de demandes d'ORP en Alsace, alors que de 2000 à 2005, la région a enregistré une progression de 38,0 %.

Les demandes traitées par les CDAPH de la région

En 2006, 5 326 demandes d'orientations professionnelles ont été traitées par les deux CDAPH de la région, soit une diminution de 4,4 % par rapport à l'année précédente. Les demandes qui n'ont pas été traitées représentent 1,7 mois d'activité dans le

Bas-Rhin (délai équivalent à celui de 2005) et 3,5 mois dans le Haut-Rhin (contre 5,6 mois en 2005), ce qui est un indicateur de la durée de traitement des dossiers dans ces deux départements.

● ● ● Une diminution du nombre de demandes d'ORP : -5,7 % en un an

● ● ● Une diminution du nombre de demandes traitées (- 4,4 %)

Les décisions d'orientation

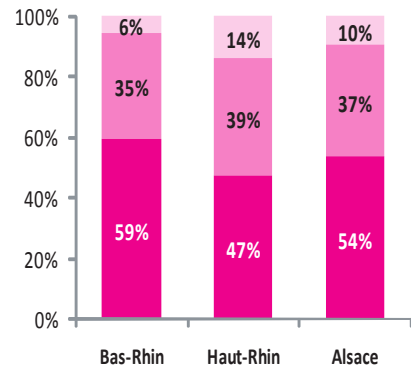
Sur l'ensemble de la région en 2006, 85,0 % des demandes traitées ont abouti à une orientation, soit 4 527 demandes. Les autres se sont conclues par des refus ou des sursis à statuer. Cette proportion est supérieure à celle de l'année précédente (81,0 %).

Ce pourcentage est plus important dans le Bas-Rhin (87,5 %) que dans le Haut-Rhin (77,4 %).

Les trois types d'orientations que peut proposer la CDAPH sont l'orientation vers :

- le milieu ordinaire (53,5 % en Alsace) ;
- le milieu protégé (36,8 % en Alsace) ;
- une formation professionnelle (9,7 % en Alsace).

Graphique 10 : Répartition des orientations professionnelles en Alsace en 2006



Source : CDAPH / Exploitation Orsal

Plus de la moitié des orientations se font vers le milieu ordinaire

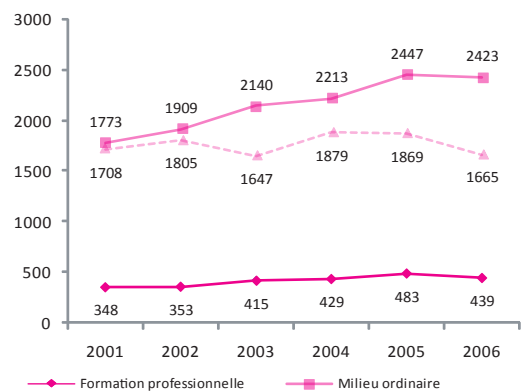
En Alsace, l'orientation vers le milieu ordinaire se fait majoritairement vers la « recherche directe d'emploi » (73,9 %). Toutefois, cette proportion varie nettement entre les deux départements : 67,5 % dans le Bas-Rhin et 82,5 % dans le Haut-Rhin.

Dans la région, l'orientation vers le milieu protégé se fait deux fois sur trois vers un Esat (Etablissement et service d'aide par le travail). A l'échelon départemental cette proportion varie de 52,9 % dans le Bas-Rhin à 79,8 % dans le Haut-Rhin. Au niveau de la France métropolitaine, la moyenne est de 85,0 %. Cette différence avec la moyenne nationale, peut s'expliquer en partie par le fait que l'Alsace fait partie des quatre régions françaises enregistrant les plus faibles taux d'équipement en Esat pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans.

Enfin, l'orientation vers une formation professionnelle se fait une fois sur deux vers un centre de rééducation professionnelle (pour une description de cette structure voir annexe p. 90). Ce type d'orientation est davantage représenté dans le Haut-Rhin (53,2 %) que dans le Bas-Rhin (40,5 %), compte tenu de la présence du centre de rééducation de la région à Mulhouse.

Les orientations vers le milieu adapté sont relativement stables de 2001 à 2006, alors que les orientations vers le milieu ordinaire et dans une moindre mesure vers la formation professionnelle sont en progression ces cinq dernières années, respectivement de 37 % et de 26 %.

Graphique 11 : Evolution des décisions d'orientation professionnelle traitées de 2001 à 2006 en Alsace



Source : CDAPH / Exploitation Orsal

●●● LES AUTRES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la CDAPH n'est pas la seule voie permettant de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi dans les établissements de 20 salariés ou plus.

Ce chapitre traite des bénéficiaires de la loi de 1987, à savoir les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de protection sociale et les victimes d'accident du tra-

vail ou de maladie professionnelle (ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %). A ces bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont venus s'ajouter deux nouvelles catégories depuis la loi du 11 février 2005 : les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapée (AAH) et les titulaires d'une carte d'invalidité.

Points clés :

Outre les bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, les autres bénéficiaires de la loi sur l'obligation d'emploi comptabilisés en Alsace sont :

- *les titulaires d'une pension d'invalidité : plus de 21 000 personnes reçoivent une pension à fin 2007. Parmi elles, environ 4 000 sont capables d'exercer une activité professionnelle et sont donc concernées par la loi de 2005 ;*
- *les titulaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle : à fin 2007, plus de 27 000 personnes perçoivent une rente avec un taux d'invalidité permanente supérieur ou égal à 10 % ;*
- *les bénéficiaires de l'AAH : à fin 2007, plus de 18 000 personnes bénéficient de l'AAH en Alsace ;*
- *les titulaires d'une carte d'invalidité : en 2006, les deux CDAPH de la région ont reçu plus de 18 000 demandes de carte d'invalidité et pris environ 15 000 décisions dont plus de 11 000 accords, soit un taux d'accord de 74 %.*

L'Alsace est l'une des régions françaises enregistrant :

- *le plus faible taux de pensions d'invalidité de 1^{ère} catégorie attribuées en 2006 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans ;*
- *le plus faible taux d'AAH versée en 2007 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans.*

● ● ● **Fin 2007, 21 326 personnes sont titulaires d'une pension d'invalidité, soit 5,7 % de plus qu'à fin 2005**

LES TITULAIRES D'UNE PENSION D'INVALIDITÉ

Fin 2007, 21 326 personnes sont titulaires d'une pension d'invalidité du Régime général en Alsace (pour la définition de la pension d'invalidité, voir annexe p. 85), dont 20 % en catégorie 1 (salariés invalides « capables d'exercer une activité professionnelle rémunérée »), soit plus de 4 000 personnes.

Les autres titulaires, de catégories 2 et 3, sont des personnes invalides étant dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle. Elles ne sont donc pas concernées par les dispositions de la loi de février 2005 concernant l'emploi.

Les hommes sont majoritaires parmi les bénéficiaires d'une pension d'invalidité (53 %). Toutefois, les femmes représentent 59 % des personnes bénéficiant d'une pension de catégorie 1.

Fin 2007, 71 % des bénéficiaires d'une pension d'invalidité ont 50 ans ou plus.

A noter que l'Alsace fait partie des 5 régions françaises enregistrant le plus faible taux de pensions d'invalidité de 1^{ère} catégorie attribuées en 2006 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans. Ce taux s'échelonne de 0,33 en Lorraine à 1,04 en Auvergne. Il est de 0,5 en Alsace.

● ● ● **Fin 2007, plus de 27 000 personnes touchent une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle**

LES TITULAIRES D'UNE RENTE ACCIDENT DU TRAVAIL/MALADIE PROFESSIONNELLE

Fin 2007 en Alsace, 27 138 personnes affiliées au Régime général touchent une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP) avec un taux d'invalidité permanente partielle supérieur ou égal à 10 % (voir annexe p. 85). Pour 68 % des

bénéficiaires, le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) est inférieur à 20 %. Seuls 11 % ont un taux d'IPP supérieur à 40 %. Près des trois quarts des titulaires d'une rente AT/MP (74 %) sont des hommes.

● ● ● **Fin 2007, plus de 18 000 personnes ont perçu l'AAH en Alsace**

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ALLOCATION ADULTE HANDICAPÉ (AAH)

Les données des Caisses d'allocations familiales (Caf)

Bien qu'elle soit financée par l'Etat, l'AAH est versée par les Caf et accordée par la CDAPH (pour

Fin décembre 2007, les Caf dénombraient en Alsace 18 373 bénéficiaires de l'AAH, soit un taux de 17,9 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans. Cette densité qui est légè-

rement plus élevée dans le Haut-Rhin (19,9 pour 1 000) que dans le Bas-Rhin (16,6 pour 1 000), est inférieure à la moyenne de la France métropolitaine (22,7 pour 1 000).

Tableau 2 : Nombre de bénéficiaires de l'AAH au 31 décembre 2007 en Alsace

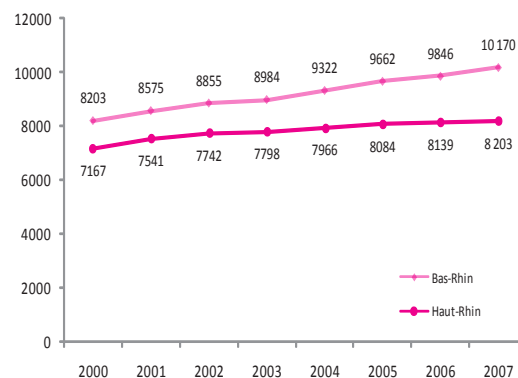
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace	France métr.
Nombre de bénéficiaires	10 170	8 203	18 373	754 605
Taux pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans	16,6	19,9	17,9	22,7

Sources : Caf 67, Caf 68, Insee estimations de population au 1^{er} janvier 2007

Au cours des dernières années, le nombre de bénéficiaires de l'AAH n'a pas cessé d'augmenter dans les deux départements (+20 % entre 2000 et 2007, soit 3 003 bénéficiaires de plus). Cette progression a été plus importante dans le département du Bas-Rhin (+24 %) que dans le Haut-Rhin (+14 %).

L'Alsace a une situation atypique par rapport aux autres régions de France, elle est, après l'Île de France, la région qui enregistre le plus faible taux d'AAH versée en 2007 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans (17,9 contre une moyenne nationale de 22,7).

Graphique 12 : Evolution du nombre de bénéficiaires de l'AAH par département en Alsace de 2000 à 2007



Sources : Caf 67, Caf 68

Les données des CDAPH

En 2006, 10 744 demandes d'AAH ont été traitées par les CDAPH en Alsace, chiffre en progression de 4,1 % par rapport à l'année précédente. Parmi elles, 9 049 ont fait l'objet d'une décision en cours d'année (84,2 % du total), dont 3 417 étaient des nouvel-

les demandes et 5 632 des demandes de renouvellement.

Les décisions prises étaient dans 63,6 % des cas des accords, ce qui est proche de la moyenne nationale (65,6 %).

LES TITULAIRES D'UNE CARTE D'INVALIDITÉ

A compter du 1^{er} janvier 2006, la demande de carte d'invalidité est instruite par la CDAPH, au sein de la MDPH (pour plus de détails sur la carte d'invalidité, voir annexe p. 84). Cette carte est attribuée à toute personne handicapée qui en fait la demande si son taux d'incapacité est estimé égal ou supérieur à 80 % par la CDAPH.

En 2006, sur les 18 286 demandes à traiter, 15 220 ont abouti à une décision en cours d'année, dont 6 256 concernaient des premières demandes.

Le nombre de demandes non décisionnées en fin d'année est de 17 % en Alsace, proportion nettement inférieure à la moyenne nationale (27 %).

Tableau 3 : Le traitement des demandes de carte d'invalidité par département en Alsace en 2006

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France métr.	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Nbre de demandes décisionnées	7 193	81%	8 027	85%	15 220	83%	392 043	73%
Dont premières demandes	3 242	37%	3 014	32%	6 256	34%	187 048	35%
Dont renouvellement	3 951	45%	5 013	53%	8 964	49%	204 995	38%
Nbre de demandes non décisionnées à fin 2006	1 670	19%	1 396	15%	3 066	17%	145 243	27%
Total	8 863	100%	9 423	100%	18 286	100%	537 286	100%

Source : DREES / CDAPH

En Alsace sur les 15 220 demandes ayant fait l'objet d'une décision, 74 % se sont conclues par un accord, proportion proche de la moyenne nationale (73 %). Cette proportion est de 66 % pour les premières demandes et de 80 % pour les renouvellements.

Tableau 4 : Décisions d'attribution de la carte d'invalidité par département en Alsace en 2006

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France métr.	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Nombre de décisions favorables	5 167	72%	6 124	76%	11 291	74%	286 556	73%
Dont premières demandes	2 105	29%	2 019	25%	4 124	27%	123 369	31%
Dont renouvellement	3 062	43%	4 105	51%	7 167	47%	163 187	42%
Refus et sans suite	2 022	28%	1 894	24%	3 916	26%	102 393	26%
Sursis à statuer	4	0%	9	0%	13	0%	3 094	1%
Total toutes décisions	7 193	100%	8 027	100%	15 220	100%	392 043	100%

Source : DREES / CDAPH

A noter :

Ces attributions ont un impact très limité sur le nombre de demandeurs d'emploi identifiés comme personnes handicapées et donc bénéficiaires de l'obligation d'emploi : vu leur taux d'incapacité (taux d'incapacité égal ou supérieur à 80 %), elles bénéficient également, si elles en ont fait la demande, d'une reconnaissance de leur handicap (RQTH).

●●● L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DONNÉES DE LA DÉCLARATION 2006

Les établissements de 20 salariés ou plus soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (loi de juillet 1987, et plus récemment loi du 11 février 2005 dont l'application a débuté en janvier 2006), sont

tenues de remplir annuellement la « Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés ». Ce sont les données de cette déclaration pour l'année 2006 qui sont analysées dans ce chapitre.

Points clés :

En 2006, 2 978 établissements du secteur privé de la région (hors Esat et entreprise adaptée), qui emploient 276 712 salariés, sont assujettis à l'obligation d'emploi. Près de 8 400 personnes handicapées travaillent dans ces établissements. Si toutes les entreprises de 20 salariés ou plus remplissaient leur obligation d'emploi uniquement par l'embauche de personnels handicapés (sans passer par la sous-traitance, contributions Agefiph ...) environ 15 000 personnes handicapées seraient employées en Alsace, soit 80 % de plus qu'actuellement.

En 2006, près de 6 établissements alsaciens assujettis sur 10 (57 %) emploient au moins un travailleur handicapé. 27 % des établissements assujettis ne remplissent leur obligation ni par l'embauche directe ni par la sous-traitance mais uniquement par des contributions Agefiph.

Les trois fonctions publiques assujetties à l'obligation d'emploi (fonction publique d'Etat, hospitalière, et territoriale) emploient en 2006 en Alsace plus de 2 300 travailleurs handicapés.

Modifications introduites par la loi du 11 février 2005 sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

La loi du 11 février 2005 a instauré, à compter du 1^{er} janvier 2006, un nouveau mode de calcul du nombre total de salariés et du nombre de salariés handicapés et mis en place un dispositif plus incitatif pour les entreprises, avec aussi une majoration de la contribution pour celles qui n'auront fait aucun effort en terme de recrutement direct, de maintien dans l'emploi ou de sous-traitance au milieu protégé pendant plus de 3 ans (soit en 2010). Les principes de ce nouveau mode de calcul sont les suivants :

- Le quota de 6 % est maintenu, concernant tout établissement de 20 salariés ou plus.
- Les « emplois à conditions d'aptitude particulières » (Ecap) ont été réintégrés dans le calcul de l'effectif d'assujettissement, ce qui, d'une part, augmente le nombre de travailleurs handicapés que doivent employer les établissements qui sont déjà assujettis et qui ont des Ecap et, d'autre part, fait entrer dans le champ de l'obligation les établissements de 20 salariés ou plus dont l'effectif hors Ecap était en dessous de 20 salariés.
- Les personnes titulaires d'une carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) sont de nouvelles catégories de bénéficiaires et sont désormais comptabilisées dans les effectifs de salariés handicapés.
- Le mode de calcul du taux d'emploi :
 - **Pour le numérateur** : jusqu'en 2005, chaque salarié handicapé représentait une ou plusieurs « unités bénéficiaires » en fonction de son âge, son ancienneté, la gravité de son handicap ...
A partir du 1^{er} janvier 2006, la notion d'unité bénéficiaire (UB) disparaît, une personne handicapée est égale à 1 sous réserve qu'elle ait été présente au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois, quelle que soit la nature et la durée de son contrat. Les intérimaires ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois.
 - **Pour le dénominateur** : l'effectif d'assujettissement a également évolué, les Ecap étaient déduits de l'effectif de l'établissement avant le calcul du seuil des 20 salariés. Depuis 2006, les Ecap ne sont plus déduits et c'est la notion de 20 salariés en équivalent temps plein (ETP) qui détermine désormais le seuil d'assujettissement.
- Le montant de la contribution à l'Agefiph peut être minoré suivant différents critères :
 - le recrutement d'un salarié handicapé pour la première fois ;
 - l'embauche d'un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans, chômeur de longue durée ou sortant du milieu protégé, ou encore dont le handicap lourd est reconnu ;
 - la présence de nombreux emplois autrefois exclus ;
 - des dépenses réalisées au profit des salariés en situation de handicap.
- Certaines dépenses que l'employeur a effectuées pour les salariés handicapés peuvent également venir en déduction de la contribution. Il s'agit de dépenses portant sur l'accessibilité, le transport, le logement, la conception d'aides techniques, la sensibilisation du personnel, la formation ...

La loi a également instauré un « fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique » (FIPHFP), qui est alimenté par les contributions des employeurs publics.

Ces changements sont intervenus à partir du 1^{er} janvier 2006, c'est-à-dire qu'ils concernent les déclarations remplies au titre de l'année 2006. Les résultats présentés ci-dessous prennent donc en compte ces nouvelles dispositions.

Avertissement :

Compte tenu des modifications apportées par la loi du 11 février 2005 présentées ci-dessus, les données statistiques sur la DOETH 2006 doivent être comparées avec prudence avec celles des années précédentes.

LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS DE 20 SALARIÉS OU PLUS ASSUJETTIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI

Avertissement :

L'élargissement en 2006 de l'assiette d'assujettissement à tous les salariés, y compris à ceux occupant des Ecap, a eu pour impact une augmentation du nombre d'établissements concernés par l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

En revanche, la baisse du nombre de bénéficiaires recensés, s'explique notamment par la modification apportée au décompte des travailleurs handicapés. Depuis 2006, un bénéficiaire en CDI ou en CDD n'est pris en compte que s'il est présent six mois consécutifs dans l'établissement au cours de l'année, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. La prise en compte de la durée du travail et du temps partiel ne vaut que pour les autres salariés (intérimaires ou mis à disposition), pour lesquels le prorata temporis est appliqué, comme il l'était jusqu'en 2005 pour tous les salariés handicapés.

Tableau 5 : Les indicateurs de l'obligation d'emploi en Alsace en 2006

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre d'établissements assujettis	1 831	1 147	2 978
Effectif d'assujettissement	171 533	105 179	276 712
Nombre d'unités bénéficiaires dues*	9 326	5 733	15 059
Nombre de salariés bénéficiaires employés	4 623	3 755	8 378
Nombre de personnes handicapées supplémentaires à embaucher pour atteindre l'obligation d'emploi	4 703	1 978	6 681

* : pour chaque établissement, le nombre d'UB dues est arrondi à l'entier inférieur lors du calcul de l'obligation d'emploi de 6 %.
Sources : DRTEFP, DOETH 2006

En 2006, 2 978 établissements de la région, qui emploient 276 712 salariés, sont assujettis à l'obligation d'emploi, dont 61 % dans le Bas-Rhin et 39 % dans le Haut-Rhin. 8 378 personnes handicapées travaillent dans ces établissements. Si toutes les entreprises de 20 salariés ou plus remplissaient leur obligation d'emploi uniquement par l'embauche de personnels handicapés (sans passer par la sous-traitance, les contributions Agefiph...) environ 15 000 personnes handicapées seraient employées en Alsace, soit 80 % de plus qu'actuellement.

● ● ● **2 978 établissements assujettis en 2006 employant près de 280 000 salariés et 8 378 travailleurs handicapés**

Modalités de réponse à la loi

Pour s'acquitter de leur obligation d'emploi, les établissements disposent de plusieurs modalités de réponse. Ils peuvent employer directement des personnes handicapées ou en employer indirectement, par le biais de la passation de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des Esat. Une troisième modalité consiste à accueillir des personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle. Pour les employeurs préférant s'organiser progressivement pour atteindre leur quota, il est possible de conclure un accord d'établissement, d'entreprise ou de branche prévoyant un programme annuel ou pluriannuel d'insertion professionnelle de travailleurs handicapés.

Tableau 6 : Répartition des établissements assujettis selon les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et le secteur d'activité en Alsace en 2006

Modalités de réponse à la loi	Nb	En %	Industrie	Construction	Commerce	Services
Etablissements sans accord spécifique	2 717	91,2%	98,1%	98,3%	87,8%	85,6%
Travailleurs handicapés seulement	613	20,6%	19,1%	23,8%	20,8%	20,6%
Travailleurs handicapés + sous-traitance	227	7,6%	15,7%	4,0%	3,2%	4,8%
Travailleurs handicapés + sous-traitance + Agefiph	334	11,2%	19,8%	7,9%	10,4%	5,8%
Travailleurs handicapés + Agefiph	512	17,2%	18,1%	18,5%	17,3%	15,7%
Emploi direct de travailleurs handicapés (total)	1 686	56,6%	72,7%	54,3%	51,6%	47,0%
Contribution financière à l'Agefiph seulement	814	27,3%	17,1%	37,4%	27,2%	32,9%
Agefiph + sous-traitance	217	7,3%	8,3%	6,6%	9,0%	5,7%
Aucun emploi direct de travailleur handicapé	1 031	34,6%	25,3%	44,0%	36,2%	38,5%
Etablissements avec accord spécifique*	249	8,4%	1,8%	0,0%	12,0%	14,0%
Inconnu	12	0,4%	0,1%	1,7%	0,2%	0,5%
Total	2 978	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Les établissements ayant signé un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés sont exonérés de versements à l'Agefiph s'ils n'ont pas rempli leur quota d'emplois de travailleurs handicapés. Ils peuvent avoir des salariés handicapés, mais sont isolés statistiquement des autres établissements, car ils ne sont pas contrôlés avant le terme de l'accord.

Lecture : 91,2 % des établissements assujettis en 2006 n'ont pas signé d'accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés, dont 20,6 % ont répondu à leur obligation uniquement par l'emploi de travailleurs handicapés, et 17,2 % ont combiné l'emploi de travailleurs handicapés avec une contribution financière versée à l'Agefiph.

Sources : DRTEFP, DOETH 2006

En 2006, 57 % des établissements alsaciens assujettis emploient au moins un travailleur handicapé. Cette proportion est de 4 points supérieure à la moyenne nationale (53 %). C'est le secteur de l'industrie qui recourt le plus souvent à l'emploi direct pour répondre à son obligation d'emploi (73 %) et ce de façon très nette. Dans les autres secteurs, la part des établissements qui emploient au moins un travailleur handicapé est sensiblement plus faible (elle varie entre 47 % dans les services et 54 % dans la construction).

35 % des établissements n'emploient aucun travailleur handicapé, soit 5 points de moins que le niveau national (40 %). La construction est le secteur où cette part est la plus élevée (44 %), alors que dans l'industrie ce taux n'est que de 25 %. Certaines de ces entreprises remplissent néanmoins leur obligation, en partie au moins, grâce à des contrats de sous-traitance (une sur cinq environ) de fourniture ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail (moyenne nationale : 20 %). C'est dans l'industrie que le recours à cette modalité de réponse à l'obligation légale est la plus fréquente (43 %).

En définitive, **27 % des établissements assujettis ne remplissent leur obligation** ni par l'embauche directe ni par la sous-traitance mais **uniquement par des cotisations Agefiph**. Ce taux est plus de deux fois plus élevé dans la construction (37 %) que dans l'industrie (17 %).

La part des établissements ayant signé un accord relatif à l'insertion des personnes handicapées est de 8 % (6 % au niveau national). Ces accords concernent essentiellement les secteurs du commerce (12 %) et des services (14 %).

● ● ● **21 % des établissements répondent à l'obligation d'emploi uniquement en employant des travailleurs handicapés**

● ● ● **L'embauche directe de personnes handicapées, le recours à la sous-traitance et la signature d'accords spécifiques à l'insertion des personnes handicapées sont plus fréquents en Alsace qu'à l'échelle nationale**

Tableau 7 : Répartition des établissements assujettis selon les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et le nombre de salariés en Alsace en 2006

Modalités de réponse à la loi	20 à 49 sal.	50 à 99	100 à 249	250 et plus
Etablissements sans accord spécifique	90,9%	91,8%	94,0%	86,7%
Travailleurs handicapés seulement	26,5%	14,6%	11,2%	5,9%
Travailleurs handicapés + sous-traitance	5,3%	6,5%	13,9%	19,7%
Travailleurs handicapés + sous-traitance + Agefiph	2,4%	14,6%	29,9%	42,0%
Travailleurs handicapés + Agefiph	9,2%	30,1%	30,8%	19,1%
Emploi direct de travailleurs handicapés (total)	43,4%	65,8%	85,8%	86,7%
Contribution financière à l'Agefiph seulement	38,4%	18,2%	6,2%	0,0%
Agefiph + sous-traitance	9,1%	7,8%	2,0%	0,0%
Aucun emploi direct de travailleur handicapé	47,5%	26,0%	8,2%	0,0%
Etablissements avec accord spécifique*	8,5%	8,1%	5,7%	13,3%
Inconnu	0,6%	0,2%	0,2%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Les établissements ayant signé un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés sont exonérés de versements à l'Agefiph s'ils n'ont pas rempli leur quota d'emplois de travailleurs handicapés. Ils peuvent avoir des salariés handicapés, mais sont isolés statistiquement des autres établissements, car ils ne sont pas contrôlés avant le terme de l'accord.

Lecture : en 2006, 90,9 % des établissements assujettis de 20 à 49 salariés n'ont pas signé d'accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés, dont 26,5 % ont répondu à leur obligation uniquement par l'emploi de travailleurs handicapés, et 9,2 % ont combiné l'emploi de travailleurs handicapés avec une contribution financière à l'Agefiph.

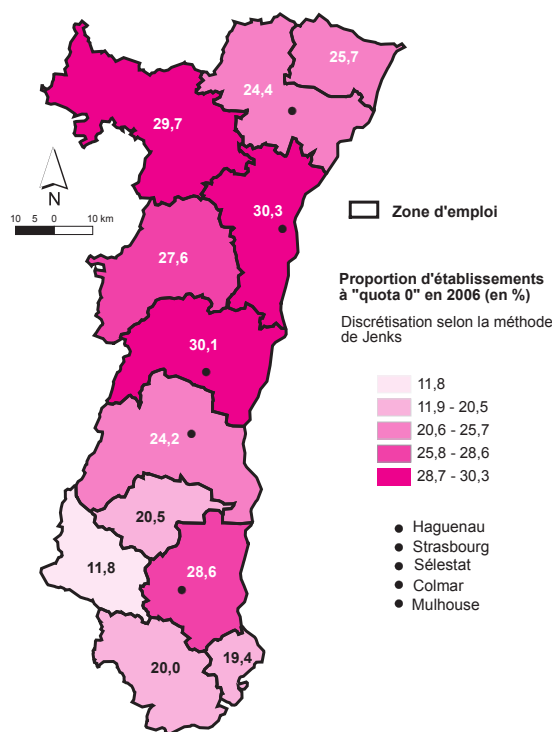
Sources : DRTEFP, DOETH 2006

Les grands établissements sont les plus nombreux à employer des travailleurs handicapés. 66 % des entreprises de 50 à 99 salariés embauchent directement des travailleurs handicapés, 86 % des entreprises de 100 à 249 salariés et 87 % des entreprises de 250 salariés ou plus, alors que cette proportion est seulement de 43 % pour les établissements de 20 à 49 salariés. Toutefois, 27 % des établissements de moins de 50 salariés s'acquittent de leur obligation par l'emploi direct seul, contre seulement 6 % des établissements de 250 salariés ou plus. Les grands établissements combinent souvent plusieurs modalités de mise en œuvre : emploi direct avec la sous-traitance et la contribution à l'Agefiph.

Les établissements à « quota 0 » sont ceux qui remplissent leur obligation d'emploi uniquement au moyen de la contribution Agefiph.

En Alsace pour l'année 2006, la proportion d'établissements à « quota 0 » est de 27 %. Cette proportion est nettement inférieure à la moyenne nationale (35 %). Selon les zones d'emploi, ce pourcentage s'échelonne de 12 % sur Thann-Cernay à 30 % sur Strasbourg, Sélestat-Sainte-Marie-aux-Mines et Saverne-Sarre-Union.

Carte 2 : Proportion d'établissements à « quota 0 » par zone d'emploi en Alsace en 2006



Sources : DRTEFP, DOETH 2006 - IGN GéoFla Exploitation Orsal, 2009

● ● ● Près de 9 établissements de 100 salariés ou plus sur 10 (86 %) répondent à l'obligation d'emploi en employant au moins un travailleur handicapé

● ● ● De fortes disparités géographiques de la proportion d'établissements à « quota 0 »

Le taux d'emploi

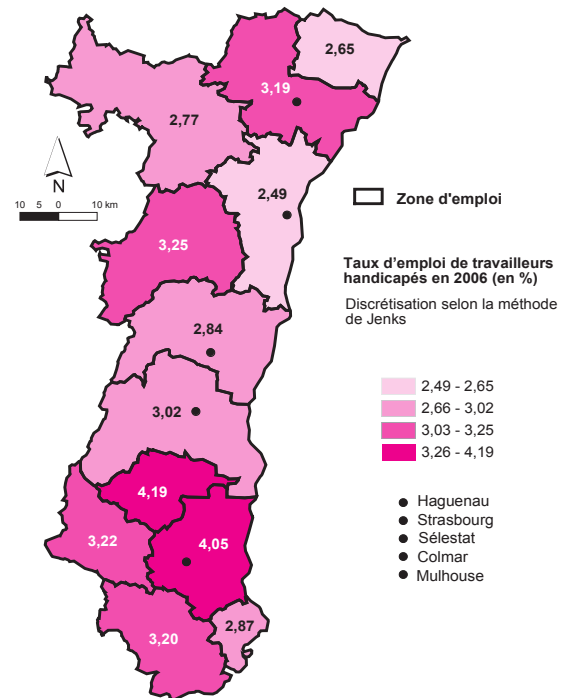
Avertissement :

La loi du 11 février 2005 a amené certaines modifications de champ et de calcul de l'obligation d'emploi qui ont modifié le niveau du taux d'emploi (cf. encadré p. 22 « Modifications introduites par la loi du 11 février 2005 sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ») qui ne peut être comparé à celui des années antérieures.

Pour répondre à l'obligation d'emploi, les établissements sont incités à employer directement des travailleurs handicapés. En 2006, les 2 978 établissements assujettis employaient 8 378 travailleurs handicapés. Ce nombre rapporté à l'effectif des établissements en équivalent temps plein correspond à un taux d'emploi de 3,0 %. Il est de 2,7 % dans le Bas-Rhin et de 3,6 % dans le Haut-Rhin.

La zone d'emploi de Guebwiller enregistre le taux d'emploi de travailleurs handicapés le plus élevé (4,2 %), alors que pour Strasbourg le taux est seulement de 2,5 %.

Carte 3 : Taux d'emploi de travailleurs handicapés par zone d'emploi en Alsace en 2006



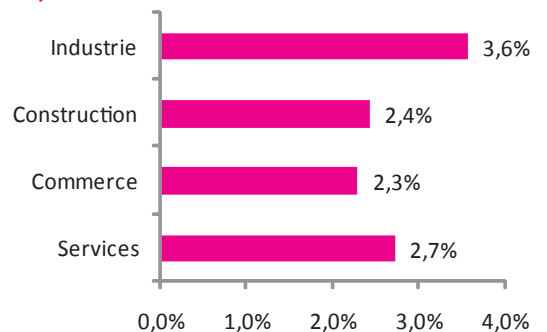
Sources : DRTEFP, DOETH 2006 - IGN GéoFla Exploitation Orsal, 2009

● ● ● Les taux d'emploi mesurés à l'échelle des zones d'emploi sont très variables

● ● ● Des disparités sectorielles du taux d'emploi

Le taux d'emploi varie d'un secteur d'activité à l'autre. Il y a toujours plus d'emploi direct de travailleurs handicapés dans l'industrie. Dans le commerce et la construction, les taux d'emploi sont les plus faibles. Ceci peut s'expliquer notamment par le fait que ces secteurs comptent moins de postes adaptés aux personnes handicapées.

Graphique 13 : Taux d'emploi de travailleurs handicapés selon le secteur d'activité en Alsace en 2006

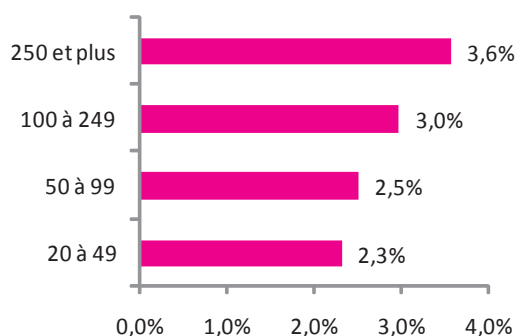


Sources : DRTEFP, DOETH 2006

● ● ● **Le taux d'emploi augmente avec la taille des établissements**

Le taux d'emploi est supérieur ou égal à la moyenne régionale dans les établissements de 100 salariés ou plus, avec un taux maximal de 3,6 % pour ceux comptant 250 salariés ou plus. A l'opposé, il est en dessous de la moyenne alsacienne dans les établissements de moins de 100 salariés, avec un taux minimal de 2,3 % dans les établissements de 20 à 49 salariés.

Graphique 14 : Taux d'emploi de travailleurs handicapés selon la taille de l'établissement en Alsace en 2006



Sources : DRTEFP, DOETH 2006

Les travailleurs handicapés employés dans ces établissements

Le profil des travailleurs handicapés

En 2006, les deux tiers (67 %) des travailleurs handicapés en emploi dans la région sont des hommes, dont 39 % ont plus de 50 ans. La part des hommes s'échelonne de 51 % dans le secteur des services à 96 % dans celui de la construction. Les travailleurs handicapés de moins de 25 ans sont très peu nombreux, ils représentent seulement 2 % des effectifs. Dans le commerce, cette proportion atteint 5 %.

Tableau 8 : Principaux métiers occupés par les salariés travailleurs handicapés en Alsace en 2006

Hommes	Total	En %
Ouvriers qualifiés de type industriel	1 672	29,9%
Ouvriers non qualifiés de type industriel	921	16,5%
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	429	7,7%
Ouvriers qualifiés de type artisanal	333	6,0%
Techniciens	321	5,7%
Employés administratifs d'entreprise	291	5,2%
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	229	4,1%
Contremaîtres, agents de maîtrise	217	3,9%
Chauffeurs	221	4,0%
Employés de commerce	178	3,2%
Professions intermédiaires adm. et commerciales des entreprises	108	1,9%
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	145	2,6%
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	130	2,3%
Autres	391	7,0%
Total	5 586	100,0%

Près des deux tiers (64 %) des hommes occupent des postes d'ouvriers (majoritairement des postes d'ouvriers qualifiés). Ils sont également 15 % à être techniciens, agents de maîtrise ou cadres.

Femmes	Total	En %
Ouvriers non qualifiés de type industriel	716	25,6%
Employés administratifs d'entreprise	468	16,8%
Ouvriers qualifiés de type industriel	339	12,1%
Employés de commerce	271	9,7%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	252	9,0%
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	176	6,3%
Personnels des services directs aux particuliers	167	6,0%
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	111	4,0%
Professions intermédiaires adm. et commerciales des entreprises	108	3,9%
Autres	184	6,6%
Total	2 792	100,0%

Sources : DRTEFP, DOETH 2006

Les femmes occupent dans 44 % des cas des postes d'ouvriers (surtout non qualifié) et dans 35 % des cas des postes d'employés. Elles sont 8 % à occuper une profession intermédiaire.

● ● ● **Une main d'œuvre masculine et plutôt âgée**

● ● ● **Une main d'œuvre majoritairement ouvrière**

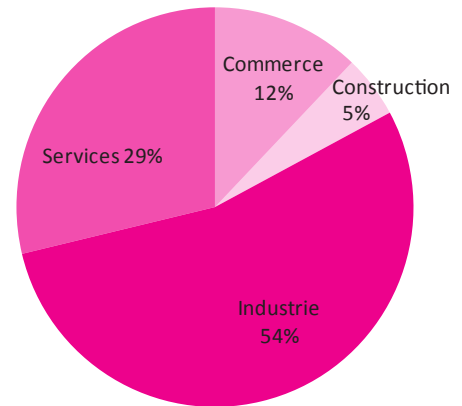
● ● ● **L'industrie concentre plus de la moitié des travailleurs handicapés en emploi dans les établissements de 20 salariés ou plus**

Le secteur industriel emploie 54 % des travailleurs handicapés, alors qu'il ne représente que 40 % de l'emploi salarié du secteur privé (Source : Pôle emploi Alsace 31/12/2007, établissements de 20 salariés ou plus).

A l'inverse, l'emploi des travailleurs handicapés est peu développé dans le secteur du commerce et des services : ils représentent 40 % des emplois de travailleurs handicapés, alors que ces secteurs enregistrent 55 % de l'emploi salarié (Source : Pôle emploi Alsace 31/12/2007, établissements de 20 salariés ou plus).

A noter, que de 2000 à 2007, l'essor du nombre de salariés dans le secteur des services a compensé la diminution de l'emploi enregistrée dans le secteur industriel. Par conséquent, la poursuite de la baisse des effectifs salariés dans le secteur de l'industrie est susceptible de toucher plus particulièrement les personnes handicapées.

Graphique 15 : Répartition des salariés travailleurs handicapés par secteur d'activité en Alsace en 2006



Sources : DRTEFP, DOETH 2006

LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE 20 SALARIÉS OU PLUS ASSUJETTIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI

Si la loi de juillet 1987 assignait à la fonction publique la même obligation d'emploi que pour le secteur privé, aucune pénalité financière n'était prévue en cas de manquement. La loi de février 2005 impose à chaque employeur de disposer d'une information exhaustive sur la situation des personnes handicapées qu'il emploie. Il appartient donc aux administrations de procéder, depuis 2006, à une déclaration obligatoire, dont la gestion est confiée à la caisse des dépôts et consignations (CDC) sous l'autorité et le contrôle du FIPHFP et de ses tutelles.

Le taux d'emploi dans les établissements publics de 20 salariés ou plus est calculé de la manière suivante : effectif physique de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, divisé par l'effectif total des personnes employées dans les organismes assujettis au FIPHFP, multiplié par 100.

● ● ● **En 2006 en Alsace, plus de 2 300 personnes handicapées en emploi dans les trois fonctions publiques, soit un taux d'emploi de 4,18 %**

Le nombre de travailleurs handicapés employés dans les trois fonctions publiques est de 2 326, 3 % dans la fonction publique d'Etat, 52 % dans la fonction publique hospitalière et 46 % dans la fonction publique territoriale.

Le taux d'emploi pour les trois fonctions publiques est de 4,18 % pour les employeurs assujettis. Ce taux d'emploi varie sensiblement selon le type d'employeur, il est de 1,91 % pour la fonction publique d'Etat, de

4,64 % pour la fonction publique hospitalière et de 3,94 % pour la fonction publique territoriale. Bien que l'on manque d'informations précises, il semble que ces écarts s'expliquent entre autres par la taille des établissements. Comme pour le secteur privé, le taux d'emploi augmente avec la taille des établissements. Ainsi, dans la fonction publique hospitalière, les établissements sont souvent de grande taille, ce qui explique en partie que le taux d'emploi soit plus élevé que dans les autres fonctions publiques.

●●● HANDICAP ET CHÔMAGE

Les statistiques sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (anciennement ANPE) permettent de distinguer les personnes relevant de la loi de juillet 1987 de l'ensemble des demandeurs d'emploi. De plus, suite à l'élargissement de la définition du « travailleur handicapé » stipulée par la loi du 11 février 2005, les personnes percevant l'allocation adulte handicapée (AAH) et les

titulaires d'une carte d'invalidité sont également inclus dans les séries statistiques de Pôle emploi depuis le 1^{er} trimestre 2007.

L'analyse de ces données permet donc de connaître le nombre de chômeurs handicapés en Alsace et leurs caractéristiques, ainsi que les évolutions de ces indicateurs.

Points clés :

Au 31 décembre 2007, 68 000 demandeurs d'emploi (catégories 1, 2 et 3) sont répertoriés dans les fichiers de Pôle emploi, dont près de 5 400 travailleurs handicapés. Ces derniers représentent 7,9 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi alsaciens, proportion proche de la moyenne nationale (7,6 %). A l'échelle des zones d'emploi la part de travailleurs handicapés parmi les demandeurs d'emploi s'échelonne de 5,5 % sur la zone d'Altkirch à 10,4 % sur celle de Guebwiller.

Le taux de DEFM travailleurs handicapés pour 10 000 personnes en âge de travailler (15-64 ans) est de 44,4 en Alsace. Ils varient de 25,0 pour 10 000 sur la zone d'emploi d'Altkirch à 63,8 sur celle de Mulhouse.

Les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés ont des caractéristiques propres qui les distinguent nettement des autres publics :

- *une majorité d'hommes ;*
- *une part importante de personnes de 50 ans ou plus ;*
- *une population peu diplômée et peu qualifiée : plus d'un tiers des demandeurs d'emploi handicapés a un niveau de formation inférieur au BEP/CAP (35 %), contre 22 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.*

Avertissement :

Rupture dans les séries statistiques

Suite à l'élargissement de la définition du « travailleur handicapé » stipulée par la loi du 11 février 2005, les personnes percevant l'allocation adulte handicapé (AAH) et les titulaires d'une carte d'invalidité sont inclus dans les séries statistiques de Pôle emploi depuis le 1^{er} trimestre 2007.

Malgré l'élargissement des catégories de personnes concernées par le statut de travailleur handicapé, une baisse du nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) travailleurs handicapés s'observe depuis le 1^{er} trimestre 2007.

Selon la Dares, la forte baisse des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et assimilés dans les fichiers de Pôle emploi aux quatre premiers trimestres de 2007 est largement surestimée et appelle à la plus grande prudence dans l'interprétation de ces chiffres et de leurs évolutions.

Cette diminution s'expliquerait notamment par les changements qui ont accompagné la mise en application de la loi de février 2005 : changements de définitions des bénéficiaires, de codifications à Pôle emploi, de comportements des nouvelles institutions sollicitées, mise en place des nouvelles procédures et peut-être, changement de comportement des nouveaux bénéficiaires.

LA SITUATION ET L'ÉVOLUTION DU CHÔMAGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Etat des lieux au 31/12/2007

Au 31 décembre 2007, 5 380 travailleurs handicapés étaient inscrits à Pôle emploi (catégories 1, 2 et 3) en Alsace, soit 7,9 % des demandeurs d'emploi de ces catégories (proportion proche de la moyenne nationale : 7,6 %).

A noter que la part du public handicapé dans la demande d'emploi à temps partiel (catégorie 2) est nettement plus élevée (18,4 %).

Cet effectif (catégories 1, 2 et 3) concerne toutes les personnes sans emploi, immédiatement disponibles pour occuper un emploi :

- à durée indéterminée et à temps plein (cat. 1) : 3 332 personnes, soit 6,2 % des chômeurs de catégorie 1 ;
- à durée indéterminée et à temps partiel (cat. 2) : 1 823 personnes, soit 18,4 % des chômeurs de catégorie 2 ;
- à durée déterminée, temporaire ou saisonnier (cat. 3) : 225 personnes, soit 5,7 % des chômeurs de catégorie 3.

● ● ● **Près de 5 400 demandeurs d'emploi travailleurs handicapés à fin 2007**

Tableau 9 : La demande d'emploi au 31/12/2007

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace	France
Catégories 1 + 2 + 3				
Nombre total de DEFM	38 163	29 846	68 009	2 696 963
Nombre de DEFM TH	2 924	2 456	5 380	205 864
Part des DEFM TH dans l'ensemble des DEFM	7,7 %	8,2 %	7,9 %	7,6 %
Catégorie 1				
Nombre total de DEFM	30 196	23 911	54 107	2 078 569
Nombre de DEFM TH	1 847	1 485	3 332	129 299
Part des DEFM TH dans l'ensemble des DEFM	6,1 %	6,2 %	6,2 %	6,2 %
Catégorie 2				
Nombre total de DEFM	5 458	4 474	9 932	358 020
Nombre de DEFM TH	964	859	1 823	62 537
Part des DEFM TH dans l'ensemble des DEFM	17,7 %	19,2 %	18,4 %	17,5 %

Sources : DRTEFP - SEPEs, DEFM au 31-12-2007

Définition des catégories de demandeurs d'emploi définies par le Pôle emploi :

Catégorie 1 : sans emploi, immédiatement disponibles, recherchant un emploi à temps plein

Catégorie 2 : sans emploi, immédiatement disponibles, recherchant un emploi à temps partiel

Catégorie 3 : sans emploi, immédiatement disponibles, recherchant un emploi temporaire

Catégorie 4 : sans emploi, recherchant un emploi à temps plein, mais non immédiatement disponibles

Catégorie 5 : ayant un emploi, recherchant un autre emploi à temps plein

Catégorie 6 : en activité réduite, recherchant un emploi à temps plein

Catégorie 7 : en activité réduite, recherchant un emploi à temps partiel

Catégorie 8 : en activité réduite, recherchant un emploi temporaire

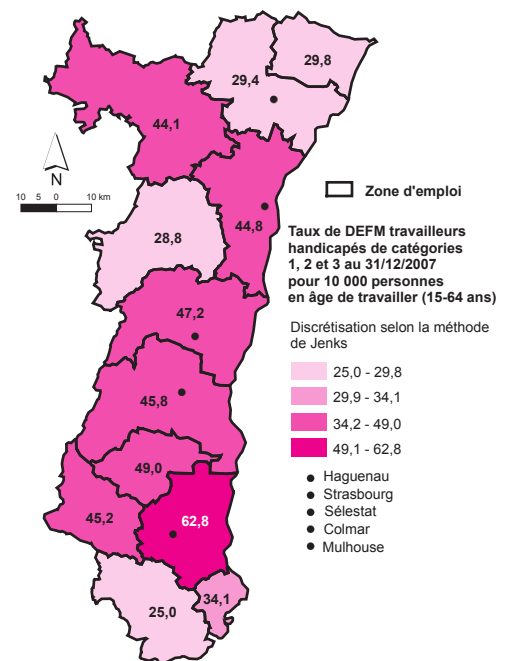
Des disparités géographiques

Le taux de DEFM travailleurs handicapés alsacien pour 10 000 habitants de 15-64 ans est de 44,4. Il varie de 63,8 pour 10 000 personnes en âge de travailler pour la zone d'emploi de Mulhouse à 25,0 pour celle d'Altkirch.

Quatre groupes particulièrement homogènes de zones d'emploi se détachent :

1. Wissembourg, Haguenau, Molsheim-Schirmeck et Altkirch, qui présentent des taux particulièrement faibles, situés entre 25 et 30 DEFM travailleurs handicapés alsaciens pour 10 000 habitants de 15-64 ;
2. Saint-Louis, qui occupe une position intermédiaire avec un taux de 34 pour 10 000 ;
3. Un groupe qui rassemble la moitié des zones d'emploi avec des taux situés dans une fourchette de 44 à 49 pour 10 000 ;
4. La zone de Mulhouse, qui se détache de façon nette du reste de la région avec un taux supérieur à 60 pour 10 000.

Carte 4 : Taux de DEFM travailleurs handicapés (catégories 1, 2 et 3) au 31/12/2007 pour 10 000 personnes en âge de travailler (15-64 ans) en Alsace

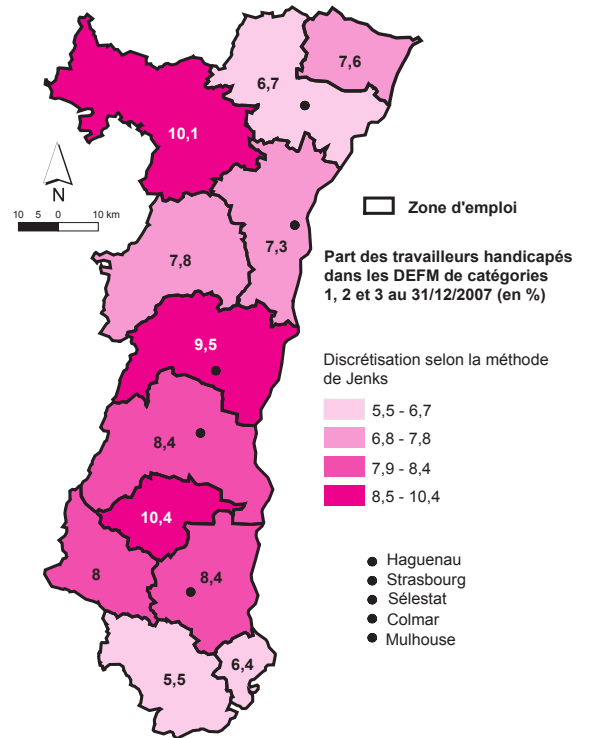


Sources : DRTEFP, DEFM 31/12/2007, Orsal (estimations de population au 1er janvier 2005) - IGN GéoFla Exploitation Orsal, 2009

● ● ● Un taux de DEFM travailleurs handicapés largement supérieur à la moyenne régionale sur la zone d'emploi de Mulhouse

Deux zones d'emploi enregistrent un pourcentage de travailleurs handicapés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi supérieur à 10 %, à savoir Guebwiller (10,4 %) et Saverne – Sarre-Union (10,1 %). En revanche, la zone d'Altkirch (5,5 %) et dans une moindre mesure celles de Saint-Louis (6,4 %) et d'Haguenau (6,7 %) enregistrent les parts de travailleurs handicapés parmi les DEFM les plus faibles.

Carte 5 : Part du public handicapé dans la demande d'emploi (catégories 1, 2 et 3) au 31/12/2007 en Alsace



Sources : DRTEFP, DEFM 31/12/2007, Orsal (estimations de population au 1er janvier 2005) - IGN GéoFlia Exploitation Orsal, 2009

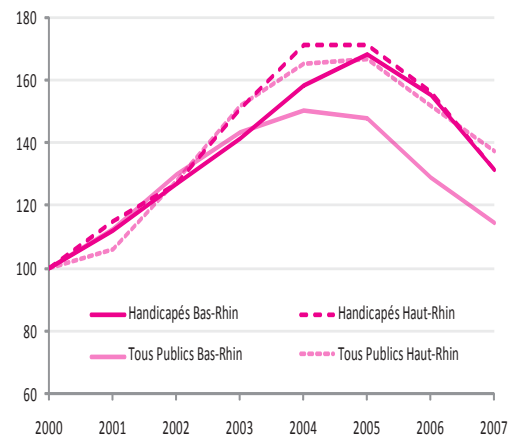
L'évolution du chômage des travailleurs handicapés

● ● ● Un nombre de demandeurs d'emploi handicapés en diminution

Entre décembre 2000 et décembre 2005, le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés en catégories 1, 2 ou 3 a progressé de 70 %, contre 55 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les personnes handicapées ont été davantage touchées par la dégradation du contexte économique.

Depuis le 1^{er} trimestre 2006, que ce soit pour les travailleurs handicapés ou pour l'ensemble du public, une baisse du nombre de DEFM est enregistrée. **A compter du 1^{er} trimestre 2007, cette diminution doit être interprétée avec prudence, compte tenu des modifications qui ont accompagné la mise en application de la loi du 11 février 2005 (cf. encadré p. 30).**

Graphique 16 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi (catégories 1, 2 et 3) de 2000 à 2007



Sources : DRTEFP - SEPES, DEFM au 31-12-2007

LES CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC HANDICAPÉ DEMANDEUR D'EMPLOI

Sexe

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans la demande d'emploi des publics handicapés : elles représentent 43 % des travailleurs handicapés inscrits, contre 52 % de l'ensemble des inscrits (tous publics confondus). Ceci ne signifie pas que les femmes handicapées soient épargnées

par le chômage. Cette faible proportion de femmes parmi les travailleurs handicapés traduit leur éloignement du marché du travail : elles ne sont pas moins nombreuses à souffrir de déficiences mais reçoivent moins souvent le statut de travailleur handicapé ⁽¹⁾.

Age

Les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés sont plus âgés que l'ensemble du public. La proportion de 50 ans ou plus est de 31 % parmi les travailleurs handicapés contre 15 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. A l'inverse, ils sont peu présents dans la tranche d'âge des moins de 25

ans (4 % contre 19 % pour l'ensemble des inscrits). Ceci peut s'expliquer notamment par le fait que le handicap survient généralement lors d'accidents de la vie (maladie ou accident dans la vie professionnelle ou privée).

Niveau de qualification

Le public handicapé demandeur d'emploi est également moins qualifié que l'ensemble des inscrits à Pôle emploi :

- Près de six demandeurs d'emploi handicapés sur dix ont un profil d'employé : soit employé qualifié (24 %, contre 31 % pour l'ensemble du public) ou non qualifié (33 %, contre 25 %) ;

- 37 % ont un profil d'ouvrier (contre 30 % parmi le tout public) et le plus souvent non qualifié (23 % de manœuvres et 13 % d'ouvriers qualifiés) ;
- sur les emplois d'agent de maîtrise, technicien ou cadre, le public handicapé est très peu représenté (seulement 6 %, contre 14 % pour le tout public).

● ● ● Une population majoritairement masculine

● ● ● Une population plus âgée

● ● ● Une part importante d'employés non qualifiés, de manœuvres et d'ouvriers spécialisés

(1) « Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap », Jean-François Ravaut et Isabelle Ville, Revue Française des Affaires Sociales, janvier 2003.

Niveau de formation

Le niveau de formation des travailleurs handicapés demandeurs d'emploi est nettement plus faible que celui du « tout public ».

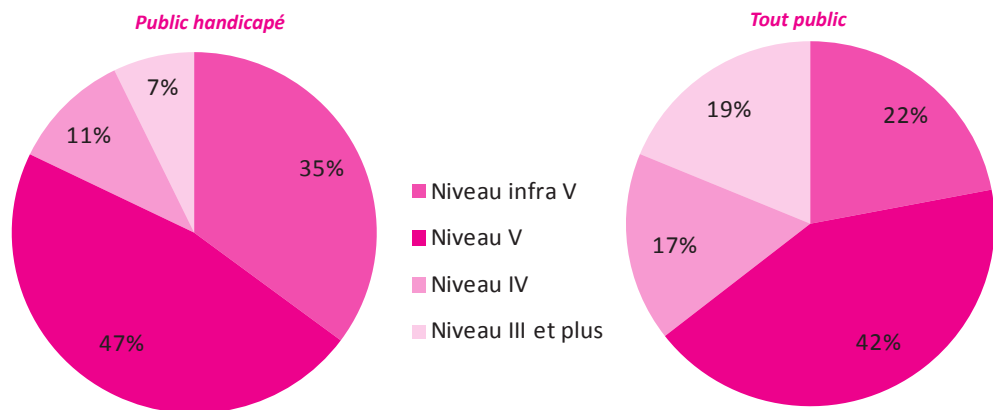
Plus d'un tiers (35 %) des demandeurs d'emploi handicapés a un niveau de formation inférieur au BEP/CAP (personnes ayant quitté la scolarité obligatoire sans diplôme, ou possédant un certificat d'études primai-

res), alors que cette proportion n'est que de 22 % parmi l'ensemble des demandeurs.

Près d'un demandeur d'emploi handicapé sur deux est de niveau V (CAP/BEP). Les niveaux IV et supérieurs (baccalauréat et plus) ne concernent que 18 % des travailleurs handicapés et 36 % de l'ensemble des inscrits.

● ● ● Un niveau de formation moyen plus faible que celui du « tout public »

Graphique 17 : Répartition des demandeurs d'emploi travailleur handicapé et tout public par niveau de formation



Sources : DRTEFP - SEPES, DEFM au 31-12-2007

Définition des niveaux de formation :

Niveau infra V : il regroupe le niveau VI et V bis

Niveau VI : sorties du 1er cycle du second degré, des formations préprofessionnelles et des quatre premières années de SES, SEGPA et EREA.

Niveau V bis : sorties des classes de 3ème, des classes de second cycle court avant l'année terminale, de la dernière année de SES, SEGPA et EREA.

Niveau V : sorties de l'année terminale de second cycle court (CAP – BEP) et des classes de second cycle long avant la terminale.

Niveau IV : sorties des classes terminales de second cycle long et des classes post-baccalauréat avant le niveau III.

Niveau III : sorties avec un diplôme bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de santé).

Niveaux II ou plus : sorties avec un diplôme de 2ème ou 3ème cycle universitaire ou un diplôme de grande école.

Dernier secteur d'activité d'embauche

Les demandeurs d'emploi, qu'ils soient reconnus travailleurs handicapés ou non sont majoritairement issus de l'industrie et des services, ce qui traduit l'importance de ces deux secteurs en termes d'emploi dans la région.

Parmi les demandeurs d'emploi issus de la construction, la part des travailleurs handicapés est de 11 %, proportion supérieure à la moyenne (8 %), alors qu'elle est seulement de 6 % pour ceux issus du commerce.

● ● ● Un poids important de l'industrie et des services

Les principaux métiers recherchés

Tableau 10 : les principaux métiers recherchés par les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés (seuls les métiers enregistrant plus de 100 demandes ont été retenus)

Hommes	
Personnel des services aux entreprises et aux collectivités	15%
Personnel de la construction mécanique et du travail des métaux	8%
Conducteurs d'engins de transport terrestre	8%
Personnel des services administratifs	7%
Personnel de la production agricole	7%
Personnel d'entretien, maintenance	5%
Personnel du second oeuvre	4%
Personnel du gros oeuvre et des travaux publics	4%
Personnel de la restauration	4%
Femmes	
Personnel des services aux personnes	24%
Personnel des services administratifs	23%
Personnel des services aux entreprises et aux collectivités	11%
Personnel de la distribution	6%
Personnel des fonctions trans-sectorielles aux industries de process	6%
Personnel de la vente	6%
Personnel de la restauration	5%

Source : DRTEFP - SEPES, DEFM au 31-12-2007

Le faible niveau de formation des demandeurs d'emploi handicapés et la nature de leur handicap limite les possibilités d'emploi.

Les travailleurs handicapés recherchent principalement :

- concernant les hommes : les métiers des domaines des services aux entreprises et aux collectivités, du transport et de la logistique ;

- concernant les femmes : les métiers des domaines des services aux personnes, des services administratifs et commerciaux, des services aux entreprises et aux collectivités.

A noter également que pour les femmes plus de la moitié (58 %) des recherches d'emploi se concentrent sur seulement trois métiers, alors que pour les hommes six métiers concentrent 55 % des demandes d'emploi.

● ● ● **Près d'un quart des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés est inscrit Pôle emploi depuis plus de 2 ans**

Ancienneté d'inscription à Pôle emploi

Les travailleurs handicapés sont plus souvent concernés par le chômage de longue durée que les autres demandeurs d'emploi.

Près de six demandeurs d'emploi sur dix (58 %) ont une ancienneté d'inscription inférieure à 6 mois alors que pour le public handicapé, le rapport n'est que de quatre sur dix (38 %).

Inversement, près d'un travailleur handicapé sur deux (44 %) est chômeur de longue durée (plus d'une année d'inscription), contre un sur quatre dans le « tout public » (25 %).

Le chômage de très longue durée, c'est-à-dire de deux années d'inscription ou plus, concerne un travailleur handicapé sur quatre (24 %), contre 11 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Cette proportion varie selon l'âge. Chez les personnes handicapées, elle varie de 5 % pour les moins de 25 ans à 30 % pour les 50 ans ou plus.

La part du public handicapé dans la demande d'emploi de longue durée affiche une moyenne régionale de 14 %, soit 6 points de plus que pour la demande d'emploi globale (8 %).

●●● LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN MILIEU ADAPTÉ

Les données analysées dans ce chapitre font le point, d'une part sur les établissements et services d'aide par le travail (Esat, ex centres d'aide par le travail) qui sont désormais les seules structures de travail en milieu protégé et, d'autre part, les entreprises adaptées (EA, ex ateliers protégés)

et les centres de distribution de travail à domicile (CTD) qui sont depuis 2006, assimilés au milieu ordinaire de travail.

Pour plus de détails sur ces deux types de structures (définitions, statut des salariés...), voir annexe pages 87 et 88.

Points clés :

Au 31 décembre 2007, plus de 3 100 travailleurs handicapés étaient employés dans l'un des 39 Esat (Esat avec leurs antennes) implantés en Alsace. Le nombre de places installées en Esat pour 1 000 habitants âgés de 20 à 59 ans ⁽¹⁾ est de 3,10. L'Alsace fait partie des régions françaises enregistrant un des plus faibles taux d'équipement.

Les 31 entreprises adaptées implantées sur le territoire alsacien emploient, au 31 décembre 2007, 646 personnes en équivalent temps plein. La répartition des entreprises adaptées sur le territoire est inégale, cinq zones d'emploi sur douze ne sont pas dotées de ces structures.

(1) Population de 20 à 59 ans : estimation de population au 1^{er} janvier 2005 réalisée par l'Orsal. Dans la mesure où, dans l'attente des premiers résultats du recensement « nouvelle formule », les données de population ne sont pas disponibles auprès de l'Insee pour tous les échelons géographiques et notamment les zones d'emploi, l'Orsal a été amené à calculer ses propres estimations de population. Les taux d'équipement publiés par la Drass au 1^{er} janvier 2008 se basent sur les estimations de la population OMPHALE de l'INSEE au 1^{er} janvier 2008. Le taux d'équipement régional en termes de places installées est alors de 3,05.

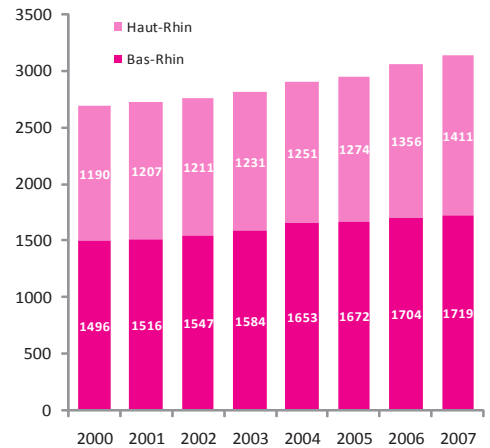
LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)

● ● ● Un nombre de places en Esat en progression depuis 2000

Le nombre de places en Esat est en progression régulière, au rythme annuel de 2,1 % par an depuis 2000. Au niveau régional, de 1996 à 2006, le nombre de places a progressé à un rythme plus soutenu de 3,0 % en moyenne annuelle. Au 31 décembre 2007, la région compte 70 places supplémentaires par rapport à l'année précédente, et atteint 3 150 places, dont 20 places à vocation régionale.

Rapporté à la population des 20-59 ans, le nombre de places en milieu protégé est plus important dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin, avec plus de 20 % de places supplémentaires (3,46 places pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans dans le Haut-Rhin contre 2,84 dans le Bas-Rhin). L'Alsace est la quatrième région enregistrant le plus faible taux d'équipement en Esat.

Graphique 18 : Evolution du nombre de places installées dans les Esat en Alsace de 2000 à 2007*

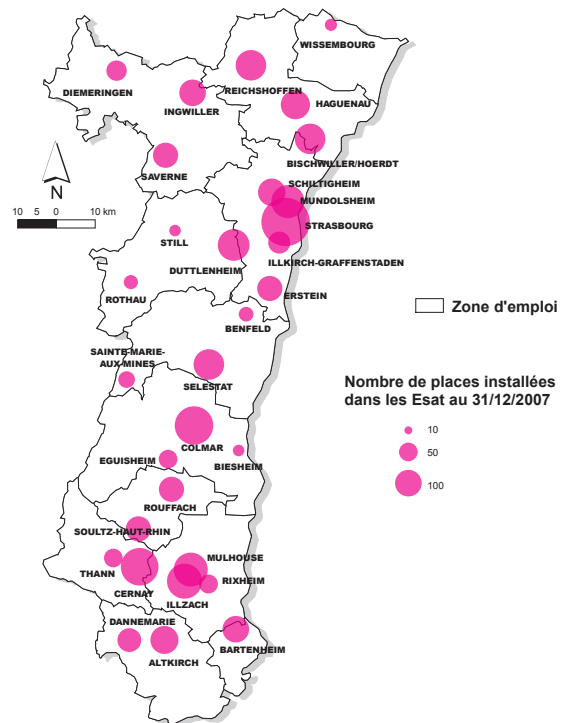


* : A ces données, déclinées par département, doivent être rajoutées 20 places à vocation régionale.
Source : Drass, données au 31 décembre de chaque année

● ● ● Un taux d'équipement variable selon les zones d'emploi

Les Esat sont présents sur l'ensemble des zones d'emploi alsaciennes. Toutefois des disparités s'observent : le taux d'équipement (2) pour 1 000 habitants âgés de 20 à 59 ans s'échelonne de 0,7 à Wissembourg à 7,0 à Thann-Cernay (moyenne régionale : 3,1). De plus, outre la zone d'emploi de Wissembourg, les taux les plus faibles de la région sont enregistrés dans les zones où il y a des grandes agglomérations, à savoir Strasbourg (2,2), Mulhouse (2,4), Colmar – Neuf-Brisach (2,7).

Carte 6 : Nombre de places installées dans les Esat au 31 décembre 2007 en Alsace



Sources : Drass - IGN GéoFla Exploitation Orsal, 2009

(2) Taux d'équipement : nombre de places installées pour 1 000 habitants âgés de 20 à 59 ans.

LES ENTREPRISES ADAPTÉES (EA)

Avertissement :

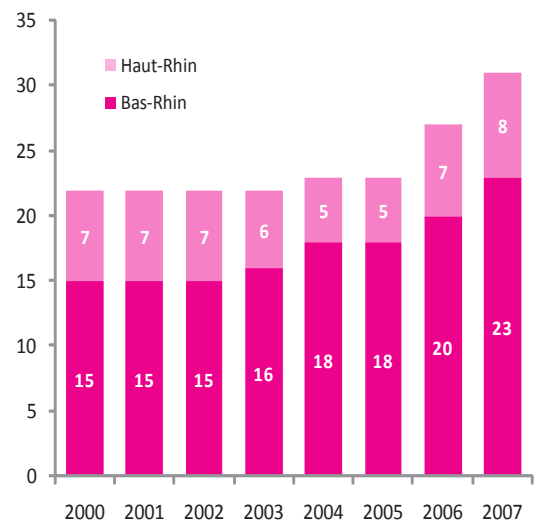
Depuis 2006, l'entreprise adaptée ou le CDTD est une entreprise à part entière du marché du travail, c'est à dire une unité autonome et économiquement viable, tenue d'équilibrer son exploitation. C'est ce qui la différencie de l'ancien « atelier protégé » auquel elle succède et qui relevait du secteur de l'emploi protégé.

● ● ● **Création de 8 nouvelles EA en deux ans**

Depuis 2000, le nombre d'entreprises adaptées est resté relativement stable jusqu'en 2005. Depuis deux ans, le nombre d'entreprises adaptées progresse sensiblement dans les deux départements, avec la création de huit nouvelles structures (5 dans le Bas-Rhin et 3 dans le Haut-Rhin).

Au 31 décembre 2007, la région comptabilise ainsi 31 entreprises adaptées.

Graphique 19 : Nombre d'entreprises adaptées et de CDTD en Alsace de 2000 à 2007



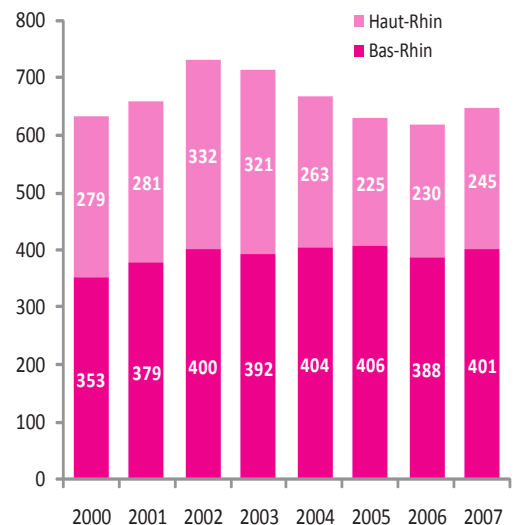
Source : DRTEFP, données au 31 décembre de chaque année

● ● ● **Augmentation du nombre de personnes en EA en 2007, après 4 années de baisse**

Depuis 2002, malgré la progression importante du nombre d'entreprises adaptées, les effectifs en équivalent temps plein (ETP) sont restés stables dans le Bas-Rhin, avec en moyenne 400 postes. En revanche, dans le Haut-Rhin, la forte baisse des effectifs observée entre 2002 et 2005 (- 32 %) a été enrayée par la création de nouvelles entreprises adaptées. Les effectifs progressent ainsi de 9 % depuis deux ans, atteignant 245 personnes en ETP en 2007. Au total 646 ETP travaillent dans des entreprises adaptées en Alsace.

Rapporté à la population en âge de travailler, le nombre de personnes employées en entreprises adaptées est légèrement supérieur dans le Bas-Rhin, avec 0,66 poste en ETP pour 1 000 personnes de 20-59 ans, contre 0,60 dans le Haut-Rhin.

Graphique 20 : Effectifs en équivalent temps plein en entreprises adaptées et en CDTD en Alsace de 2000 à 2007



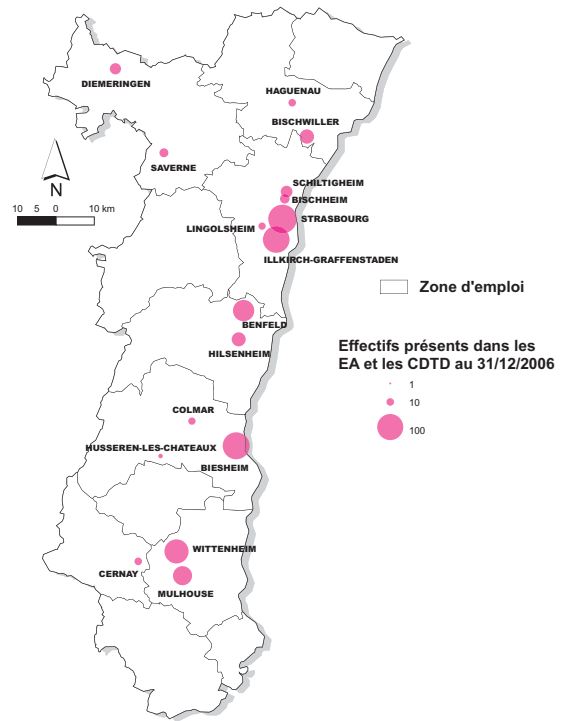
Source : DRTEFP, données au 31 décembre de chaque année

●●● Une forte concentration urbaine des EA

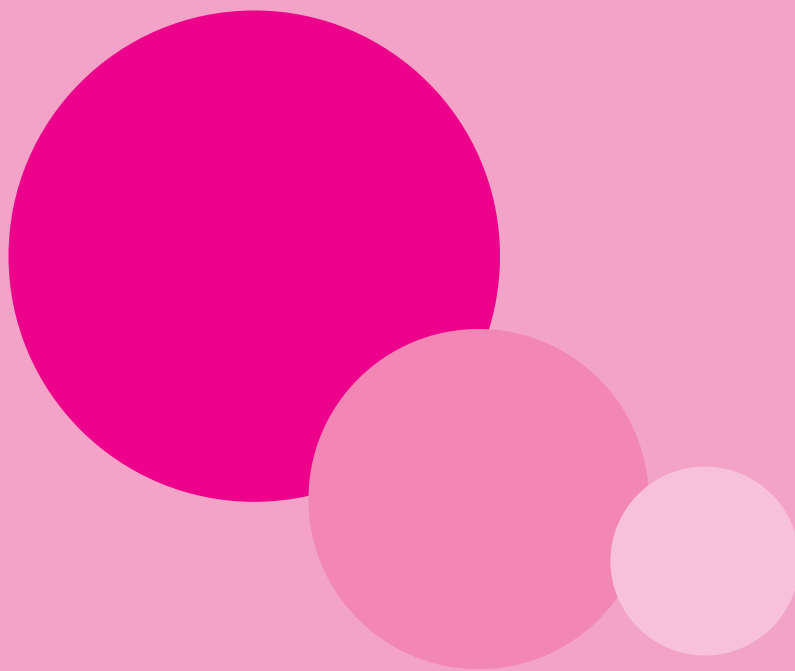
La répartition des entreprises adaptées sur la région est inégale. Les zones d'emploi de Strasbourg, Mulhouse et Colmar concentrent 76 % des personnes travaillant dans une entreprise adaptée, alors que ces trois zones concentrent 57 % de la population alsacienne.

De plus, cinq zones d'emploi sur douze ne comptent aucune entreprises adaptées, à savoir les zones de Wissembourg, de Molsheim – Schirmeck, de Guebwiller, d'Altkirch et de Saint-Louis.

Carte 7 : Effectifs présents dans les EA et les CDTD au 31 décembre 2006 en Alsace



Sources : DRTEFP - IGN GéoFla
Exploitation Orsal, 2009



Chapitre III

Le dispositif d'insertion

- 1. L'accès à l'emploi en milieu ordinaire**
- 2. L'information et la sensibilisation des entreprises**
- 3. Le maintien dans l'emploi**
- 4. L'accès à la formation professionnelle continue**

●●● L'ACCÈS À L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

En se basant sur de multiples sources de données, ce chapitre donne une image du principal objectif du dispositif d'insertion régional des travailleurs handicapés : permettre à ces derniers d'accéder à un emploi en milieu ordinaire. Les principales sources de données disponibles sont celles du

réseau Cap Emploi (placements réalisés), de l'Agefiph (primes à l'insertion versées par l'Agefiph), de la DRTEFP (mesures publiques d'aide à l'insertion) et de Pôle emploi, anciennement ANPE (demandeurs d'emploi handicapés ayant retrouvé un emploi).

Points clés :

Dans le cadre des mesures publiques d'aide à l'insertion, 640 travailleurs handicapés ont conclu un contrat aidé en 2007. Le nombre de contrat initiative emploi, que ce soit pour les personnes handicapées ou l'ensemble des publics, a fortement diminué en un an, respectivement de - 50 % et de - 57 %. La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des publics est de 13,4 %, proportion supérieure à la moyenne France entière (10,6 %).

En 2007, le nombre de placements réalisés par le Cap Emploi de la région a diminué de 5 %. En revanche, le nombre d'emplois durables (CDI et CDD de plus de 6 mois) a progressé de 6 %. L'Alsace est la région française qui enregistre la plus forte proportion de placements en emploi durable (89 % contre une moyenne France entière de 70 %).

L'Agefiph a diversifié en 2007 le nombre d'interventions bénéficiant aux personnes handicapées. Pour pallier à la baisse du nombre de CIE, le conseil d'administration de l'Agefiph a décidé de mettre en place une prime initiative emploi dès le mois de septembre 2007.

LES MESURES PUBLIQUES D'AIDE À L'INSERTION

Les travailleurs handicapés font partie des publics prioritaires définis par le Service Public de l'Emploi. La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 modifiée à partir du 1^{er} mai 2006 les dispositifs auxquels peuvent accéder les travailleurs handicapés.

Dans le secteur marchand, le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) ont été fortement remodelés. Dans le secteur non marchand, le contrat d'avenir (CAV) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) se sont substitués aux anciens contrats aidés CES et CEC, pour plus de détails sur ces contrats, voir annexe p.90 et 91.

Les contrats aidés concernent un total de 4 775 personnes, dont 640 travailleurs handicapés en 2007. La répartition par type de contrat est la suivante :

- 2 543 ont bénéficié d'un **contrat d'accompagnement dans l'emploi**, dont 12,5 % de travailleurs handicapés. En termes de répartition régionale, l'Alsace se distingue par une proportion de travailleurs handicapés supérieure à la moyenne France entière (8,9 %).
- 1 213 ont bénéficié d'un **contrat d'avenir**, dont 13,1 % de travailleurs handicapés. Ce pourcentage est un des plus élevés à l'échelon de la France entière (9,2 % en moyenne).
- 648 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un **contrat initiative emploi**, dont 18,5 % de travailleurs handicapés. Le nombre de CIE a fortement diminué entre 2006 et 2007 pour les personnes handicapées (- 50 %) et pour l'ensemble des publics (- 57 %). Au niveau national les diminutions enregistrées sont respectivement de - 41 % et - 57 %.
- 371 ont bénéficié d'un **contrat insertion revenu minimum d'activité**, dont 11,3 % de travailleurs handicapés, proportion nettement inférieure à la moyenne France entière (15,8 %).

Sur les 640 travailleurs handicapés entrés en contrat aidé en Alsace en 2007, 419 ont bénéficié de l'aide au placement réalisée par les deux Cap Emploi de la région.

Tableau 11 : Nombre d'entrées par type de contrats aidés en 2007 en Alsace

	Alsace				France entière	
	Entrées travailleurs handicapés		Entrées tous publics		Part des travailleurs handicapés	Part des travailleurs handicapés
	Nb.	Evol. 2006/2007	Nb.	Evol. 2006/2007		
CAE	319	-20,4%	2 543	-16,1%	12,5%	8,9%
CAV	159	-	1 213	-	13,1%	9,2%
CIE	120	-50,0%	648	-57,3%	18,5%	19,7%
CI-RMA	42	-	371	-	11,3%	15,8%

Source : Dares

L'AIDE AU PLACEMENT PAR LE RÉSEAU CAP EMPLOI

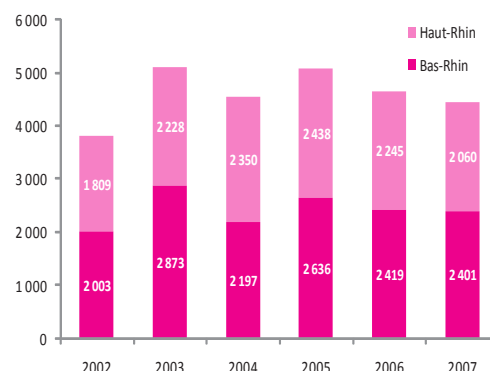
Les structures du réseau Cap Emploi ont pour objectif de réaliser l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire. Le réseau des Cap Emploi est constitué, en 2008, de 107 structures réparties sur l'ensemble du territoire national. Dans les deux départements alsaciens, c'est l'association Action et Compétence qui gère les Cap Emploi (voir annexe p. 88 pour la description de ces structures).

Le nombre de personnes prises en charge

Fin 2007, le Cap Emploi enregistrent un nombre de dossiers actifs « en stock » de 4 461 personnes handicapées, soit une diminution de 4 % par rapport à l'année précédente. Cette baisse a concerné essentiellement le département du Haut-Rhin qui a enregistré une diminution de 8 %. Le nombre de dossiers actifs y est ainsi passé de 2 419 en 2006 à 2 060 en 2007.

Sur l'Alsace, parmi l'ensemble de ces personnes, 98 % ont été prises en charge au titre de l'offre de service des Cap Emploi, soit 4 377 en 2007, chiffre relativement stable par rapport à 2006.

Graphique 21 : Evolution du stock de dossiers actifs en Alsace de 2002 à 2007



Source : Cap Emploi

Les placements réalisés

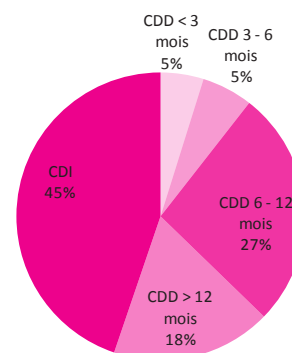
En 2007, Cap Emploi a réalisé 1 119 placements en Alsace, 587 dans le Bas-Rhin et 532 dans le Haut-Rhin, correspondant à 997 entreprises. Ces placements ont concerné 783 entreprises, soit une moyenne de 1,43 recrutement par entreprise.

Le nombre de placements est en diminution de 5 % par rapport à l'année précédente (1 177 placements en 2006). En revanche, le nombre d'emplois durables (CDI et CDD de plus de 6 mois) a progressé en un an de 6 %. Près de 9 placements sur 10 en 2007 sont des emplois durables (89 % en 2007 contre 79 % en 2006). L'Alsace est la région française qui enregistre la plus forte proportion de placements en emploi durable (moyenne France entière : 70 %).

Les contrats aidés représentent 47 % des contrats signés en 2007 (51 % en 2006). La diminution du nombre et du pourcentage de contrats aidés a touché particulièrement le contrat initiative emploi (CIE) : - 51 % en un an, passant ainsi de 180 contrats en 2006 à 87 en 2007.

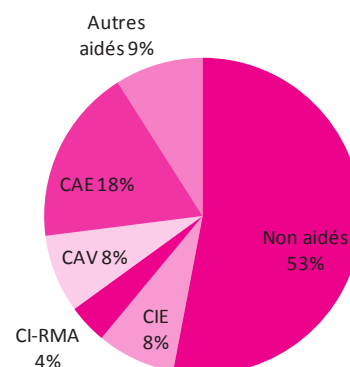
Le recours au temps partiel est fréquent. En effet, 34 % des embauches de travailleurs handicapés sont à temps partiel, proportion toutefois inférieure à la moyenne nationale (38 %).

Graphique 22 : Durée des contrats signés en Alsace en 2007



Source : Cap Emploi

Graphique 23 : Nature des contrats signés en Alsace en 2007



Source : Cap Emploi

● ● ● Une diminution du nombre de dossiers actifs marquée dans le Haut-Rhin

● ● ● 1 119 placements réalisés par les Cap Emploi en Alsace en 2007

LES AIDES À L'INSERTION VERSÉES PAR L'AGEFIPH

Les primes à l'insertion

L'Agefiph finance des dossiers de prime à l'insertion afin de favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés et d'encourager les entreprises au recrutement (pour plus de détails voir annexe p.91).

En 2007, l'Agefiph a versé 546 primes à l'insertion pour des contrats signés par des travailleurs handicapés. Ce nombre est en diminution de 2 % par rapport à 2006.

Les primes initiative emploi

Depuis le 1^{er} septembre 2007, l'Agefiph propose aux entreprises une Prime Initiative Emploi (PIE), visant à relancer le développement de l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées (voir annexe p.91), notamment suite à la baisse du nombre de CIE enregistrée en 2007 (en diminution de -50 % sur un an en Alsace).

Sur les quatre derniers mois de l'année 2007, 78 PIE ont été enregistrées dans la région.

L'aide à la création d'entreprise

En 2007, l'Agefiph a également financé, sur l'ensemble de la région, 67 dossiers d'aide à la création d'entreprise pour des travailleurs handicapés (63 en 2006). (Pour plus de détails sur l'aide à la création d'entreprise, voir annexe p. 91).

L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)

L'aide à l'emploi remplace la garantie de ressource des personnes handicapées (GRTH) depuis janvier 2006. Cette aide s'adresse aux entreprises employant des salariés lourdement handicapés et aux personnes handicapées exerçant une activité non salariées (travailleur indépendant, commerçant, profession libérale...). Pour plus de détails voir annexe p. 92.

En 2007, l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés a concerné 320 personnes, en diminution de 19 % par rapport à l'année 2006.

LA SORTIE DU CHÔMAGE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES (INSCRITES À PÔLE EMPLOI)

● ● ● **Les personnes handicapées arrêtent plus fréquemment leur recherche d'emploi**

Les sorties du chômage pour reprise d'emploi sont moins fréquentes pour les personnes handicapées que pour l'ensemble des publics. Sur le total des 8 617 sorties de demandeurs d'emploi handicapés en 2007 (catégories 1, 2 et 3), la part des sorties pour emploi est de 19 % pour les travailleurs handicapés, contre 25 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Par contre les personnes handicapées accèdent un peu plus souvent à un stage (10 % contre 8 % pour l'ensemble des sorties) et sont plus nombreuses à arrêter la recherche d'un emploi (21 % contre 11 % pour l'ensemble des sorties).

L'Enquête auprès des sortants des fichiers de demandeurs d'emploi de Pôle emploi, menée par Pôle emploi et la Dares, souligne que les retours à l'emploi sont fortement sous-estimés (cf. encadré Note méthodologique). En 2007, au niveau France métropolitaine, la part estimée des sorties pour emploi est de 51 % tous publics confondus. Cette proportion est de 35 % pour les travailleurs handicapés et de 52 % pour les personnes valides.

Note méthodologique :

Le Pôle emploi et la Dares réalisent chaque trimestre à l'échelon de la France métropolitaine une enquête portant sur certains motifs de sortie du chômage (sorties pour emploi, absence au contrôle, arrêt de recherche...) afin de fournir des estimations trimestrielles des véritables motifs de sortie des demandeurs d'emploi sortant des fichiers de Pôle emploi et ce, de façon à éclairer plus précisément la question centrale de la reprise d'emploi.

Tableau 12 : Répartition des sorties du fichier des demandeurs d'emploi selon le motif (catégories 1, 2 et 3)

Motifs de sorties enregistrés	Personnes handicapées		Ensemble des sorties	
Reprise d'emploi	1 598	18,5%	40 037	25,4%
Entrée en stage	850	9,9%	12 669	8,0%
Arrêt de recherche	1 824	21,2%	16 527	10,5%
Changement d'ALE ¹	88	1,0%	2 670	1,7%
Absence au contrôle	2 737	31,8%	54 922	34,8%
Radiation / suspension	774	9,0%	16 234	10,3%
Autres cas	746	8,7%	14 745	9,3%
Ensemble des motifs	8 617	100,0%	157 804	100,0%

Sources : Pôle emploi, Dares

1 : ALE : Agence locale pour l'emploi

●●● L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION DES ENTREPRISES

Ce chapitre décrit l'activité des structures informant et sensibilisant les entreprises à la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les données présentées ici sont issues des rapports d'activité de ces structures. Elles ne permettent pas d'évaluer leur résultat en termes de sensibilisation des entreprises (évolution des représentations du handi-

cap, connaissance de la législation...). Leurs impacts sont étudiés du point de vue d'une part, des mesures du nombre d'entreprises touchées (visites, conférences...) et d'autre part, des effets à court terme sur l'emploi de travailleurs handicapés (maintien dans l'emploi suite à une visite en entreprise, transmission d'offres d'emploi...).

Points clés :

La mission « diagnostic et conseil » de l'UIBR (Union des industries du Bas-Rhin) a réalisé, en 2007 sur le département du Bas-Rhin, 21 diagnostics auprès d'entreprises afin de les aider à prendre des décisions en matière d'accès et/ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées et elle a accompagné 40 entreprises dans leur démarche collective de maintien dans l'emploi.

L'association Action et Compétence a contribué en 2007 sur la région Alsace, grâce à ses prestations d'appui et de conseil aux entreprises, à l'embauche de 53 personnes handicapées, au maintien en emploi de 13 personnes et à la transmission de 11 offres de prestations de sous-traitance avec le milieu protégé.

Cap Emploi a apporté en 2007 des informations et des conseils sur l'emploi des personnes handicapées à plus de 1 200 entreprises. De plus, ces deux structures ont recueilli 358 offres d'emploi de travailleurs handicapés auprès de 245 entreprises, dont 70 % ont abouti à un contrat de travail.

L'ACTION DE L'UIBR DANS LE BAS-RHIN

La mission « diagnostic et conseil » de l'UIBR a réalisé 21 diagnostics conseils d'entreprises au cours de l'année 2007 (17 en 2006). L'offre de services de l'UIBR est définie et financée par l'Agefiph. L'objectif de ces diagnostics est d'aider les entreprises à prendre des décisions en matière d'accès et/ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées et plus globalement de gestion du handicap dans le cadre de la gestion des compétences et des ressources humaines.

Un second objectif de cette mission est d'accompagner des entreprises dans leur

démarche collective de maintien dans l'emploi. Cette activité a concerné 40 entreprises en 2007 (16 entreprises en 2006).

Au cours de ses rencontres avec les entreprises du département du Bas-Rhin, la mission de l'UIBR a recueilli deux offres d'emploi (5 offres en 2006), transmises aux opérateurs de placement, tel que Cap Emploi.

Pour plus de détail sur l'action de l'UIBR, voir annexe p. 89.

LES ACTIONS D'ACTION ET COMPÉTENCE

La mission d'information et de sensibilisation des entreprises menée par l'association Action et compétence sur les deux départements alsaciens, a été financée en 2007 par l'Agefiph.

En 2007, les prestations effectuées par l'association aux entreprises ont été les suivantes :

- 166 visites en entreprise ont été réalisées afin de les informer et de les sensibiliser à la question du handicap ;
- 22 réunions ont été organisées auprès de responsables d'entreprise en charge des ressources humaines et d'acteurs de l'entreprise afin qu'ils disposent d'informations essentielles relatives aux dispositions légales et règlementaires concernant l'emploi des personnes handicapées ;
- 5 réunions d'information collective auprès des personnes handicapées : présentation des métiers et des entreprises qui recrutent, en partenariat avec Cap Emploi Alsace ;
- 21 prestations de diagnostic conseil court et transfert d'expertise ont été réalisés auprès d'entreprise de la région afin de les aider à construire et à mettre en œuvre une politique volontariste d'emploi et de maintien dans l'emploi de personnes handicapées et à se mettre en conformité avec les obligations légales ;
- 20 contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou stages en entreprise ont été conclus en faveur de personnes handicapées ;
- 33 prestations d'appui conseil ont été réalisées auprès d'entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement, de maintien dans l'emploi de personnes handicapées, notamment au regard du vieillissement de la population.

L'ensemble de ces services ont contribué, avec l'aide de Cap Emploi et du Sameth, à l'embauche de 53 personnes handicapées, au maintien dans l'emploi de 13 personnes, à la transmission de 11 offres de prestations de service avec le milieu protégé et au placement d'un stagiaire travailleur handicapé.

De plus, sur le département du Bas-Rhin l'association a également rencontré, au cours du premier semestre 2007, 90 entreprises de 20 salariés ou plus, contribuant à l'obligation d'emploi de travailleur handicapé uniquement en versant une contribution financière à l'Agefiph. Ces rencontres ont permis l'embauche de 20 personnes handicapées, la signature de 22 contrats de sous-traitance avec le milieu protégé et le maintien dans l'emploi de 4 personnes handicapées.

LES ACTIONS DE CAP EMPLOI AUPRÈS DES ENTREPRISES

Selon le bilan d'activité de Cap Emploi, 1 249 entreprises ont mobilisé 2 706 prestations de l'offre de services aux entreprises. Cette offre de services a pour objectif l'information, le conseil et la mobilisation des employeurs dans le cadre de projets de recrutement de personnes handicapées.

Les trois prestations les plus sollicitées par les entreprises sont :

- Le service d'appui opérationnel au recrutement (dans 39 % des cas) : il est mobilisé à la demande de l'entreprise qui, ayant déjà formalisé son projet de recrutement, souhaite être aidée pour réaliser le recrutement de personnes handicapées.
- Le service d'accompagnement de l'entreprise dans un projet de recrutement de travailleurs handicapés (dans 32 % des cas) : il est mobilisé à la demande de l'entreprise qui, ayant déjà un projet de recrutement, souhaite notamment repérer les postes et les conditions dans lesquelles une personne handicapée pourrait les occuper et déterminer un processus de recrutement adapté aux besoins de l'entreprise.
- Le service d'information et de conseil sur l'emploi des travailleurs handicapés (dans 21 % des cas) : il est mobilisé à la demande de l'entreprise ou à l'initiative du Cap Emploi. Cette prestation permet à l'entreprise d'obtenir des informations et conseils nécessaires afin de mieux appréhender la problématique de l'emploi des travailleurs handicapés en vue d'un recrutement éventuel.

Les autres services proposés représentent moins de 10 % des interventions de Cap Emploi auprès des entreprises.

Tableau 13 : Répartition de l'offre de services aux entreprises par type de prestation et nombre d'entreprises concernées par département pour l'année 2007

Offre de services aux entreprises	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace	En %
Appui opérationnel au recrutement	555	487	1 042	39%
Accompagnement d'un projet de recrutement	480	390	870	32%
Information et conseil sur l'emploi des travailleurs handicapés	305	260	565	21%
Suivi du salarié en emploi	77	46	123	5%
Sensibilisation en vue d'un recrutement	31	57	88	3%
Information sur le maintien dans l'emploi pour orientation vers l'opérateur	16	2	18	1%
Total	1 464	1 242	2 706	100%
Nombre d'entreprises concernées	676	573	1 249	-

Sources : Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

LA PROSPECTION PAR CAP EMPLOI

La prospection d'entreprise, leur sensibilisation et le recueil d'offres d'emploi est également l'un des volets de l'action du réseau Cap Emploi.

En 2007, les deux structures Cap Emploi de la région ont recueilli 358 offres d'emploi de travailleurs handicapés auprès de 245 entreprises. Parmi ces offres, 251 (soit 70 % du total des offres recueillies) ont abouti à un contrat de travail. Ces contrats ont été conclus dans 44 % des cas par des entreprises de moins de 20 salariés, non soumises donc à l'obligation d'embauche. Le secteur des services aux entreprises est à l'origine de 22 % des contrats signés, suivi du secteur du commerce et de la réparation automobile (19 %), de celui de la santé et de l'action sociale (15 %) et enfin de l'industrie manufacturière (13 %).

Le réseau Cap Emploi recueille également les offres d'emploi des entreprises adaptées de la région. En 2007, 27 offres d'emploi ont été recueillies pour un total de 54 candidatures présentées. Le nombre de contrats de travail signés a été de 22.

●●● LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi est un des axes majeurs de la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Il vise à prévenir la perte d'emploi de travailleurs suite à l'apparition ou à l'aggravation d'un handicap.

Ce chapitre présente les données du service d'appui pour le maintien dans l'emploi des

travailleurs handicapés (Sameth). Ce service a pour objectif de faciliter le maintien dans l'entreprise ou le reclassement professionnel externe de personnes présentant un risque de désinsertion professionnelle, en raison d'une inaptitude médicale ou d'une aggravation du handicap (pour plus de détails, voir annexe p.89).

Points clés :

Le Sameth a pris en charge en 2007, plus de 1 800 dossiers. Parmi ces dossiers, 1 008 ont été fermés par le Sameth durant l'année pour les raisons suivantes :

- *473 personnes ont été maintenues dans leur emploi (47 % du nombre total de dossiers fermés) ;*
- *236 personnes ont été licenciées sans reclassement externe (23 %) ;*
- *299 dossiers ont abouti à d'autres solutions que le maintien (30 %), il peut s'agir en particulier de préretraites.*

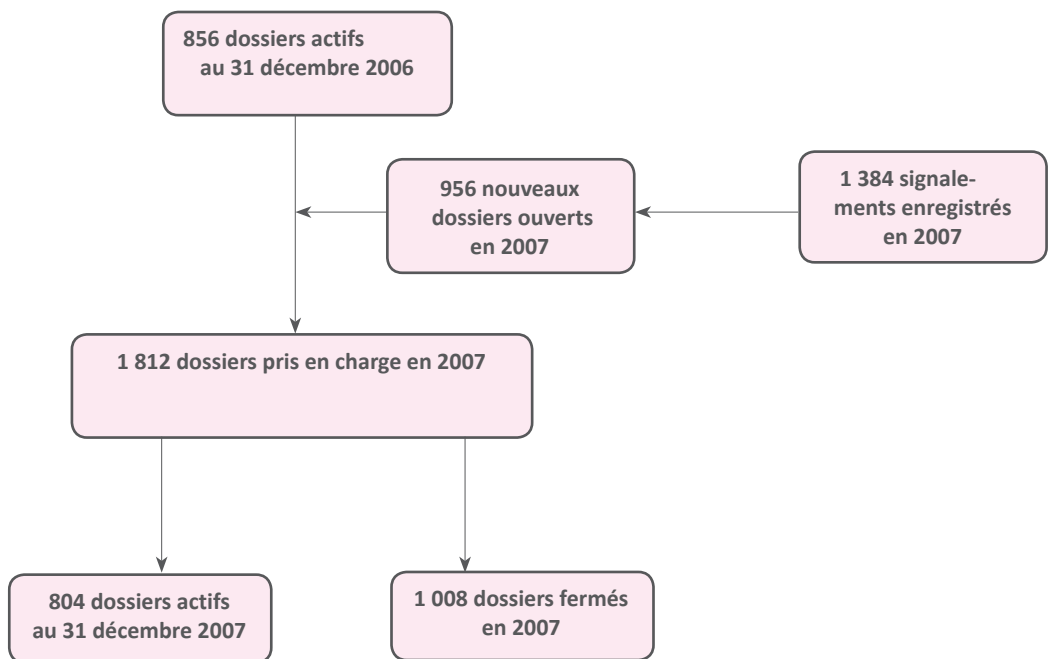
L'ACTIVITÉ DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Dans les deux départements alsaciens, le Sameth a pris en charge en 2007, 1 812 dossiers de travailleurs en danger de rupture professionnelle, 1 038 dans le Bas-Rhin et 774 dans le Haut-Rhin.

Cette prise en charge a pour objectif de

faciliter le maintien dans l'entreprise ou le reclassement professionnel externe de personnes présentant un risque de désinsertion professionnelle, en raison d'une inaptitude médicale ou d'une aggravation du handicap.

Figure 1 : Activité du Sameth en Alsace en 2007



Source : Sameth

Les services sociaux de la Cram et les médecins du travail sont des partenaires essentiels du Sameth, dans la mesure où ils sont à l'origine de 59 % des signalements. Arrivent ensuite les salariés eux-mêmes (13 %), les employeurs (11 %) et les CDAPH (11 %).

Lors du signalement, les salariés sont généralement en poste (48 %) ou en arrêt de travail (47 %). L'avis posé par le médecin du travail est souvent un avis d'aptitude avec restriction (57 %) ou un avis simple (36 %). Beaucoup moins fréquemment (8 % des cas), il s'agit d'un avis d'inaptitude.

Le signalement est le plus souvent dû à des maladies non reconnues comme maladie professionnelle (606 nouveaux dossiers, soit 63 % du total). Suivent les problèmes de santé directement liés à l'activité professionnelle (accident du travail et maladie professionnelle reconnue comme telle) correspondent à 29 % des dossiers ouverts en 2007.

LES CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC NOUVELLEMENT PRIS EN CHARGE

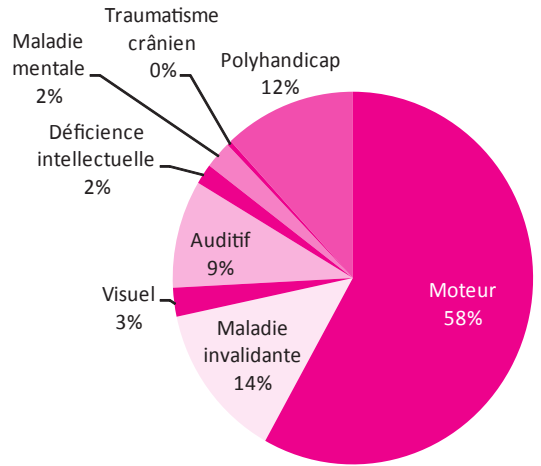
● ● ● **Une population masculine, âgée et majoritairement touchée par un handicap moteur**

Le public nouvellement pris en charge par le Sameth en 2007, soit 956 personnes, présente des caractéristiques comparables à celles observées les années précédentes :

- une majorité d'hommes (64 %) ;
- un faible niveau de formation : 26 % ont un niveau inférieur au CAP ou BEP ;
- une majorité de personnes âgées de 41 à 50 ans (43 %) ;
- une majorité de personnes touchées par un handicap moteur (58 %).

En termes de nature du handicap principal, les handicaps moteurs dominent de façon très nette, suivis des maladies invalidantes et des polyhandicaps.

Graphique 24 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2007 selon la nature de leur handicap principal



Source : Sameth

LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

● ● ● **Les nouvelles personnes prises en charge proviennent dans 40 % des cas du secteur de l'industrie manufacturière**

Les secteurs d'activité qui emploient la majorité des personnes nouvellement prises en charge par les deux Sameth en 2007 sont, comme les années précédentes, l'industrie manufacturière (40 %), le commerce et la réparation automobile (13 %) et la construction (10 %). A noter que le secteur de l'industrie manufacturière est fortement représenté car ce secteur emploie que 27 % des salariés de la région (source : Pôle emploi Alsace 2007).

Les entreprises de moins de 10 salariés qui emploient 22 % des salariés de la région (source : Pôle emploi Alsace 2007) sont relativement sous-représentées parmi les nouveaux dossiers ouverts par le Sameth (16 %). En revanche, le Sameth intervient souvent auprès d'entreprises de 100 salariés ou plus (43 % des nouveaux dossiers, alors que ces entreprises n'emploient que 38 % des salariés de la région).

LES RÉSULTATS EN TERMES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En 2007, 1 008 dossiers ont été fermés par le Sameth. Près de la moitié de ces dossiers (47 %, soit 473 personnes) s'est conclue par un maintien dans l'emploi. Cette proportion est de 44 % dans le Bas-Rhin et de 51 % dans le Haut-Rhin.

Le maintien dans l'emploi se fait dans la très grande majorité des cas (94 %) au sein de l'entreprise (445 personnes). Parmi ces dernières, 304 sont maintenues à leur poste, les autres travailleurs étant reclassés sur d'autres postes de leur entreprise.

En 2007, 236 dossiers se sont conclus par un licenciement sans reclassement externe (23 % du nombre total de dossiers fermés).

Enfin, 299 dossiers ont abouti à d'autres solutions que le maintien (30 % du nombre total de dossiers fermés), il peut s'agir en particulier de préretraites.

Tableau 14 : Détail des types de maintien dans l'emploi en Alsace en 2007

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Maintien dans l'entreprise	235	94%	210	94%	445	94%
<i>Maintien au poste</i>	160	64%	144	64%	304	64%
<i>Maintien à un autre poste</i>	75	30%	66	29%	141	30%
Reclassement dans une autre entreprise	14	6%	14	6%	28	6%
Total	249	100%	224	100%	473	100%

Source : Sameth

● ● ● Près d'un dossier sur deux a abouti à un maintien dans l'emploi en 2007

L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Plusieurs sources de données (Pôle emploi – anciennement ANPE, Cap Emploi...) attestent du faible niveau de formation des travailleurs handicapés, qui représente un obstacle à leur insertion professionnelle.

Ainsi l'appui à la formation continue est l'un des axes développés par la politique régionale en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. De plus, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation

et la citoyenneté des personnes handicapées impose une obligation d'accueil des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation (initiale, continue, apprentissage, alternance).

En analysant les données disponibles à l'échelle de la région, ce chapitre donne une vision de l'accès effectif de ce public au dispositif de formation continue.

Points clés :

En 2007 en Alsace, l'effort global de formation⁽¹⁾ des personnes handicapées, concerne plus de 4 100 bénéficiaires⁽²⁾, essentiellement des demandeurs d'emploi.

Parmi ces bénéficiaires, 41 % (soit 1 693 bénéficiaires) ont suivi une prestation ayant pour objectif l'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés dans leur recherche d'emploi ou l'aide à l'élaboration du parcours de formation.

Les autres stagiaires (59 %, soit 2 446 bénéficiaires) ont suivi soit des formations qualifiantes, pré-qualifiantes ou professionnalisantes, soit des actions d'orientation, de mobilisation ou de remise à niveau.

La proportion de personnes handicapées parmi l'ensemble des bénéficiaires varie selon les dispositifs. En 2007, l'Afpa a accueilli environ 9 % de stagiaires handicapés, le Conseil Régional 4 %. La proportion de personnes handicapées en contrat de professionnalisation est très faible en 2007, mais cette part devrait progressivement augmenter dans les années à venir.

L'Agefiph finance exclusivement des formations pour public handicapé et le centre de rééducation professionnelle (CRP) dispense des formations uniquement aux personnes handicapées adultes en vue de leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Tableau 15 : Effort global de formation des personnes handicapées en Alsace en 2007

Prestations contribuant aux parcours d'insertion ou de formation	Nombre de bénéficiaires
Prestations Agefiph (bilans de compétences)	162
Prestations Pôle emploi	927
Prestations Afpa	604
Ensemble des entrées	1 693

Sources : Agefiph, Pôle emploi Alsace, Afpa

Actions de formation	Nombre de bénéficiaires
Formations Agefiph (1)	1 028
Formations Afpa (2)	646
Formations Conseil régional	533
Formations CRP	137
Contrats d'apprentissage (3)	80
Contrats de professionnalisation	22
Ensemble des entrées (hors doublons)	2 446

1 : Les actions cofinancées ou contractualisées avec le Conseil régional ou l'Afpa ne sont pas comptabilisées.

2 : Les actions contractualisées avec le Conseil régional ne sont pas comptabilisées.

3 : Le nombre exact de contrats d'apprentissage signés par une personne handicapée sur une année n'étant pas connu, nous nous basons sur le nombre d'aides financières versées par l'Agefiph en 2007.

Sources : Agefiph, Afpa, Région, CRP, DRTEFP

(1) Effort global de formation : nombre de bénéficiaires des dispositifs de droit commun et spécifiques aux travailleurs handicapés (Afpa, Pôle emploi, Conseil régional, CRP, contrats en alternance et des actions cofinancées ou financées intégralement par l'Agefiph).

(2) Le nombre de bénéficiaires est estimé à partir du nombre de stagiaires présents dans une action de formation. Par conséquent un même bénéficiaire peut suivre plusieurs actions.

Avertissement :

Les différentes sources mobilisées dans ce chapitre ne permettent pas d'appréhender le volume réel des entrées en formation de personnes handicapées parce qu'elles peuvent accéder à une formation sans déclarer leur handicap. De plus, les données analysées portent essentiellement sur les personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

LES ACTIONS D'ÉVALUATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS MENÉES PAR PÔLE EMPLOI

La première étape du parcours de formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi handicapés est présentée dans cette partie. Il s'agit de l'évaluation du besoin en formation.

En 2007, 362 personnes handicapées ont bénéficié d'une prestation d'accompagnement menée par Pôle emploi et 565 une prestation d'évaluation. La part des personnes handicapées parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi est particulièrement élevée pour les prestations d'accompagne-

ment (12 %, contre 7 % pour les prestations d'évaluation) et notamment pour ce qui concerne les actions de mobilisation vers l'emploi (15 %). Dans la mesure où les personnes handicapées représentent 8 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi alsaciens au 31 décembre 2007, il est possible de considérer que cette population bénéficie aussi fréquemment que la population générale des prestations d'évaluation et plus fréquemment des prestations d'accompagnement.

Tableau 16 : Prestations d'accompagnement et d'évaluation des demandeurs d'emploi menées par Pôle emploi en Alsace en 2007 (3)

	Personnes handicapées	Tous demandeurs d'emploi	Part des personnes handicapées
Prestations d'accompagnement	362	2 989	12%
Mobilisation vers l'emploi	206	1 394	15%
Bilan de compétence approfondi (BCA)	156	1 595	10%
Prestations d'évaluation	565	7 590	7%
Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise	89	1 573	6%
Évaluation des compétences et des capacités professionnelles	158	2 957	5%
Évaluation en Milieu de Travail	318	3 060	10%

Source : Pôle emploi / Siad / BristolReport

Définitions :

Prestations d'accompagnement : elles proposent aux demandeurs d'emploi un appui personnalisé avec un conseiller ou un consultant pour la recherche d'emploi.

Prestations d'évaluation : elles servent à évaluer la situation du demandeur d'emploi par rapport à une offre d'emploi ou à un secteur d'activité.

(3) Voir annexe p. 92 pour la description des différents types de prestation.

LES ACTIONS DE FORMATION DE L'AFPA

Une nouvelle convention nationale prolongeant une collaboration engagée de longue date a été signée pour 2007-2008 entre l'Agefiph et l'Afpa avec pour objectif des actions conjointes au niveau régional afin de prendre en compte la décentralisation de la formation et améliorer la compétence des demandeurs d'emploi handicapés. Ce partenariat s'articule autour de deux axes :

- la formation et la qualification des personnes handicapées ;
- des plans d'action régionaux pour des publics cibles.

Les statistiques de l'Afpa Alsace permettent de connaître le nombre de travailleurs handicapés ayant accès d'une part à leur service d'aide à l'élaboration du parcours de formation, et d'autre part aux formations proprement dites, qu'elles soient qualifiantes ou non.

Le service d'aide à l'élaboration du parcours de formation

Les trois Services d'Orientation Professionnelle (SOP) de l'Afpa Alsace réalisent des services liés à l'orientation (information, élaboration du projet de formation, du projet professionnel, de certification, de validation) et à l'accompagnement des stagiaires (suivi en formation et accompagnement vers l'emploi).

En 2007, environ 8 000 personnes ont bénéficié d'un service d'appui à la définition du projet de formation, dont 604 travailleurs handicapés adressés par les CDAPH, Pôle emploi et les Cap Emploi (pour plus de détails sur les offres de formation de l'Afpa, voir annexe p. 93).

Les prestations de formation de l'Afpa

En 2007, les personnes handicapées ont représenté plus de 9 % des stagiaires formés à l'Afpa, soit 679 personnes.

La majorité des stagiaires sont des hommes, 62 % des bénéficiaires handicapés et 64 % pour l'ensemble des stagiaires. Les 16-25 ans sont très faiblement représentés chez les stagiaires handicapés (10 %), alors que globalement, 37 % de l'ensemble des personnes formées appartiennent à cette tranche d'âge.

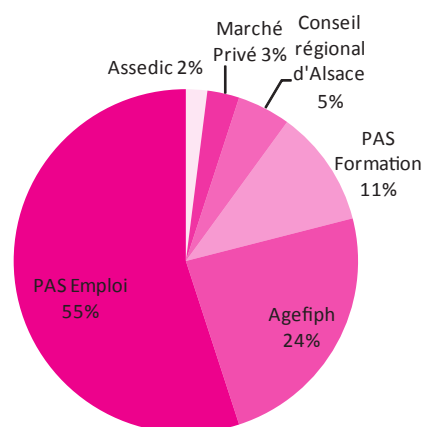
En Alsace les principaux financeurs des formations suivies par des travailleurs handicapés sont le PAS Emploi (Programme d'activité subventionné pour les personnes handicapées par l'Etat) qui finance 55 % des stages, suivi par l'Agefiph (24 %) et par le PAS Formation (Conseil régional).

Ainsi, 435 parcours de formation suivis par des personnes handicapées ont été financés par le PAS dont 374 par le PAS Emploi. Parmi ces 435 parcours de formations, 130 sont qualifiants, c'est-à-dire qu'ils donnent lieu, après une épreuve finale, à la remise d'un titre professionnel.

Il s'agit dans 38 % des cas d'une formation de niveau V (CAP ou BEP), dans 43 % des cas d'une formation de niveau IV (Bac) et dans 19 % des cas d'une formation de niveau III (Bac + 2).

Près d'une formation qualifiante sur deux délivrée à des travailleurs handicapés concerne le secteur du bâtiment (47 %), 36 % celui du tertiaire et 17 % de l'industrie.

Graphique 25 : Répartition des financeurs des actions de formation Afpa selon les montants versés en Alsace en 2007



Source : Afpa

● ● ● 9 % des stagiaires formés à l'Afpa en 2007 sont des personnes handicapées

● ● ● Plus de la moitié des parcours de formation suivis par des personnes handicapées est financée par le PAS Emploi

LES ACTIONS DE FORMATION DU CONSEIL RÉGIONAL

L'Agefiph et le Conseil régional d'Alsace ont signé une convention de partenariat concernant la période 2006-2008. Cette convention a pour objectif de :

- favoriser et amplifier l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées ciblées ;
- favoriser l'accueil personnalisé de ces personnes dans les stages du programme régional de formation ;
- développer l'insertion professionnelle de ce public dans les entreprises alsaciennes.

Les moyens pour répondre à ces objectifs sont la mise en œuvre dans la programmation régionale, d'actions de formation collectives spécifiquement dédiées au public handicapé ciblé. De plus, l'ensemble des actions du programme régional de formation (non spécifiquement dédiées au public travailleur handicapé) est accessible aux personnes reconnues handicapées au sens de la loi sur le handicap du 11 février 2005.

En 2007, 27 actions spécifiques aux personnes handicapées ont été mises en place. Elles ont accueilli 305 travailleurs handicapés. Ce nombre est relativement stable par rapport à l'année précédente (312 en 2006). Parmi ces stagiaires, 54 % ont suivi une action d'orientation.

Tableau 17 : Les travailleurs handicapés dans les formations spécifiques cofinancées par l'Agefiph et la Région Alsace de 2001 à 2007

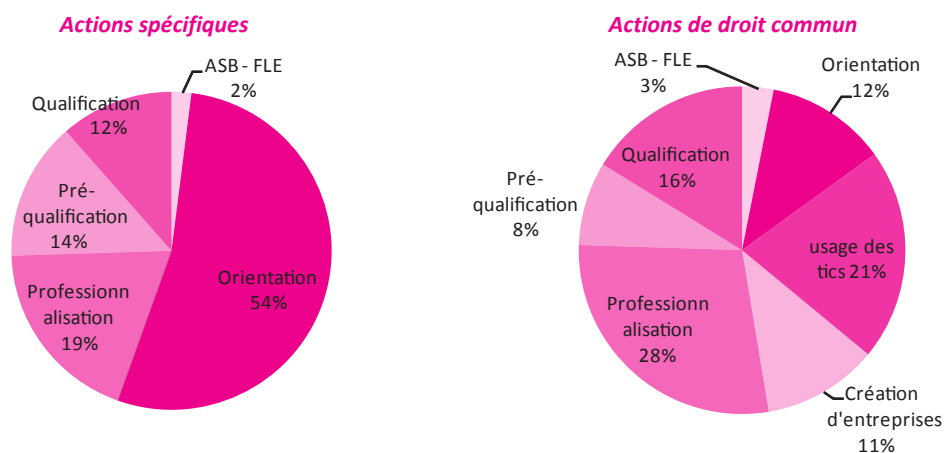
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre d'actions	6	8	14	21	24	28	27
Nombre de stagiaires	75	84	172	192	306	312	305

Source : Conseil régional d'Alsace

Une partie des travailleurs handicapés ont recours à des formations qui ne leur sont pas dédiées de façon exclusive. Ces derniers sont repérés par le biais des organismes de formation, qui doivent spécifier à la Région Alsace si des stagiaires travailleurs handicapés suivent des stages dans le système de droit commun. Ainsi, en 2007, 228 travailleurs handicapés ont suivi un stage non spécifiquement dédié au public handicapé. Parmi eux, 28 % ont suivi un stage de professionnalisation et 16 % un stage de qualification.

Ainsi, 533 personnes handicapées ont bénéficié d'un stage du programme régional en 2007, soit 4 % du total des stagiaires. Parmi ces personnes handicapées, 55 % sont des hommes, alors que pour l'ensemble des stagiaires les femmes sont majoritaires et 54 % ont entre 27 et 50 ans. Près d'un stagiaire handicapé sur deux (48 %) a suivi un stage de pré-qualification, de professionnalisation ou de qualification : 18 % dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, 17 % dans le commerce et 15 % dans l'agriculture.

Graphique 26 : Répartition des stagiaires handicapés par type d'action (4) en Alsace en 2007



Source : Conseil régional d'Alsace

(4) Voir annexe p. 93 et 94 pour la description des différents types de prestation.

En 2007, 533 personnes handicapées ont bénéficié d'une formation du programme régional

LES CENTRES DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

Les CRP (Centres de rééducation professionnelle) sont des lieux de formation spécifiquement dédiés aux travailleurs handicapés. Pour être admis dans un CRP il faut être reconnu travailleur handicapé par la CDDPAH et être orienté dans un CRP par cette dernière (pour plus de détails, voir l'annexe p. 90).

En 2007, le Centre de réadaptation de Mulhouse qui comprend en particulier un CRP ayant une offre de formation nationale, a reçu 328 demandes d'admission par les MDPH, dont 26 % de dossiers reçus par la MDPH du Haut-Rhin et 6 % par celle du Bas-Rhin. En 2007 ce centre agréé pour 376 places a accueilli 342 stagiaires, dont 40 % de stagiaires alsaciens (33 % proviennent du Haut-Rhin et 7 % du Bas-Rhin), soit 137 personnes. Cette proportion est en hausse régulière depuis 2004, où cette part était seulement de 28 %.

LES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Le contrat d'apprentissage et de professionnalisation relèvent de l'alternance. Ils associent enseignement théorique et formation pratique en entreprise. Ils sont sanctionnés par une qualification reconnue (pour plus de détails cf. annexe p. 94).

Contrats d'apprentissage

La Région Alsace et l'Agefiph s'engagent à développer l'accès à l'apprentissage des jeunes handicapés, issus ou non de l'enseignement spécialisé.

Un service d'accompagnement régional des apprentis handicapés (Sarah), mis en place en janvier 2003, est destiné à accompagner les apprentis avant, pendant et après leur contrat d'apprentissage, en vue d'une intégration en milieu ordinaire de travail. Il apporte des conseils et un soutien pédagogique au jeune, à sa famille, au CFA et à l'entreprise d'accueil. Ce service est financé par l'Agefiph.

Le service Sarah a accompagné au cours de l'année 2007, 268 jeunes apprentis handicapés sous contrat (1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année), effectif en forte hausse par rapport à 2006 (177).

Au 31 décembre 2007, 208 apprentis handicapés sont pris en charge par le service Sarah (97 apprentis sous contrat dans le Bas-Rhin, 111 dans le Haut-Rhin), soit 69 apprentis de plus qu'au 31 décembre 2006.

Parmi les 208 apprentis, 126 sont des garçons (61 %) et 82 des filles (39 %). Cette répartition selon le sexe est comparable à celle de l'ensemble des apprentis : pour l'année scolaire 2007/2008, la proportion de filles sur cet ensemble était de 33 % (source : Le point sur ... Les effectifs d'apprentis en Alsace année scolaire 2007/2008, n°84, juin 2008, Conseil régional d'Alsace).

La majorité des apprentis handicapés préparent un diplôme de niveau V (93 %). Ils sont 34 % à préparer un métier de l'hôtellerie-restauration, 23 % un métier dans le tertiaire, 18 % dans le bâtiment et les travaux publics.

En juin 2007, 56 apprentis handicapés ont passé leur examen, 36 l'ont obtenu, soit un taux de réussite de 70 %. Pour comparaison, en juin 2006, le taux de réussite des apprentis alsaciens ayant suivi une formation de niveau V (CAP ou BEP) était de 78 %.

Contrats de professionnalisation

En 2007, en Alsace, 22 contrats de professionnalisation sur 4 087 ont concerné des personnes handicapées (24 sur 4 233 en 2006). Sur ces 22 contrats, 12 sont de niveau V.

● ● ● En 2007, 342 travailleurs handicapés ont été accueillis en CRP, dont 40 % de personnes vivant en Alsace

● ● ● En 2007, 268 jeunes apprentis handicapés ont été suivis

● ● ● En 2007, 22 contrats de professionnalisation ont concerné des personnes handicapées

LES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES DE L'AGEFIPH

Dans le cadre de l'opération Handicompétence, qui vise à répondre aux besoins de préparation à l'emploi, de formation et de qualification des personnes handicapées, l'Agefiph a engagé en 2006 un programme de formations courtes (moins de 210 heures) destinées aux demandeurs d'emploi reconnus handicapés : il s'agit principalement d'actions de mobilisation et de remise à niveau, permettant d'amorcer une démarche de parcours vers l'emploi.

En Alsace en 2007, ce sont 160 personnes handicapées qui ont suivi une formation courte financée par l'Agefiph, soit 7 % du total des actions.

De plus, 462 stagiaires ont suivi une formation cofinancée avec le Conseil régional (soit 23 % du total des actions financées par l'Agefiph), 113 avec le Fongecif (soit 6 % du total) et enfin 327 personnes handicapées ont suivi une action de formation ou d'aide à l'élaboration du parcours de formation contractualisée avec l'Afpa (soit 17 % du total).

Tableau 18 : Composition de l'effort de formation de l'Agefiph en Alsace en 2007

L'effort de formation Agefiph	Nombre de bénéficiaires
Nombre de stagiaires en formation individuelle (hors cofinancement Conseil régional)	500
Nombre de stagiaires en formation collective	1 479
Dont actions cofinancées ou contractualisées avec le Conseil régional (1)	462
Dont actions contractualisées avec l'Afpa	327
Dont actions cofinancées avec le Fongecif	113
Effort Agefiph	1 979

1 : 305 stagiaires ayant suivi une action spécifique et 157 stagiaires adultes non bénéficiaires de l'AREF (Allocation recherche emploi formation) ayant suivi une formation non spécifique travailleurs handicapés.

Source : Agefiph

Près d'un bénéficiaire sur deux (46 %) a suivi une action de mobilisation et de remise à niveau ou un bilan d'évaluation et d'orientation ou encore un bilan de compétence et environ 43 % des actions de formation pré-qualifiante, qualifiante ou professionnalisante.

Pour l'année 2007, dans le cadre des contrats par alternance, l'Agefiph a apporté une aide financière à 98 personnes handicapées (80 personnes en contrat d'apprentissage et 18 en contrat de professionnalisation).

Tableau 19 : Aides apportées par l'Agefiph dans le cadre des contrats par alternance en Alsace en 2007

	Nombre de bénéficiaires
Contrats d'apprentissage	80
Contrats de professionnalisation jeunes	13
Contrats de professionnalisation adultes	5
Effort Agefiph	98

Source : Agefiph

● ● ● **En 2007, l'effort Agefiph a concerné près de 2 000 stagiaires de la formation professionnelle continue vivant en Alsace**

● ● ● **L'Agefiph a apporté une aide financière à 98 personnes handicapées en contrat par alternance**

LE DEVENIR DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'Afpa, la région Alsace et le CRP réalisent des enquêtes permettant d'avoir une vision du devenir professionnel des personnes handicapées à l'issue de leur formation.

Que deviennent les stagiaires handicapés de l'Afpa, six mois après leur sortie de formation ?

Le Centre Régional d'Orientation Professionnelle (CROP) de l'Afpa Alsace réalise chaque année une enquête auprès des stagiaires sortis de formation. Cette enquête a pour objectif de connaître la situation professionnelle des anciens stagiaires de l'Afpa, 6 mois après la fin de leur formation. Cette enquête a pour objectif de dégager des indicateurs de pilotage nécessaires à l'amélioration de l'efficacité du dispositif.

Les données de l'enquête de placement 2007 réalisé par l'Afpa porte sur les stagiaires sortis de formation de juillet 2006 à juin 2007. Près de 1 600 stagiaires sortant d'une formation professionnalisante (actions qui aboutissent soit à un diplôme soit à un certificat de compétence) ont été interrogés (986 répondants), parmi eux 102 stagiaires handicapés (60 répondants) ont été comptabilisés.

En 2007, 63 % des stagiaires handicapés répondants (72 % pour les autres stagiaires) ont trouvé un emploi, dans les 6 mois suivant la formation. L'emploi a pu être conservé ou non à la date de référence à 6 mois.

L'écart entre les stagiaires handicapés et les autres tend à diminuer lorsqu'on s'intéresse à la proportion de personnes en emploi 6 mois après la sortie de formation. Cette part est de 58 % pour les personnes handicapées et de 62 % pour les autres stagiaires.

Que deviennent les stagiaires handicapés ayant suivi une formation financée par la Région Alsace, six mois après leur sortie de formation ?

L'Observatoire régional emploi formation (Oref) réalise chaque année une enquête auprès des stagiaires ayant suivi une formation financée par le Conseil régional. Les stagiaires sont interrogés sur leur situation professionnelle 6 mois après leur sortie de formation, que cette sortie ait eu lieu en cours ou en fin de formation. Cette enquête a pour objectifs principaux d'apporter des éléments statistiques sur le devenir des stagiaires, notamment en termes d'insertion professionnelle et d'implication dans des parcours de formation, et de fournir des éléments d'information pour faire évoluer l'offre de formation de la Région Alsace vers une meilleure adaptation aux besoins et au marché du travail.

Les données présentées portent sur les stagiaires sortis de formation en 2007, issus des dispositifs suivants : programme régional de formation, actions négociées avec les entreprises, accès individuel à la formation. Les résultats portent sur 4 482 stagiaires ayant répondu à l'enquête (soit un taux de réponse de 50 %), dont 225 travailleurs handicapés.

Les résultats présentés portent uniquement sur les stagiaires qui étaient à la recherche d'un emploi avant le stage.

● ● ● **Taux d'emploi des personnes handicapées 6 mois après la sortie d'une formation Afpa aboutissant à un diplôme ou à un certificat : 58 %**

● ● ● **Taux d'emploi des personnes handicapées (à la recherche d'un emploi avant le stage) 6 mois après la sortie d'une formation visant l'accès à l'emploi ⁽⁵⁾ : 35 %**

Pour l'ensemble des actions de formation, la proportion de stagiaires handicapés en emploi 6 mois après leur sortie de formation est nettement inférieure à celle de l'ensemble des stagiaires, respectivement de 35 % et de 51 %. En revanche les personnes handicapées sont plus souvent en poursuite d'études : 13 % contre 9 % tous stagiaires confondus.

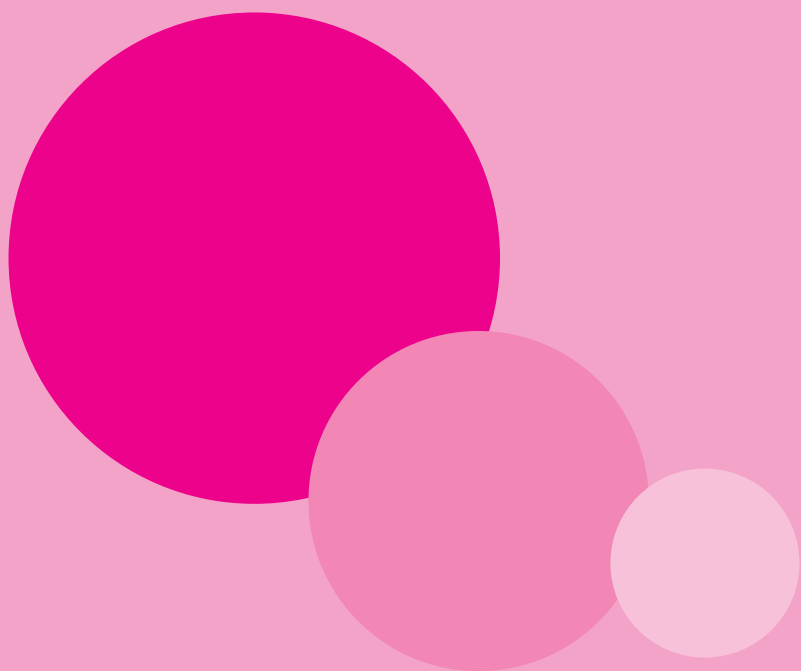
Pour les actions visant l'accès à l'emploi ⁽⁵⁾, tous stagiaires confondus, la proportion de personnes en emploi 6 mois après être sortie de formation est nettement plus élevée : 58 %. Le taux d'emploi est de 63 % pour les personnes ayant suivi une action de qualification et de 52 % pour celles sortant d'une action de professionnalisation.

Pour les stagiaires handicapés, ces proportions sont de 28 % à l'issue d'une action de qualification et de 33 % pour les actions de professionnalisation. Ces faibles taux d'emploi sont compensés par une forte proportion de stagiaires en poursuite d'études : 17 % pour les sortants d'une action de qualification et 11 % pour ceux sortant d'une formation de professionnalisation.

Que deviennent les personnes handicapées à l'issue d'une formation suivie au sein du CRP de Mulhouse ?

En 2007, tous stagiaires confondus (domiciliés ou non en Alsace), le taux d'accès à l'emploi à l'issue de la formation est de 73 % (83 % pour les formations en alternance et 63 % pour les autres formations). Le contrat de travail est dans 45 % des cas un CDI, 42 % un CDD et dans 10 % des cas un contrat de travail temporaire.

(5) Action visant l'accès à l'emploi : action de qualification, de professionnalisation et de création d'entreprise. La description des différents types d'action du programme régional de formation est présentée en annexe p. 93 et 94.



Synthèse des résultats

●●● SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

SOMMAIRE

Les limites du champ d'observation	68
Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés	69
Les travailleurs handicapés en Alsace, une estimation des effectifs	70
Les travailleurs handicapés en emploi dans le milieu ordinaire	70
Les travailleurs handicapés en emploi dans le milieu adapté	71
Les travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi	71
Les caractéristiques des travailleurs handicapés	72
Une majorité d'hommes	72
Une part importante de travailleurs handicapés de 50 ans ou plus	72
Une population peu diplômée et peu qualifiée	72
Une population qui travaille majoritairement dans le secteur industriel	72
Des disparités géographiques	73
Les aides et actions vers les personnes handicapées et les employeurs : leurs résultats	74
La formation professionnelle	74
L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi	75
Evolutions et perspectives	76
Un contexte économique défavorable	76
Des effets des évolutions démographiques	76
Les conséquences de la loi du 11 février 2005	76
de ces phénomènes	58

Les rapports annuels de l'Orefiph sont fondés sur l'analyse d'une dizaine de sources de données, couvrant différents aspects de l'insertion des travailleurs handicapés en Alsace (de leur reconnaissance, à leur insertion effective dans l'emploi...).

L'objet de cette synthèse est d'apporter des éléments de lecture transversale de ces informations. Les données régionales y sont confrontées aux résultats d'enquêtes nationales, notamment de la dernière enquête "Santé, Handicap et Travail" de 2007, réalisée par l'Insee.

●●● SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

LES LIMITES DU CHAMP D'OBSERVATION

Avant d'exposer la synthèse du rapport annuel de l'Orefiph, il convient de préciser que les données qui y sont présentées ne concernent pas l'ensemble des actifs en situation de handicap, mais uniquement ceux d'entre eux qui peuvent prétendre au bénéfice de la loi de juillet 1987 ou, à partir du 1^{er} janvier 2006, à celui de la loi du 11 février 2005.

A l'heure actuelle, aucune source d'information régionale ne permet d'élargir le champ d'observation aux personnes en situation de handicap n'ayant pas demandé de reconnaissance administrative. Deux enquêtes nationales permettent cependant d'apporter des informations complémentaires à celles qui sont présentées dans ce rapport pour la région.

Il s'agit tout d'abord de l'enquête Handicaps Incapacités Dépendance (HID) réalisée pour la première fois en 1998-1999 sur un échantillon de 17 000 personnes sur l'ensemble du pays. Cette enquête permet d'avoir une vision globale de la population handicapée. Elle est devenue l'enquête Handicap-santé en 2008-2009 dont les résultats seront connus à partir de 2010.

Il s'agit ensuite de l'enquête « Santé, Handicap et Travail », réalisée par l'Insee auprès d'un échantillon représentatif (29 000 personnes pour l'enquête 2007) de l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans en France métropolitaine vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues). Une première enquête a eu lieu en 2002 puis elle a été renouvelée en 2007. Elle est consacrée aux personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé, qui ont été interrogées sur le type, l'ancienneté et l'origine de leur problème de santé, la reconnaissance administrative éventuelle de leur handicap, les limitations possibles de leur capacité de travail et sur les aides dont elles bénéficient ou souhaiteraient bénéficier.

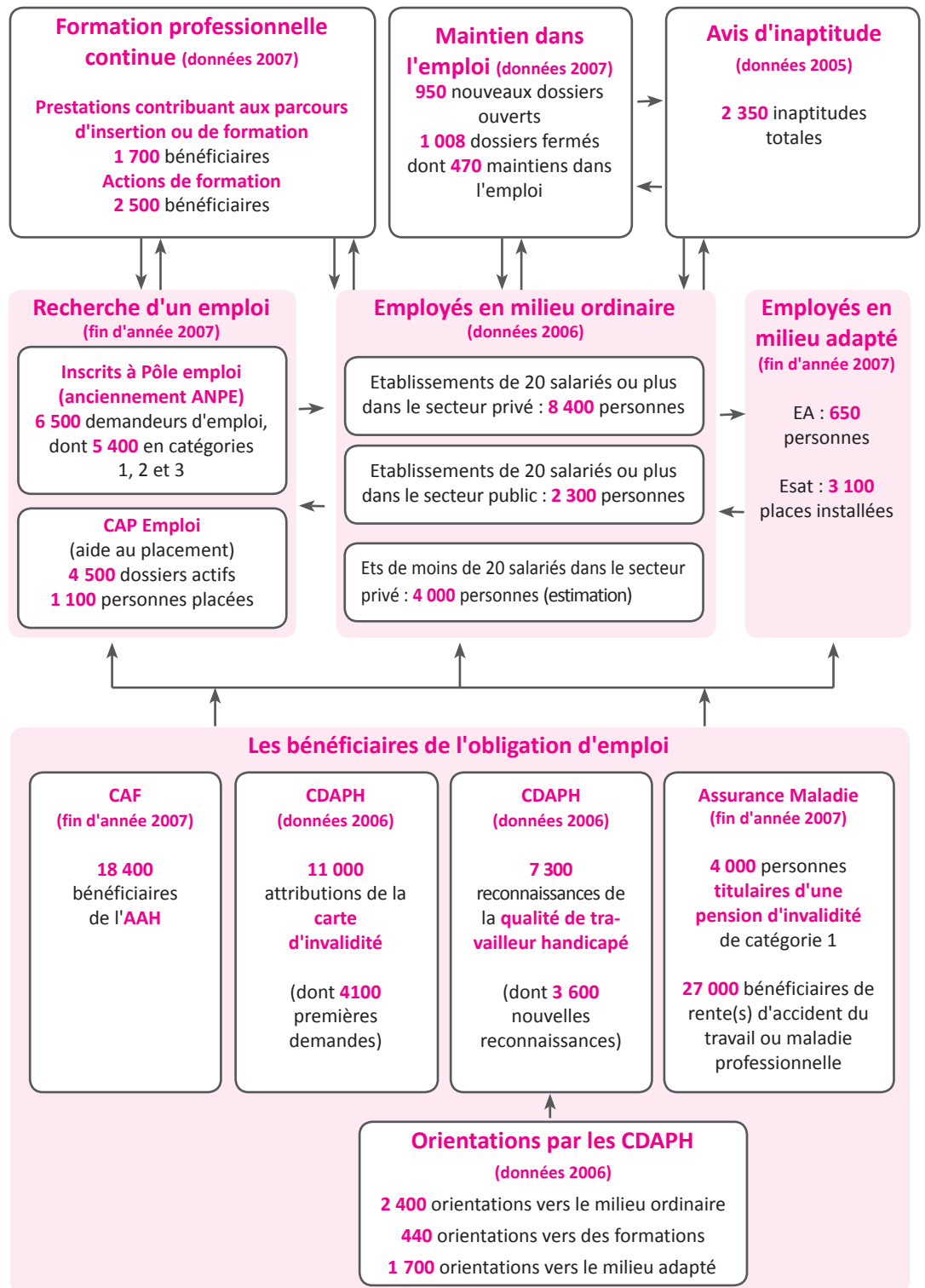
Les résultats de ces deux enquêtes nationales ne sont pas strictement comparables pour des raisons méthodologiques. Toutefois, leurs conclusions sont tout de même largement concordantes.

Ces études et notamment les derniers résultats de l'enquête « Santé, Handicap et Travail » de 2007, permettent de mettre en évidence quelques constats :

- près d'une personne âgée de 15 à 64 ans sur quatre déclare avoir soit une reconnaissance administrative du handicap lui ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, soit au moins un problème de santé depuis plus de 6 mois et rencontrer des difficultés importantes dans ses activités quotidiennes ou vis-à-vis du travail ou ayant eu un accident de travail dans l'année [19] ;
- la reconnaissance administrative concerne une minorité de ces personnes (une personne sur cinq). Parmi les personnes ayant une reconnaissance administrative, les hommes sont majoritaires (55 %), alors qu'ils ne représentent que 49 % des personnes âgées de 15 à 64 ans ;
- les personnes reconnues handicapées vivant à domicile sont relativement peu présentes sur le marché du travail. Plus de la moitié d'entre elles sont inactives. Elles ont un taux d'activité très inférieur à l'ensemble de la population en âge de travailler, respectivement de 44 % contre 71 %. Ces personnes occupent, plus souvent que l'ensemble de la population, des postes peu qualifiés et à temps partiel.

UNE VISION RÉGIONALE DE LA SITUATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Le schéma ci-dessous donne une image de la situation des travailleurs handicapés en Alsace bénéficiant de la loi sur l'obligation d'emploi. Les effectifs présentés sont arrondis.



Les travailleurs handicapés en Alsace, une estimation des effectifs

Le nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peut être estimé en Alsace grâce aux résultats de l'enquête « Santé, Handicap et Travail » de 2007. Ainsi, environ 55 000 travailleurs handicapés bénéficieraient d'une reconnaissance, dont près de 30 000 d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés attribuée par la CDAPH.

Ces estimations sont toutefois à prendre avec prudence, elles supposent que les données nationales puissent être extrapolées à la situation régionale.

A noter que la loi du 11 février 2005 a étendu l'obligation d'emploi à deux nouvelles catégories, à savoir les bénéficiaires de l'AAH et les titulaires de la carte d'invalidité. Ces personnes n'ont pas fait augmenter considérablement le nombre de travailleurs handicapés étant donné que les modes de reconnaissances ne sont pas exclusifs (pour plus de détail, voir la partie « Les conséquences de la loi du 11 février 2005 », p. 76 et 77).

Les travailleurs handicapés en emploi dans le milieu ordinaire

Les établissements privés soumis à l'obligation d'emploi

En 2006, 2 978 établissements de la région, qui emploient 276 712 salariés, sont assujettis à l'obligation d'emploi. Près de 8 400 personnes handicapées travaillent dans ces établissements. Si toutes les entreprises de 20 salariés ou plus remplissaient leur obligation d'emploi uniquement par l'embauche de personnels handicapés (sans passer par la sous-traitance, les cotisations Agefiph...) environ 15 000 personnes handicapées seraient employées en Alsace, soit 80 % de plus qu'actuellement.

En 2006, près de 6 établissements alsaciens assujettis sur 10 (57 %) emploient au moins un travailleur handicapé. 27 % des établissements assujettis ne remplissent leur obligation ni par l'embauche directe ni par la sous-traitance mais uniquement par des cotisations Agefiph.

En Alsace, le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis s'élève à 3 % en 2006.

Les établissements publics soumis à l'obligation d'emploi

Si jusqu'en 2005, les trois fonctions publiques (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) étaient soumises à la même obligation d'embauche que le secteur privé, ce n'est qu'à partir du 1^{er} janvier 2006 qu'elles sont tenues de remplir une déclaration d'emploi de travailleurs handicapés. La gestion est confiée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sous l'autorité et le contrôle du FIPHFP et de ses tutelles.

En Alsace, en 2006, le nombre de travailleurs handicapés employés dans les trois fonctions publiques est de 2 326, dont 3 % dans la fonction publique d'Etat, 52 % dans la fonction publique hospitalière et 46 % dans la fonction publique territoriale.

Le taux d'emploi est de 4,18 % pour les employeurs assujettis. Les écarts entre les fonctions publiques sont importants : 1,91 % pour la fonction publique d'Etat, 4,64 % pour la fonction publique hospitalière et 3,94 % pour la fonction publique territoriale.

● ● ● **Estimation : environ 55 000 travailleurs handicapés reconnus en Alsace, dont 30 000 bénéficiaires de la RQTH**

● ● ● **Estimation : Plus de 14 000 travailleurs handicapés en emploi dans le milieu ordinaire (hors EA)**

● ● ● **8 400 personnes handicapées en emploi dans les établissements de 20 salariés ou plus en 2006**

● ● ● **Plus de 2 300 personnes handicapées en emploi dans les trois fonctions publiques**

Les établissements privés de moins de 20 salariés

Aucune source régionale ne permet de connaître le nombre de travailleurs handicapés employés dans les établissements privés de moins de 20 salariés.

Selon les données de l'enquête « Santé, Handicap et Travail » de 2007, les travailleurs handicapés reconnus comme tels représenteraient 2,3 % des effectifs des établissements de moins de 20 salariés contre 2,8 % dans les établissements privés de 20 salariés ou plus. Appliquée à la population salariée alsacienne (source : Assedic, 31 décembre 2007), cette proportion correspondrait à un effectif d'environ 4 000 travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés en emploi dans le milieu adapté

En 2007, les entreprises adaptées accueillent en Alsace 646 personnes handicapées. Les Esat enregistrent 3 130 places installées.

Selon les estimations réalisées, l'Alsace compterait environ 14 000 travailleurs handicapés en emploi dans le milieu ordinaire (à l'exclusion des personnes en emploi dans les entreprises adaptées). Ainsi, les personnes handicapées en emploi dans le milieu adapté (EA ou Esat) représenteraient une partie plutôt faible de l'ensemble de la population handicapée en emploi (autour de 19 %).

Les travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi

Fin 2007, 6 479 demandeurs d'emploi handicapés sont enregistrés en Alsace. Entre décembre 2006 et décembre 2007, malgré l'élargissement du nombre de personnes concernées par le statut de travailleur handicapé, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés est en baisse (-15,1 %). Cette diminution est plus marquée dans le Haut-Rhin (-16,1 %) que dans le Bas-Rhin (-14,4 %). Pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, la diminution est de 8,0 %.

● ● ● **Estimation : 4 000 travailleurs handicapés en emploi dans les établissements privés de moins de 20 salariés**

● ● ● **Près de 3 800 travailleurs handicapés en emploi dans le milieu adapté (EA et Esat)**

● ● ● **Près de 6 500 travailleurs handicapés inscrits à Pôle emploi (anciennement ANPE) au 31/12/2007**

LES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Une majorité d'hommes

Les travailleurs handicapés, qu'ils soient à la recherche d'un emploi, en emploi ou en formation, sont majoritairement des hommes. Ainsi, la proportion de femmes employées dans les entreprises de 20 salariés ou plus est particulièrement faible, elle est seulement de 33 % en 2006.

Les femmes ne sont pas moins nombreuses à souffrir de déficiences, mais demandent plus rarement une reconnaissance du statut de travailleur handicapé. En effet, les résultats de la dernière enquête « Santé, Handicap et Travail » révèle que les femmes déclarent plus fréquemment que les hommes un nombre élevé de problèmes de santé, de difficultés importantes dans les activités quotidiennes ou par rapport au travail [19]. En revanche, elles demandent plus rarement une reconnaissance du statut de travailleur handicapé [20].

Une part importante de travailleurs handicapés de 50 ans ou plus

Quelle que soit la situation professionnelle des travailleurs handicapés, ils sont plus âgés que la moyenne du public. Par exemple, fin 2007, ils représentent 16 % des demandeurs d'emploi (catégories 1, 2 et 3) de 50 ans ou plus, contre seulement 2 % avant 25 ans. Cette caractéristique traduit

l'augmentation avec l'âge du risque d'être handicapé. En effet, dans l'enquête « Santé, Handicap et Travail », 3 % des 15-24 ans déclarent être reconnus administrativement handicapés contre 28 % des 40-49 ans et 50 % des 50-64 ans.

Une population peu diplômée et peu qualifiée

La population handicapée apparaît comme peu qualifiée et comme ayant un bas niveau de formation. Dans la région, 82 % des demandeurs d'emploi handicapés sont de niveau CAP / BEP ou inférieur, contre 64 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les données issues de la DOETH permettent de connaître les postes occupés par les travailleurs handicapés en emploi dans les établissements de 20 salariés ou plus. Il s'agit majoritairement d'ouvriers chez les hommes (64 %) et en particulier d'ouvriers qualifiés (44 %). Chez les femmes, les ouvrières (44 %) sont les plus nombreuses, juste avant les employées (36 %). A titre de comparaison, 34 % de la population alsacienne est ouvrière au recensement de 1999.

Le faible niveau de formation et de qualification des travailleurs handicapés constitue un obstacle supplémentaire à leur insertion professionnelle. C'est pourquoi il semble important de permettre aux travailleurs handicapés d'accéder facilement à des formations professionnelles dans le droit commun.

Une population qui travaille majoritairement dans le secteur industriel

En 2006, le secteur industriel concentre en Alsace 54 % des travailleurs handicapés en emploi dans les établissements de 20 salariés ou plus. Ce secteur d'activité, en perte de vitesse depuis plusieurs années dans la région, ne représente que 40 % de l'emploi salarié privé de la région (source : Pôle emploi Alsace, 31 décembre 2007, établissements de 20 salariés ou plus). La poursuite de la baisse des effectifs salariés dans ce secteur est, par conséquent, susceptible de toucher plus particulièrement les personnes handicapées.

● ● ● *La faible représentation des femmes s'explique par une moindre demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé*

● ● ● *L'âge des travailleurs handicapés peut constituer un obstacle à leur embauche*

● ● ● *Des niveaux de formation et de qualification bas, en décalage avec les attentes du marché du travail*

● ● ● *Une part importante de travailleurs handicapés en emploi dans l'industrie : secteur en perte de vitesse dans la région*

DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES

L'analyse des données portant sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés permet de mettre en évidence des disparités à l'échelon du département et des zones d'emploi.

Le nombre de demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé reçues par les deux CDDPAH d'Alsace a diminué en 2006. Toutefois cette baisse cache de fortes disparités départementales. Le Bas-Rhin enregistre une diminution de 6 % en un an alors que dans le Haut-Rhin le nombre de demandes a progressé de 3 %. Ainsi, la CDAPH du Haut-Rhin a enregistré en 2006 un taux de demandes de reconnaissance du handicap plus important que celui du Bas-Rhin (respectivement de 11,3 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans contre 6,8).

Au 31 décembre 2007, près de 68 000 demandeurs d'emploi (catégories 1, 2 et 3) sont répertoriés dans les fichiers de Pôle emploi, dont près de 5 400 travailleurs handicapés. Les zones d'emploi de Strasbourg et de Mulhouse concentrent 57 % des DEFM de la région et 55 % des DEFM travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés représentent 7,9 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi alsaciens de catégories 1, 2 et 3 (7,7 % dans le Bas-Rhin et 8,2 % dans le Haut-Rhin), proportion légèrement supérieure à la moyenne France métropolitaine (7,6 %).

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi est de 3,0 % en Alsace en 2006 et la proportion d'établissements qui remplissent leur obligation d'emploi uniquement au moyen de la contribution Agefiph (établissements à « quota 0 ») s'élève à 27 % (25 % en 2005).

A l'échelon du département, des différences s'observent. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est plus élevé dans le Haut-Rhin (3,6 %) que dans le Bas-Rhin (2,7 %) et la proportion d'établissements à « quota 0 » est plus importante dans le département du Bas-Rhin, 29 % contre 24 % dans le Haut-Rhin. A l'heure actuelle, nous ne disposons d'aucun élément permettant de pointer de façon précise l'origine de cette meilleure intégration des travailleurs handicapés dans le département du Haut-Rhin.

Une analyse à l'échelle des zones d'emploi, permet de mettre en évidence une situation contrastée sur la région.

A l'échelle des zones d'emploi la part de travailleurs handicapés parmi les demandeurs d'emploi s'échelonne de 5,5 % sur la zone d'Altkirch à 10,4 % sur Guebwiller.

Le taux de DEFM travailleurs handicapés pour 10 000 personnes en âge de travailler (15-64 ans) est de 44 en Alsace. Ce taux est nettement plus important dans le Haut-Rhin (50 pour 10 000 personnes) que dans le Bas-Rhin (40). A l'échelle des zones d'emploi, ces taux varient de 25 pour 10 000 sur la zone d'emploi d'Altkirch à 63 sur Mulhouse.

Les zones d'Altkirch, de Guebwiller et de Thann - Cernay enregistrent des taux d'emploi supérieurs à la moyenne régionale et une part d'établissements à « quota 0 » faible (inférieure ou égale à 20 %). Toutefois, aucune de ces zones n'atteignant le taux de 6 %, des améliorations peuvent donc être apportées. Pour atteindre ce seuil, le nombre de bénéficiaires actuels devraient progresser de 42 % sur Guebwiller à 89 % sur Altkirch.

A l'opposé, les zones d'emploi de Strasbourg, de Saverne et de Sélestat se caractérisent par un taux d'emploi de personnes handicapées inférieur ou égal à la moyenne régionale et une proportion d'établissements à « quota 0 » élevée (30 %). Pour atteindre le seuil des 6 %, les établissements de plus de 20 salariés assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sur la zone d'emploi Strasbourg devraient plus que doubler le nombre de bénéficiaires actuels.

● ● ● **Un taux de demandes de RQTH plus élevé dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin**

● ● ● **Un taux de DEFM travailleurs handicapés pour 10 000 personnes en âge de travailler plus élevé dans le Haut-Rhin (50) que dans le Bas-Rhin (40)**

● ● ● **Un taux d'emploi dans les établissements privés de 20 salariés ou plus, plus élevé dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin**

LES AIDES ET ACTIONS VERS LES PERSONNES HANDICAPÉES ET LES EMPLOYEURS : LEURS RÉSULTATS

La formation professionnelle

En 2007 en Alsace, l'effort global de formation ⁽¹⁾ des personnes handicapées concerne plus de 4 100 bénéficiaires ⁽²⁾ :

- Pôle emploi a permis à 362 personnes de suivre une prestation d'accompagnement et à 565 une prestation d'évaluation.
- L'Afpa a accueilli environ 600 travailleurs handicapés sur des dispositifs d'orientation professionnelle et 679 sur des actions de formation (actions qualifiantes ou pré-qualifiantes).
- Le Conseil régional a contribué à la formation de 533 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 228 dans le dispositif de droit commun et 305 dans des actions spécifiques aux travailleurs handicapés.
- Le centre de rééducation professionnelle de Mulhouse agréé pour 376 places a accueilli 342 stagiaires en 2007, dont 40 % de stagiaires alsaciens, soit 137 personnes.
- L'Agefiph a contribué en 2007 à la formation de près de 2 000 travailleurs handicapés (y compris stages cofinancés avec le Conseil régional ou contractualisés avec l'Apfa) et a apporté une aide financière à 98 personnes en contrat en alternance.
- Dans le cadre des contrats en alternance, 268 jeunes en apprentissage (1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} année) ont été suivis par le service d'accompagnement régional des apprentis handicapés en 2007, service financé par l'Agefiph, et 22 personnes handicapées ont signé un contrat de professionnalisation.

Parmi ces bénéficiaires, 41 % (soit 1 693 bénéficiaires) ont suivi une prestation ayant pour objectif l'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés dans leur recherche d'emploi ou l'aide à l'élaboration du parcours de formation. Les autres stagiaires (59 %, soit 2 446 bénéficiaires) ont suivi soit des formations qualifiantes, pré-qualifiantes ou professionnalisantes, soit des actions d'orientation, de mobilisation ou de remise à niveau.

La proportion de personnes handicapées parmi l'ensemble des bénéficiaires varie selon les dispositifs. En 2007, l'Afpa a accueilli environ 9 % de stagiaires handicapés, le Conseil Régional 4 %. La proportion de personnes handicapées en contrat de professionnalisation est très faible en 2007, mais cette part devrait progressivement augmenter dans les années à venir.

L'Agefiph finance exclusivement des formations pour public handicapé et le centre de rééducation professionnelle (CRP) dispense des formations uniquement aux personnes handicapées adultes en vue de leur insertion ou réinsertion professionnelle.

(1) Effort global de formation : nombre de bénéficiaires des dispositifs de droit commun (Afpa, Pôle emploi, Conseil Régional, CRP, contrats en alternance et des actions cofinancées ou financées intégralement par l'Agefiph).

(2) Le nombre de bénéficiaires est estimé à partir du nombre de stagiaires présents dans une action de formation. Par conséquent un même bénéficiaire peut suivre plusieurs actions.

●●● **En 2007, 1 693 personnes handicapées ont suivi une prestation contribuant aux parcours d'insertion ou de formation et 2 446 une action de formation**

- De nombreux dispositifs favorisent l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

Afin d'améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, de nombreux dispositifs sont mis en place. Ces mesures prennent différentes formes, ainsi :

- Dans le cadre des contrats aidés, 640 personnes handicapées ont pu accéder à l'emploi en Alsace au cours de l'année 2007, soit 13 % de l'ensemble des bénéficiaires de ces dispositifs.
- Parallèlement, Cap Emploi a pris en charge près de 4 400 personnes dans le cadre de son offre de services en 2007. Ils ont permis la signature de 1 119 contrats de travail. Près de 9 placements sur 10 sont des emplois durables (CDI et CDD de plus de 6 mois). L'Alsace est la région française qui enregistre la plus forte proportion de placements en emploi durable (89 % contre une moyenne France entière de 70 %). Les contrats aidés représentent 47 % des contrats signés en 2007 (ces contrats sont déjà comptabilisés dans les chiffres cités ci-dessus).
- Les Services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ont pris en charge en 2007, plus de 1 800 dossiers. Parmi ces dossiers, 1 008 ont été fermés par le Sameth durant l'année pour les raisons suivantes : 473 personnes ont été maintenues dans leur emploi, 236 personnes ont été licenciées sans reclassement externe et 299 dossiers ont abouti à d'autres solutions que le maintien (notamment des préretraites).
- L'Agefiph a notamment financé en 2007, 546 primes à l'insertion pour des contrats signés par des travailleurs handicapés et 67 dossiers d'aide à la création d'entreprise. Elle a enregistré 78 primes initiative emploi sur les quatre derniers mois de l'année 2007. L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) a concerné 320 personnes.

ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Un contexte économique défavorable

Le deuxième trimestre 2008 se caractérise par un ralentissement de l'activité. Le taux de chômage localisé se maintient au niveau du trimestre précédent pour la région, avec 6,4 % et l'emploi salarié est en diminution dans la grande majorité des secteurs. En effet, dans l'industrie, le ralentissement de l'activité se confirme dans la plupart des secteurs et les industriels anticipent une nouvelle contraction de la demande et un repli de l'activité dans les mois à venir. Le constat est similaire dans le bâtiment où les entrepreneurs témoignent d'un tassement dans le secteur au cours du 2^{ème} trimestre 2008. Les perspectives pour les mois à venir sont pessimistes [17].

Les caractéristiques des travailleurs handicapés (peu qualifiés, relativement âgés) sont des freins supplémentaires à leur insertion professionnelle. Ils sont ainsi au premier rang des victimes de la dégradation économique. Ils sont en outre souvent issus du secteur de l'industrie, le plus touché par le ralentissement de l'activité.

Des effets des évolutions démographiques

Le vieillissement des actifs qui s'explique par l'entrée dans la cinquantaine des générations du « baby-boom » et accentué par les mesures législatives concernant l'âge de départ à la retraite et la durée de cotisation qui tendent à augmenter les taux d'activité des travailleurs les plus âgés, et notamment des sexagénaires. Le taux d'activité des 50-64 ans est ainsi passé de 46 % en 1995 à 55 % en 2007.

Or, comme le montre l'enquête « Santé, handicap et travail », la proportion de personnes déclarant avoir un problème de santé durable et en éprouver une gêne dans ses activités augmente nettement

avec l'âge [19]. Il est donc probable que le nombre de travailleurs handicapés dans la population active continue à augmenter au cours des années à venir du fait de l'augmentation du nombre d'actifs âgés.

Actuellement, le taux d'emploi des travailleurs seniors (entre 55 et 64 ans) est particulièrement faible en France par rapport aux autres pays de l'Europe des 15. En 2007, seuls le Luxembourg, l'Italie et la Belgique enregistrent un taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans inférieur à celui de la France (38,3 %, moyenne Europe des 15 : 46,6 % - source : Insee, Eurostat).

Les conséquences de la loi du 11 février 2005

La loi du 11 février 2005 pour l'« égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » modifie un certain nombre de mesures concernant l'emploi des travailleurs handicapés. Ces modifications sont entrées en vigueur en janvier 2006.

● ● ● *Des perspectives économiques incertaines*

● ● ● *Le vieillissement des actifs augmentera mécaniquement le nombre de travailleurs handicapés*

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La loi de février 2005 a inclus deux nouvelles catégories de personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit des titulaires de la carte d'invalidité et des bénéficiaires de l'AAH.

L'intégration de ces nouveaux bénéficiaires n'augmente pas considérablement le nombre de travailleurs handicapés étant donné que la majorité de ces personnes cumulent plusieurs types de reconnaissance, comme le montre les derniers résultats de l'enquête « Santé, Handicap et Travail » de 2007 [19] : seulement 9 % des personnes possédant une carte d'invalidité ne possèdent pas d'autre type de reconnaissance et 25 % pour les bénéficiaires de l'AAH.

Ainsi, la loi de février 2005 a permis à environ 6 000 personnes supplémentaires de bénéficier à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Alsace.

Il est possible, en revanche, que le nombre de demandes de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés aille en diminuant au cours des prochaines années. En effet, cette démarche ne sera plus nécessaire, pour une partie du public concerné, pour bénéficier de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Or, il est important de souligner que l'obtention de cette reconnaissance permet d'accéder à d'autres mesures en matière d'emploi et de formation professionnelle, à savoir :

- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi qui a des programmes d'intégration ou de maintien à l'emploi ;
- l'accès aux contrats de travail « aidés » ;
- l'orientation vers un établissement ou un service d'aide par le travail ;
- l'accès à un emploi dans une entreprise adaptée en milieu ordinaire ;
- l'accès à des stages de formation professionnelle ou de rééducation professionnelle ;
- la possibilité de bénéficier des aides de l'Agefiph ou du FIPHFP ;
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique.

L'obligation d'emploi des personnes handicapées

L'extension du champ de la loi aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap) a eu deux conséquences :

- d'une part, l'augmentation du nombre de travailleurs handicapés que doivent employer les établissements qui sont déjà assujettis et qui ont des Ecap,
- et d'autre part, l'augmentation du nombre d'établissements concernés par l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

De plus, le taux d'emploi est dorénavant calculé en rapportant le nombre brut de travailleurs handicapés réellement employés à l'effectif d'assujettissement. Cela entraîne mécaniquement une baisse du taux d'emploi mais permet d'avoir une vision plus juste de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés. En 2006, le taux d'emploi en Alsace s'établit à 3,0 %. Compte tenu des modifications apportées dans le calcul du taux d'emploi, ce taux ne doit pas être interprété comme une baisse

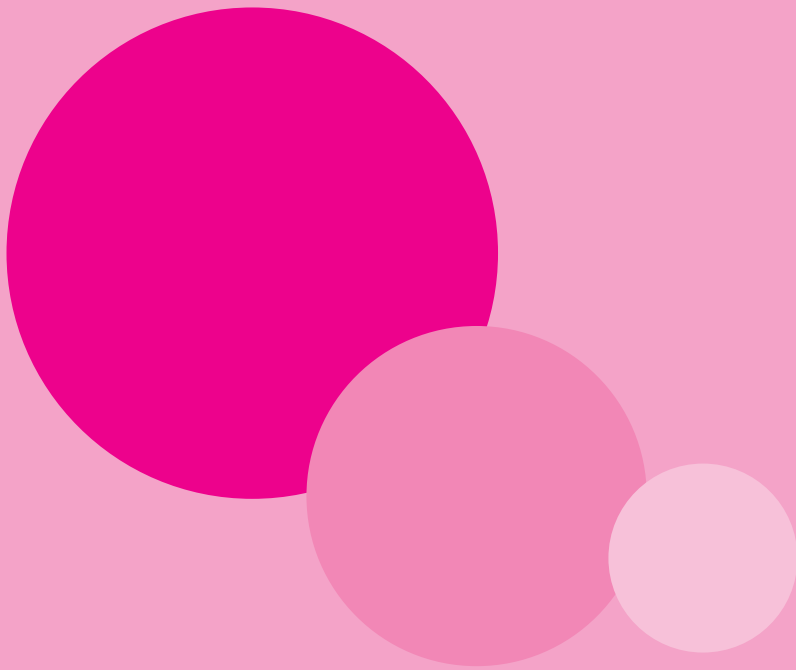
de l'emploi direct par rapport à 2005.

En 2006, 27 % établissements du secteur privé de 20 salariés ou plus assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés n'emploient aucune personne handicapée. En 2010, les entreprises qui n'emploieront toujours aucun salarié handicapé et qui n'auront entrepris aucune action en leur faveur devront verser à l'Agefiph une contribution de 1 500 fois le Smic horaire (contre 400 à 600 fois actuellement).

● ● ● **Estimation : la loi du 11 février 2005 a permis à environ 6 000 personnes supplémentaires de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Alsace**

● ● ● **Un élargissement de l'assiette d'assujettissement**

● ● ● **Une vision plus juste de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés**



Annexes

1. Glossaire

2. Définitions et notes techniques

3. Bibliographie

4. Index des figures

GLOSSAIRE

A

AAH	Allocation adulte handicapé
AEEH	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
AETH	Aide à l'emploi des travailleurs handicapés
Afpa	Association pour la formation professionnelle des adultes
Agefiph	Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ALE	Agence locale pour l'emploi
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AP	Atelier protégé
API	Allocation parent isolé
ASB	Acquisition des savoirs de base
ASS	Allocation de solidarité spécifique
AT	Accident du travail
Assedic	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

B

Bac	Baccalauréat
BEP	Brevet d'enseignement professionnel

C

CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
Caf 67	Caisse d'allocations familiales du Bas-Rhin
Caf 68	Caisse d'allocations familiales du Haut-Rhin
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAT	Centre d'aide par le travail
CAV	Contrat d'avenir
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDES	Commission départementale d'éducation spéciale
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDTD	Centre de distribution du travail à domicile
CEC	Contrat emploi consolidé

CFA	Centre de formation des apprentis
CES	Contrat emploi solidarité
CIE	Contrat initiative emploi
CIN	Carte d'invalidité
CI-RMA	Contrat insertion revenu minimum d'activité
Cotorep	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
Cram	Caisse régionale d'assurance maladie
Creai	Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptée
CRP	Centre de rééducation professionnelle

D

Dares	Direction pour l'animation de la recherche et des statistiques
Ddass	Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DEFM	Demandeurs d'emploi en fin de mois
DELD	Demandeurs d'emploi de longue durée
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés
Drass	Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
Drees	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

E

EA	Entreprise adaptée
Ecap	Emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières
Esat	Etablissement et service d'aide par le travail
ETP	Equivalent temps plein

●●● F

Fiphfp Fond d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
Fle Français langue étrangère
Fongecif Fonds de gestion du congé individuel de formation

●●● G

GRTH Garantie de ressources des travailleurs handicapés

●●● H

HID Handicaps, incapacités et dépendance

●●● I

Insee Institut national de la statistique et des études économiques
IPP Incapacité permanente partielle

●●● M

MDPH Maison départementale des personnes handicapées
Medef Mouvement des entreprises de France
MP Maladie professionnelle

●●● N

Naf Nomenclature d'activités française

●●● O

Oref Observatoire régional emploi formation
Orefiph Observatoire régional de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ORP Orientation et reclassement professionnel
Orsal Observatoire régional de la santé d'Alsace

●●● P

PAS Programme d'activité subventionné
PDITH Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés
PIB Produit intérieur brut
PIE Prime initiative emploi
PPAE Projet personnalisé d'accès à l'emploi

●●● R

RMI Revenu minimum d'insertion
RQTH Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

●●● S

Sameth Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
Sarah Service d'accompagnement régional des apprentis handicapés
Sepes Service des études, prospective, évaluation et statistiques
Smic Salaire minimum de croissance
SOP Service d'orientation professionnelle

●●● T

TH Travailleur handicapé

●●● U

UB Unité bénéficiaire
UIBR Union des industries du Bas-Rhin
Unedic Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Urcam Union régionale des caisses d'assurance maladie

●●● V

VAE Validation des acquis de l'expérience

●●● DÉFINITIONS ET NOTES TECHNIQUES

RÔLE ET FONCTIONNEMENT DE LA CDAPH

Le nouveau schéma institutionnel mis en place par la loi de février 2005

Créées par la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) se sont substituées dans chaque département, depuis janvier 2006, aux

anciennes Commissions départementales d'éducation spéciale (CDES) et Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep).

Le rôle des CDAPH

Les CDAPH sont compétentes pour :

- reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé ;
- attribuer la carte d'invalidité, de priorité, de stationnement ;
- justifier l'attribution de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de l'Allocation adulte handicapé (AAH) et de leurs compléments ;
- attribuer la prestation de compensation ;
- statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de soixante ans hébergées dans des structures pour personnes handicapées adultes.

Fonctionnement de la CDAPH

La CDAPH peut être saisie par toute personne qui souhaite obtenir certaines décisions relatives à son handicap et des avantages visant à compenser l'absence ou la perte de capacités physiques ou mentales : accès au travail, à l'autonomie financière, à l'hébergement, à l'éducation...

Le dossier est étudié par l'équipe pluridisciplinaire composée de médecins, psychologues, travailleurs sociaux, et des appuis techniques divers selon les conventions locales. Les propositions de l'équipe pluri-

disciplinaire sont examinées par la commission qui prend la décision finale.

La commission est composée de représentants du Conseil général, des services de l'Etat, des caisses de protection sociale, des organisations syndicales, des associations de parents d'élèves, dont un tiers de représentants de personnes handicapées et de leurs familles et de deux représentants d'organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées.

LES PERSONNES RECONNUES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR LA CDAPH

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être accordée aux personnes pour les quelles la possibilité de trouver ou conserver un emploi est réduite par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités physiques ou mentales. Les formalités de reconnaissances s'effectuent auprès de la CDAPH. La démarche peut être engagée à partir de 16 ans, dès lors que le demandeur exerce ou envisage une activité professionnelle.

L'orientation dans un établissement et service d'aide par le travail, décidée par la CDAPH, vaut également reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sans autre condition.

Etre reconnu travailleur handicapé ouvre droit à des avantages spécifiques :

- **l'orientation professionnelle**, par la CDAPH, de la personne handicapée vers le milieu de travail le plus adapté

compte tenu de ses possibilités réelles d'insertion : orientation vers le milieu ordinaire de travail dont font partie les entreprises adaptées et les centres de distribution du travail à domicile, vers le milieu protégé, ou vers une formation (stage en centre de formation ordinaire ou spécialisé, contrat d'apprentissage...);

- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi ;
- l'obligation d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs du secteur privé et du secteur public ;
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique ;
- les aides de l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

LES AUTRES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

L'Allocation adultes handicapés (AAH)

L'Allocation aux adultes handicapés, financée par l'Etat, est versée par la Caisse d'allocations familiales, sous conditions de ressources, aux personnes à partir de 20 ans atteintes d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 80 % (ou de 50 à 80 % en cas d'impossibilité de se procurer un emploi). Un complément d'allocation peut être at-

tribué aux bénéficiaires de l'AAH dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 80 %. Il permet aux personnes adultes handicapées qui vivent dans un logement indépendant de couvrir les dépenses supplémentaires qu'elles ont à supporter pour les adaptations nécessaires à une vie à domicile.

La carte d'invalidité

La carte d'invalidité civile a pour but d'attester que son détenteur est handicapé. Elle est délivrée, sur demande, à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 %, ou bénéficiaire d'une pension d'invalidité classée en 3^{ème} catégorie par l'Assurance maladie.

bre d'avantages (transports en commun, macaron pour le stationnement sur les emplacements réservés, avantages fiscaux). Elle n'est pas soumise à conditions de ressources et n'ouvre aucun droit d'office à pension ou allocation.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Est considéré comme **accident de travail**, quelle qu'en soit la cause : un accident survenu par le fait ou à l'occasion d'un travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. Cette définition inclut en particulier les accidents ayant lieu sur le trajet vers le lieu de travail.

Est considérée comme **maladie professionnelle**, toute maladie qui a pour origine les conditions de travail. Elle peut avoir pour cause un agent physique, une substance chimique, toxique ou habituellement inoffensive, ou un germe pathogène inoculé accidentellement.

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau. Les tableaux des maladies professionnelles figurent en annexe III du code de

la Sécurité sociale. Toutefois, une maladie non désignée dans un tableau peut être reconnue d'origine professionnelle, s'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle a entraîné son décès ou une incapacité permanente d'au moins 25 % (depuis le 23 avril 2002, contre 66,66 % auparavant).

Les salariés gardant des séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une rente d'incapacité permanente (pour une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %). Ces personnes entrent dans le champ de la loi de 1987. Le montant de la rente est calculé par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) en fonction du taux d'incapacité permanente et du salaire annuel de base antérieur.

La pension d'invalidité

La pension d'invalidité est un revenu de remplacement qui vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident non professionnel. Les pensions d'invalidité sont versées par les caisses d'assurance maladie aux assurés sociaux du régime général (Cnam) et du régime agricole (MSA) âgés de moins de 60 ans (au-delà, l'assuré perçoit la pension vieillesse).

L'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré, ainsi que de ses aptitudes et de sa formation

professionnelle. L'importance de l'invalidité est évaluée par le médecin conseil de l'assurance maladie.

La pension d'invalidité d'une personne est classée :

- en 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et qu'il nécessite en plus l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie courante.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

La loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, à employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des travailleurs handicapés. Les établissements qui n'atteignent pas ce pourcentage, peuvent s'acquitter de leur obligation en versant une contribution financière à l'Agefiph (Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés). Ils peuvent également conclure des contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail, conclure un accord de branche, de groupe d'entreprise ou d'établissement ou enfin accueillir des personnes handicapées dans le cadre d'un stage de formation professionnelle.

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a mis en place un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Depuis le 1^{er} janvier 2006, les employeurs publics occupant au moins 20 agents et ne remplissant pas leur quota d'emploi de travailleurs handicapés doivent verser une contrepartie financière au FIPHFP.

Les principaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant en-

traîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevant une rente d'un organisme de protection sociale obligatoire (Sécurité Sociale ou autre régime) ;

- les invalides pensionnés : les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, s'il y a réduction des deux tiers de la capacité de travail ;
- les mutilés de guerre ou assimilés : les titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves et orphelins de guerre, ainsi que les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un fait de guerre ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Dans la fonction publique, trois autres catégories de bénéficiaires font également l'objet de l'obligation d'emploi :

- les titulaires d'un emploi réservé (code des pensions militaires) ;
- les agents qui ont été reclassés (dispositions statutaires) sont ceux bénéficiant d'une affectation dans un autre corps par voie de détachement et ceux ayant bénéficié d'un changement d'emploi au sein de leur corps ou cadres d'emplois après avis du comité médical ;
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (code des communes).

LES DEMANDEURS D'EMPLOI TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les catégories de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés présentes dans les fichiers de Pôle emploi (anciennement ANPE) sont les suivantes :

- les personnes ayant la RQTH ;
- les personnes en instance de décision ;
- les pensionnaires d'invalidité ;
- les personnes ayant une rente d'accident du travail ou une maladie professionnelle supérieure à 10 % ;
- les orphelins de guerre ;
- les veuves de guerres ou conjoints de militaire invalide ;
- les pensionnés de guerre ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les allocataires de l'AAH.

Les deux dernières catégories font suite à l'élargissement de la définition du « travailleur handicapé » stipulée par la loi du 11 février 2005. Elles sont incluses dans les

séries statistiques de Pôle emploi depuis le 1^{er} trimestre 2007.

Les analyses de la demande d'emploi des travailleurs handicapés se fondent sur des statistiques bâties à partir des déclarations faites par les individus. Un travailleur privé d'emploi n'est pas obligé de s'inscrire à Pôle emploi, ni de signaler sa reconnaissance officielle de travailleur handicapé lorsqu'il est inscrit. Cependant, les conseillers de Pôle emploi incitent les personnes à déclarer leur situation reconnue de handicap, de telle manière à ce que des actions adaptées cadrées par les dispositifs de lutte contre les exclusions puissent être mises en œuvre pour favoriser l'insertion. Il faut retenir que les travailleurs handicapés dont il est question dans cette étude sont l'ensemble des personnes inscrites à Pôle emploi, qui ont estimé qu'elles tireraient un avantage à figurer parmi les publics prioritaires.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN MILIEU ADAPTE

Les établissements et services d'aide par le travail (Esat)

Les établissements et services d'aide par le travail succèdent aux centres d'aides par le travail (CAT). Ce sont des établissements médico-sociaux, accessibles sur décision d'orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Ils permettent aux personnes handicapées qui n'ont pas acquis suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire, y compris en entreprise adaptée ou de fa-

çon indépendante, d'exercer une activité à caractère professionnel dans un milieu de travail protégé. Ces personnes bénéficient, en fonction de leurs besoins, d'un suivi médico-social et éducatif.

La personne handicapée accueillie en Esat n'a pas le statut de salarié. Aucun contrat de travail n'est conclu et le code du travail n'est applicable que pour certaines dispositions spécifiques.

Les entreprises adaptées (EA)

L'entreprise adaptée est une entreprise à part entière du marché du travail, c'est-à-dire une unité autonome et économiquement viable, tenue d'équilibrer son exploitation. C'est ce qui la différencie de l'ancien « atelier protégé » auquel elle succède et qui relevait du secteur de l'emploi protégé.

Sa spécificité est d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés dont le rendement est réduit tout en étant orientés vers le marché du travail par la CDAPH.

La vocation de l'EA est de favoriser l'émergence d'un projet professionnel du salarié, en vue de sa valorisation, de sa promotion ou de sa mobilité professionnelle, au sein de l'entreprise elle-même ou dans une autre.

L'entreprise adaptée peut également être :

- un centre de distribution de travail

à domicile (CDTD) : dans ce cas, elle procure au travailleur handicapé des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile ;

- une section d'entreprise adaptée : dans ce cas, elle constitue une unité distincte, adossée à un établissement et service d'aide par le travail qui, lui, relève du milieu de travail protégé.

L'entreprise adaptée peut être créée par une collectivité territoriale, un organisme public, ou privé (société commerciale, par exemple).

La personne handicapée est employée par l'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile. Elle peut être recrutée en contrat à durée déterminée ou indéterminée et bénéficie de toutes les règles de droit commun en matière de droit du travail.

LES DISPOSITIFS DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le réseau des Cap Emploi

Les Cap Emploi assurent des missions de service public qui concourent à l'accès à l'emploi durable en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées.

Leurs missions sont :

- l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;
- l'information et la mobilisation des employeurs sur l'emploi des personnes handicapées ;
- le conseil et l'appui des employeurs privés dans le cadre de projets de recrutement de personnes handicapées ;
- l'information des salariés handicapés et des employeurs sur les opérateurs et les aides mobilisables en matière de maintien en emploi ;

- le suivi du salarié dans l'emploi. Elles sont assurées conformément aux termes d'une offre de services définie par l'Agefiph en concertation avec l'Etat.

Le réseau Cap Emploi est financé par l'Agefiph, le FIPHFP (depuis le 1^{er} juillet 2008) et par Pôle emploi au titre de la cotraitance pour le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

En Alsace, on compte une structure Cap Emploi par département. Dans le Bas-Rhin comme dans le Haut-Rhin, c'est l'association Action et Compétence qui gère Cap Emploi.

La mission information et sensibilisation des entreprises par l'UIBR du Bas-Rhin

L'UIBR 67 assure une mission d'information et de sensibilisation des entreprises sur l'emploi des personnes handicapées, afin de susciter des projets d'insertion, de formation ou de maintien au travail des personnes handicapées. Une chargée de mission réalise des diagnostics courts auprès d'entreprises du département. Elle s'adresse exclusivement à des entreprises de plus de 20 salariés, que ces entreprises ou non soient membres de l'UIBR. Ces diagnostics

sont des états des lieux concernant le personnel reconnu handicapé. Leur objectif est d'aider les entreprises à prendre des décisions en matière d'accès et/ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées et plus globalement de gestion du handicap dans le cadre de la gestion des compétences et des ressources humaines. L'offre de services de l'UIBR est définie et financée par l'Agefiph.

Les services d'appui pour le maintien dans l'emploi (Sameth)

Les Sameth (Services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) interviennent afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre le handicap et le poste de travail. Ce service d'appui, présent dans tous les départements, est composé de professionnels dont l'activité est définie et financée par l'Agefiph.

Les Sameth interviennent en complément des acteurs de droit commun, telles que la Médecine du travail, la Caisse régionale d'assurance maladie, la Mutualité sociale agricole.

Les services proposés sont :

- un service d'information qui consiste à

offrir à toute personne ou organisme des informations sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;

- un service de facilitation qui intervient pour faciliter la mise en œuvre de la solution de maintien déjà identifiée dans l'entreprise et acceptée ;
- un service de conseil qui consiste à éclairer sur les conditions d'une démarche de maintien ;
- un service d'ingénierie qui intervient pour aider à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien.

En Alsace, on compte un service Sameth par département. Dans le Bas-Rhin comme dans le Haut-Rhin, c'est l'association Action et Compétence qui gère ces services.

Les plans départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH)

Dans le cadre de la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés, le gouvernement a prévu dès 1991 la mise en place des PDITH. La circulaire DGEFP du 15 janvier 2007 pose un cadre rénové de la coopération des acteurs. Les plans départementaux d'insertion visent à répondre aux objectifs nationaux de la politique d'emploi et aux besoins identifiés localement dans le cadre

d'un diagnostic préalablement partagé. Ils organisent la mobilisation de l'ensemble des acteurs et dispositifs de droit commun et spécifiques. Ils définissent et mettent en œuvre des actions relatives à la préparation, à l'accès et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

En Alsace, chaque département est doté d'un PDITH.

Le centre de rééducation professionnelle (CRP)

Les CRP permettent aux personnes handicapées d'accéder à des formations professionnelles de longue durée (souvent supérieures à un an), dans un environnement médico-social adapté.

Il existe un centre en Alsace, dans le département du Haut-Rhin.

Le service d'accompagnement régional des apprentis handicapés (Sarah)

Le service Sarah, financé par l'Agefiph Alsace-Lorraine propose depuis janvier 2003 un accompagnement adapté à des apprentis handicapés, issus ou non de l'éducation spécialisée, qui suivent une formation en alternance en Centre de formation d'apprentis (CFA).

Après évaluation des besoins spécifiques de chaque apprenti et validation de son projet professionnel, en lien avec les partenaires engagés dans le parcours du jeune, Sarah Alsace met en place les compensations utiles à la réussite de son apprentissage.

Ces compensations sont essentiellement de l'accompagnement en entreprise, du soutien pédagogique, psychologique et/ou orthophonique si nécessaires. Ils sont réalisés

par des intervenants dont les compétences correspondent aux besoins de chaque jeune. Les interventions se font dans la mesure du possible au plus proche du domicile, du lieu de formation ou de travail du jeune.

Par ces accompagnements, les principaux objectifs de Sarah Alsace sont de :

- développer l'autonomie, l'épanouissement et l'intégration des jeunes en milieu ordinaire de vie et de travail ;
- sensibiliser l'environnement du jeune, changer le regard sur les personnes handicapées ;
- favoriser le « vivre ensemble » au travail et au CFA ;
- faciliter l'accès aux moyens de compensation nécessaires au bon déroulement de l'apprentissage.

L'ACCÈS À L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

Les mesures publiques d'aide à l'insertion

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a procédé à une redéfinition de l'ensemble des « contrats aidés » destinés aux personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Dans le secteur marchand, le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) ont été fortement remodelés. Dans le secteur non marchand, le contrat d'avenir (CAV) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) se sont substitués aux anciens contrats aidés (CES et CEC).

Contrat d'avenir : ce contrat est destiné à favoriser le retour à l'emploi des personnes

bénéficiant du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Ils ouvrent droit à des aides pour les employeurs. Le contrat est d'une durée déterminée de 2 ans (avec des possibilités de dérogation), à temps partiel. Durant la durée du contrat, le salarié perçoit un salaire calculé au minimum sur la base du Smic horaire et peut dans certains cas continuer de percevoir une part de son allocation d'origine (RMI, ASS, AAH ou API), diminuée du montant de l'aide forfaitaire versée à l'employeur. Il bénéficie par ailleurs obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement.

Contrat d'accompagnement dans l'emploi : le contrat d'accompagnement est un contrat de travail à durée déterminée, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Contrat insertion revenu minimum d'activité : ce contrat vise à faciliter l'insertion professionnelle des allocataires du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. La personne embauchée bénéficie d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, à temps partiel (20 heures minimum par semaine) ou à temps plein,

d'une durée de 6 mois minimum (ou de trois mois pour certains bénéficiaires) renouvelable. Le CI-RMA peut également être conclu en contrat à durée indéterminée.

Contrat initiative emploi : ce contrat est destiné à permettre un retour rapide à l'emploi durable des personnes rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi. Il ouvre droit, pour les employeurs concernés, à une prise en charge par l'Etat d'une partie du coût de l'embauche et pour les salariés embauchés en CIE à un accompagnement, à de la formation, ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE). La personne embauchée bénéficie d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée de 24 mois ou plus, à temps plein ou à temps partiel.

La prime à l'insertion

La prime à l'insertion est une subvention forfaitaire privée, versée par l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), pour favoriser l'accès des personnes handicapées à des emplois durables.

Elle peut être versée à la fois au salarié handicapé et à l'entreprise qui le recrute.

Lors d'une embauche de travailleur handicapé, l'Agefiph verse une subvention forfaitaire de 1 600 euros à l'entreprise et de 800 euros au salarié.

La prime initiative emploi (PIE)

Depuis le 1^{er} septembre 2007, l'Agefiph propose aux entreprises une prime initiative emploi destinée à relancer le développement de l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées.

Cette aide, pouvant aller jusqu'à 6 000 euros,

s'adresse aux entreprises du secteur marchand embauchant des personnes handicapées présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. La PIE est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph ainsi qu'avec les exonérations de charges de droit commun.

L'aide à la création d'entreprise

L'Agefiph accorde aux demandeurs d'emploi handicapés qui créent ou reprennent une entreprise, après validation du projet, une subvention calculée en fonction des besoins du créateur et plafonné à 10 675 euros, en complément d'un apport de fonds propres

minimal de 1 525 euros. Le créateur ou le repreneur bénéficie en outre d'un accompagnement individualisé, avant la création, et d'un suivi après la création par des prestataires spécialisés sélectionnés par appel d'offres et financés par l'Agefiph.

L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)

L'objectif de l'AETH est d'aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés. La loi du 11 février 2005 a substitué cette aide à l'ex GRTH (Garantie de ressource des personnes handicapées). L'instruction des dossiers est assurée par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), le financement a été confié par l'Etat à l'Agefiph.

Cette aide s'adresse aux entreprises employant des salariés lourdement handicapés et aux personnes handicapées exerçant une activité non salariée (travailleur indépendant, commerçant, profession libérale...). La

lourdeur du handicap est reconnue lorsque le montant des charges induites par l'emploi du salarié handicapé est égal ou supérieur à 20 % du montant du Smic annuel.

Son montant annuel est de 450 fois le taux horaire du Smic chargé, par poste de travail occupé à temps plein. Il peut atteindre 900 fois ce taux si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap est égal ou supérieur à 50 % du Smic annuel. La lourdeur du handicap pouvant évoluer, cette aide est accordée pour une période de trois ans renouvelable après réexamen du dossier.

L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les actions d'évaluation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés menées par Pôle emploi (anciennement ANPE)

Pôle emploi assure des actions d'insertion et d'accompagnement pour aider les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et pour les aider à bâtir leur projet professionnel.

Il existe deux sortes de prestations :

- **les prestations d'accompagnement** : elles proposent aux demandeurs d'emploi un appui personnalisé avec un conseiller ou un consultant pour la recherche d'emploi.
 - mobilisation vers l'emploi : cet accompagnement facilite l'intégration dans un emploi des personnes rencontrant des difficultés de réinsertion professionnelle et sociale ;
 - bilan de compétence approfondi : permet à une personne à la recherche d'un emploi de faire un point sur son parcours professionnel et d'envisager des nouvelles pistes d'orientation en cohérence avec le marché du travail ;
- **les prestations d'évaluation** : elles servent à évaluer la situation du demandeur d'emploi par rapport à une offre d'emploi ou à un secteur d'activité :
 - évaluation préalable à la création d'entreprise : cette évaluation permet en tant que créateur potentiel d'une entreprise de bénéficier d'une expertise et de conseils sur son projet ;
 - évaluation des compétences et des capacités professionnelles : cette prestation d'évaluation permet à une personne de valider ses compétences et capacités correspondant à un métier, et d'identifier d'autres emplois/métiers sur lesquels elle peut se positionner ;
 - évaluation en milieu de travail : cette évaluation permet à une personne de vérifier ses compétences et capacités professionnelles par rapport à un emploi recherché ou de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé.

Les prestations et formations de l'Afpa

L'aide à l'élaboration du parcours de formation

Le cœur de l'orientation repose sur l'élaboration du projet de formation et/ou de certification en adéquation avec le projet professionnel des personnes : 186 services d'orientation professionnelle répartis sur l'ensemble du territoire accueillent, renseignent et évaluent les publics.

Les services d'orientation permettent :

- de construire et valider un projet de formation répondant au projet d'accès à l'emploi et aux besoins de développement des compétences de la personne. Pour les entreprises, ce savoir faire

d'évaluation permet de mieux répondre aux besoins de recrutement ou de formation ;

- de définir les étapes du parcours de formation Afpa ou hors Afpa qui optimisent les chances d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi ;
- d'accompagner le client jusqu'à son entrée en formation, notamment l'aider dans les démarches nécessaires (demande de financement, rémunération, réservation, mise en relation avec les divers organismes...).

Les actions de formation

Les formations pré-qualifiantes : elles concernent tout le secteur préparatoire (remise à niveau). Elles sont généralement préalables à l'entrée sur une formation qualifiante ou autre. Elles rassemblent les formations préparatoires (pré-professionnalisation de techniciens, pré-professionnalisation dans le secteur tertiaire, dans celui de l'industrie, ou dans le bâtiment), et les consolidations d'un projet professionnel. Ces dernières ont pour objectif de permettre aux stagiaires de confronter leur(s) projet(s) à la réalité du marché du travail (en particulier par une im-

mersion en entreprise) et le cas échéant de consolider leur décision.

Les formations qualifiantes : à l'issue de ces formations, après une épreuve finale, la personne peut obtenir la certification de ses compétences professionnelles par un titre professionnel. Les titres sont délivrés par le Ministère chargé de l'emploi.

L'enseignement à distance concerne en grande partie des actions préparatoires de remise à niveau.

Le schéma régional de formation des travailleurs handicapés

L'Agefiph et le Conseil régional d'Alsace ont signé une convention de partenariat concernant la période 2006-2008. Cette convention a pour objectif de :

- favoriser et amplifier l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées ciblées ;
- favoriser l'accueil personnalisé de ces personnes dans les stages du programme régional de formation ;
- développer l'insertion professionnelle de ce public dans les entreprises alsaciennes.

Les moyens pour répondre à ces objectifs sont la mise en œuvre dans la programmation régionale, d'actions de formation collectives spécifiquement dédiées au public handicapé ciblé. De plus, l'ensemble des actions du programme régional de formation (non spécifiquement dédiées au public travailleur handicapé) est accessible aux personnes reconnues handicapées au sens de la loi sur le handicap du 11 février 2005.

En 2007, l'ensemble des actions du programme régional sont déclinées en sept types :

- **actions de français langue étrangère (Fle) :** acquérir les connaissances linguistiques de base en rapport avec la vie quotidienne (notamment maîtrise des codes, des cadres sociaux et culturels) ;
- **actions visant l'acquisition des savoirs de base (ASB) :** améliorer les capacités de compréhension, d'expression et de communication écrites et orales à travers la maîtrise des savoirs de base et favoriser l'autonomie personnelle et sociale des personnes et accroître les potentialités d'insertion professionnelle ;
- **actions d'orientation :** construire et valider un projet professionnel en tenant compte des opportunités d'emploi sur le territoire, développer des savoir-être et des comportements professionnels propres à assurer l'insertion professionnelle et découvrir le monde du travail ;
- **actions de professionnalisation :** acquérir ou perfectionner des connaissances, des

savoirs professionnels permettant un accès rapide à l'emploi ou une meilleure adaptabilité à l'emploi occupé ou visé ;

- **actions préparatoires à l'entrée en qualification :** accompagner le stagiaire dans la mise en œuvre de son projet de qualification professionnelle et favoriser la réactualisation des connaissances de base et l'acquisition des connaissances professionnelles en vue de préparer l'entrée en formation qualifiante ou en contrat d'alternance ;
- **actions de qualification :** permettre à des stagiaires qui ont un projet professionnel validé d'obtenir un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle reconnu ;
- **actions de création d'entreprise :** assurer une formation généraliste et un accompagnement à la création d'entreprise, en consolidant les projets et en favorisant leur pérennisation.

Les formations en alternance

Contrat de professionnalisation (jeune et adulte)

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une

exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique. Cette aide, attribuée par Pôle emploi, nouvelle institution issue de la fusion de l'ANPE et des Assedic, vise à inciter les employeurs à embaucher et à former dans le cadre du contrat de professionnalisation des demandeurs d'emploi inscrits de 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable.

Contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé

de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles. Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. L'apprenti a un statut de salarié de l'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] AGEFIPH, FIPHP. **L'Atlas national 2008 : l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées**. 2008, 125 p.
- [2] AGEFIPH. **Le taux d'emploi direct des personnes handicapées masque des dynamiques diversifiées**. Tendances, La lettre des études de l'Agefiph, janvier 2009, n°12, p 1-4.
- [3] AMAR M, AMIRA S. **Incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi**. Revue française des affaires sociales, 2003, n°1-2, p.151-166.
- [4] AMIRA S. **La loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 : éléments de bilan**. Premières Synthèses Dares, 2008, N°28.1, p.1-4.
- [5] AMIRA S. **L'obligation d'emploi de personnes handicapées : une nouvelle loi à partir de 2006**. Premières Synthèses Dares, 2008, N°46.1, p.1-4.
- [6] AMIRA S, MERON M. **L'activité professionnelle des personnes handicapées**. in France Portrait social 2004-2005, 2004, p.173-193
- [7] BROUARD C, ROUSSEL P. **Le handicap en chiffres CTNERHI**, 2005, 119 p.
- [8] CAMBOIS E, DESEQUELLES A, RAVAUD J-F. **Femmes et hommes ne sont pas égaux face au handicap**. Population et sociétés, 2003, N°386, p. 1-4.
- [9] CHOSSY J-F. **Rapport d'information sur la mise en application de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Assemblée Nationale, Rapport N°2758, 2005, 153 p.
- [10] CHOSSY J-F. **Rapport d'information sur la mise en application de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Assemblée Nationale, Rapport N°3161, 2006, 127 p.
- [11] COUTROT T., WALTISPERGER D. **L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé**. Premières synthèses Dares, 2005, N°08.1, p. 1-4.
- [12] CRM Centre de réadaptation de Mulhouse. **Rapport d'activité 2007 - service orientation et formation professionnelle**, 263 p.
- [13] DE STEFANO G, SANTAMARIA C, MERON M, OKBA M, AMIRA S. **Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées**. Dares, 2006, 96 p.
- [14] DRASS, DREES. **Statistiques et indicateurs de la santé et du social. Statiss 2008, les régions françaises**. 2008, Drees.
- [15] DE STEFANO G, SANTAMARIA C, MERON M, OKBA M, AMIRA S. **Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées**. Dares, 2006, 96 p.
- [16] INSEE Alsace. **Bilan économique et social 2007**. Chiffres pour l'Alsace, 2008, dossier n°14.
- [17] INSEE Alsace. **Ralentissement de l'activité**. Chiffres pour l'Alsace conjoncture, 2008, N°30, p.1-4.
- [18] MORMICHE P. **L'enquête handicaps, incapacités, dépendance : apports et limites**. Revue française des affaires sociales, 2003, N°1-2, p. 13-30
- [19] NGUYEN KN, ULRH V. **L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007**. Premières Synthèses Dares, 2008, N°47-1, p.1-4.
- [20] RAVAUD JF, VILLE I. **Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap**. Revue française des affaires sociales, 2003, N°1-2, p. 227-254.

Documents publiés en 2007 - 2008 par les observatoires régionaux de l'emploi des personnes handicapées (hors bulletins trimestriels).

C2R BOURGOGNE. *Synthèse annuelle 2007 : population handicapée*. C2R Bourgogne, 2007, p 1-4.

C2R BOURGOGNE. *Handicompétence : Etat des lieux des enjeux liés à la formation professionnelle et à l'accès à l'emploi de personnes handicapées - Région Bourgogne*. C2R Bourgogne, 2007, 84 p.

CARMEE Picardie. *Panorama - Emploi-formation des travailleurs handicapés en Picardie au 31 décembre 2006*. CARMEE, 2008, 42 p.

CLAINCHARD E. *Observatoire des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en Ile-de-France : données clefs 2007*. PRACTHIS, 2008, 56 p.

D'AGOSTINO A, BREMOND F. *Le chômage des personnes handicapées : analyse de la demande d'emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur*. ORM PACA, 2006, 52 p.

Emploi formation insertion Franche-Comté. *Situation des travailleurs handicapés en Franche-Comté - données 2007*. EFIGIP, 2008, 22 p.

FERNANDEZ D, POLES I H, IMBERT F. *Les travailleurs handicapés en Alsace, rapport annuel 2006*. Orefiph Alsace, 2007, 92 p.

OREPH BASSE-NORMANDIE. *L'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Basse-Normandie - Année 2007*. OREPH Basse-Normandie, 2008, 64 p.

ORM PACA. *Diagnostic emploi formation des travailleurs handicapés en PACA en 2007*. ORM PACA, 2008, 95 p.

PERRET F. *Handicap et insertion professionnelle en région Rhône-Alpes - Données 2007 et évolution 2006-2007*. CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire, 2008, 76 p.

INDEX DES FIGURES

INDEX DES GRAPHIQUES

CONTEXTE REGIONAL

Graphique 1 : Taux de chômage localisés trimestriels (données CVS) Page 4

Graphique 2 : Nombre de bénéficiaires des minima sociaux en Alsace de 2002 à 2007 Page 4

Graphique 3 : Nombre de salariés en Alsace selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement en 2007 Page 5

Graphique 4 : Solde de créations d'entreprises Page 6

Graphique 5 : Créations et défaillances d'entreprises en Alsace Page 6

Graphique 6 : Secteur d'activité des offres d'emploi enregistrées en Alsace en 2007 Page 6

Graphique 7 : Qualification des offres d'emploi enregistrées en Alsace en 2007 Page 7

Graphique 8 : Part d'emplois durables dans les offres d'emploi enregistrées en Alsace en 2007 Page 7

CDAPH

Graphique 9 : Evolution du nombre de RQTH accordées de 2001 à 2006 par département en Alsace Page 14

Graphique 10 : Répartition des orientations professionnelles en Alsace en 2006 Page 15

Graphique 11 : Evolution des décisions d'orientation professionnelle traitées de 2001 à 2006 en Alsace Page 15

AUTRES BENEFICIAIRES

Graphique 12 : Evolution du nombre de bénéficiaires de l'AAH par département en Alsace de 2000 à 2007 Page 19

OBLIGATION D'EMPLOI

Graphique 13 : Taux d'emploi de travailleurs handicapés selon le secteur d'activité en Alsace en 2006 Page 26

Graphique 14 : Taux d'emploi de travailleurs handicapés selon la taille de l'établissement en Alsace en 2006 Page 27

Graphique 15 : Répartition des salariés travailleurs handicapés par secteur d'activité en Alsace en 2006 Page 28

HANDICAP ET CHÔMAGE

Graphique 16 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi (catégories 1, 2 et 3) de 2000 à 2007 Page 32

Graphique 17 : Répartition des demandeurs d'emploi travailleur handicapé et tout public par niveau de formation Page 34

MILIEU ADAPTE

Graphique 18 : Evolution du nombre de places installées dans les Esat en Alsace de 2000 à 2007 Page 38

Graphique 19 : Nombre d'entreprises adaptées et de CDTD en Alsace de 2000 à 2007 Page 39

Graphique 20 : Effectifs en équivalent temps plein en entreprises adaptées et en CDTD en Alsace de 2000 à 2007 Page 39

ACCES A L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

Graphique 21 : Evolution du stock de dossiers actifs en Alsace de 2002 à 2007 Page 45

Graphique 22 : Durée des contrats signés en Alsace en 2007 Page 45

Graphique 23 : Nature des contrats signés en Alsace en 2007 Page 45

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Graphique 24 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2007 selon la nature de leur handicap principal Page 55

L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Graphique 25 : Répartition des financeurs des actions de formation Afpa selon les montants versés en 2007 Page 59

Graphique 26 : Répartition des stagiaires handicapés par type d'action en Alsace en 2007 Page 60

INDEX DES FIGURES**LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Figure 1 : Activité du Sameth en Alsace en 2007 Page 54

INDEX DES CARTES**CONTEXTE REGIONAL**

Carte 1 : Taux d'allocataires de l'API, de l'AAH ou du RMI pour 1 000 personnes âgées de 18 à 59 ans en Alsace en 2007 Page 5

OBLIGATION D'EMPLOI

Carte 2 : Proportion d'établissements à « quota 0 » par zone d'emploi en Alsace en 2006 Page 25

Carte 3 : Taux d'emploi de travailleurs handicapés par zone d'emploi en Alsace en 2006 Page 26

HANDICAP ET CHÔMAGE

Carte 4 : Taux de DEFM travailleurs handicapés (catégories 1, 2 et 3) au 31/12/2007 pour 10 000 personnes en âge de travailler (15-64 ans) en Alsace Page 31

Carte 5 : Part du public handicapé dans la demande d'emploi (catégories 1, 2 et 3) au 31/12/2007 en Alsace Page 32

MILIEU ADAPTE

Carte 6 : Nombre de places installées dans les Esat au 31 décembre 2007 en Alsace Page 38

Carte 7 : Effectifs présents dans les EA et les CDTD au 31 décembre 2006 en Alsace Page 40

INDEX DES TABLEAUX

CDAPH

Tableau 1 : Nombre de demandes de RQTH traitées par département en Alsace en 2006 Page 12

AUTRES BENEFICIAIRES

Tableau 2 : Nombre de bénéficiaires de l'AAH au 31 décembre 2007 en Alsace Page 18

Tableau 3 : Le traitement des demandes de carte d'invalidité par département en Alsace en 2006 Page 20

Tableau 4 : Décisions d'attribution de la carte d'invalidité par département en Alsace en 2006 Page 20

OBLIGATION D'EMPLOI

Tableau 5 : Les indicateurs de l'obligation d'emploi en Alsace en 2006 Page 23

Tableau 6 : Répartition des établissements assujettis selon les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et le secteur d'activité en Alsace en 2006 Page 24

Tableau 7 : Répartition des établissements assujettis selon les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et le nombre de salariés en Alsace en 2006 Page 25

Tableau 8 : Principaux métiers occupés par les salariés travailleurs handicapés en Alsace en 2006 Page 27

HANDICAP ET CHÔMAGE

Tableau 9 : La demande d'emploi au 31/12/2007 Page 31

Tableau 10 : Les principaux métiers recherchés par les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés Page 35

ACCES A L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

Tableau 11 : Nombre d'entrées par type de contrats aidés en 2007 en Alsace Page 44

Tableau 12 : Répartition des sorties du fichier des demandeurs d'emploi selon le motif (catégories 1, 2 et 3) Page 47

L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION

Tableau 13 : Répartition de l'offre de services aux entreprises par type de prestation et nombre d'entreprises concernées par département pour l'année 2007 Page 51

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Tableau 14 : Détail des types de maintien dans l'emploi en Alsace en 2007 Page 56

L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Tableau 15 : Effort global de formation des personnes handicapées en Alsace en 2007 Page 57

Tableau 16 : Prestations d'accompagnement et d'évaluation des demandeurs d'emploi menée par Pôle emploi en 2007 Page 58

Tableau 17 : Les travailleurs handicapés dans les formations spécifiques cofinancées par l'Agefiph et la Région Alsace de 2001 à 2007 Page 60

Tableau 18 : Composition de l'effort de formation de l'Agefiph en Alsace en 2007 Page 62

Tableau 19 : Aides apportées par l'Agefiph dans le cadre des contrats par alternance en Alsace en 2007 Page 62

ORSAL
www.orsal.org
Hôpital civil
Médicale A - 3ème étage
1 place de l'hôpital
BP 426
67091 Strasbourg Cedex
orsal@orsal.org
Tel 03 90 24 54 40
Fax 03 90 24 54 47