Observatoire régional formation insertion professionnelle des travailleurs handicapés

ORSAL

OBSERVATOIRE REGIONAL
DE LA SANTE D'ALSACE

Les travailleurs handicapés en Alsace
Rapport annuel 2002

PRINCIPAUX RÉSULTATS

DOSSIER DE PRESSE 19 NOVEMBRE 2003

Pour la première fois en Alsace, un document fait un tour d'horizon de la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés à partir d'une douzaine de sources de données régionales.

Le premier rapport annuel de l'Observatoire Régional Formation et Insertion Professionnelle des travailleurs Handicapés (OREFIPH) permet d'observer la situation des travailleurs handicapés en Alsace, depuis leur reconnaissance par les COTOREP (nécessaire pour bénéficier des aides prévues par la loi), jusqu'à leur accès effectif à la vie professionnelle.

Ce dossier présente les principaux résultats de ce travail, présentés lors de la conférence de presse du 19 novembre 2003.

L'Observatoire Régional 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 la formation et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés a été crée en Alsace en 2001.

Ses travaux s'inscrivent dans le cadre de l'observation régionale de cette question, coordonnée par l'AGEFIPH à l'échelle nationale (une vingtaine d'observatoires régionaux sont actuellement en fonction sur l'ensemble du territoire français).

En Alsace, les travaux de l'OREFIPH sont dirigés par un comité de pilotage composé de la Région Alsace, de la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP), de la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS), de la Direction Régionale de l'Agence Nationale pour l'Emploi (DRANPE), et de 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), avec le soutien de l'Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) et du Centre Régional pour l'Etude et l'Action en faveur des personnes Inadaptées (CREAI).

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.

Contact Presse :
D. FERNANDEZ
ORSAL
www.orsal.org
4, rue de Lausanne
67000 Strasbourg
info@orsal.org
Tel 03 88 36 53 12
Fax 03 88 35 60 82

Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées Agefiph Lorraine/Alsace

Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Direction régionale du travail, de l'emploi de la formation professionnelle d'Alsace

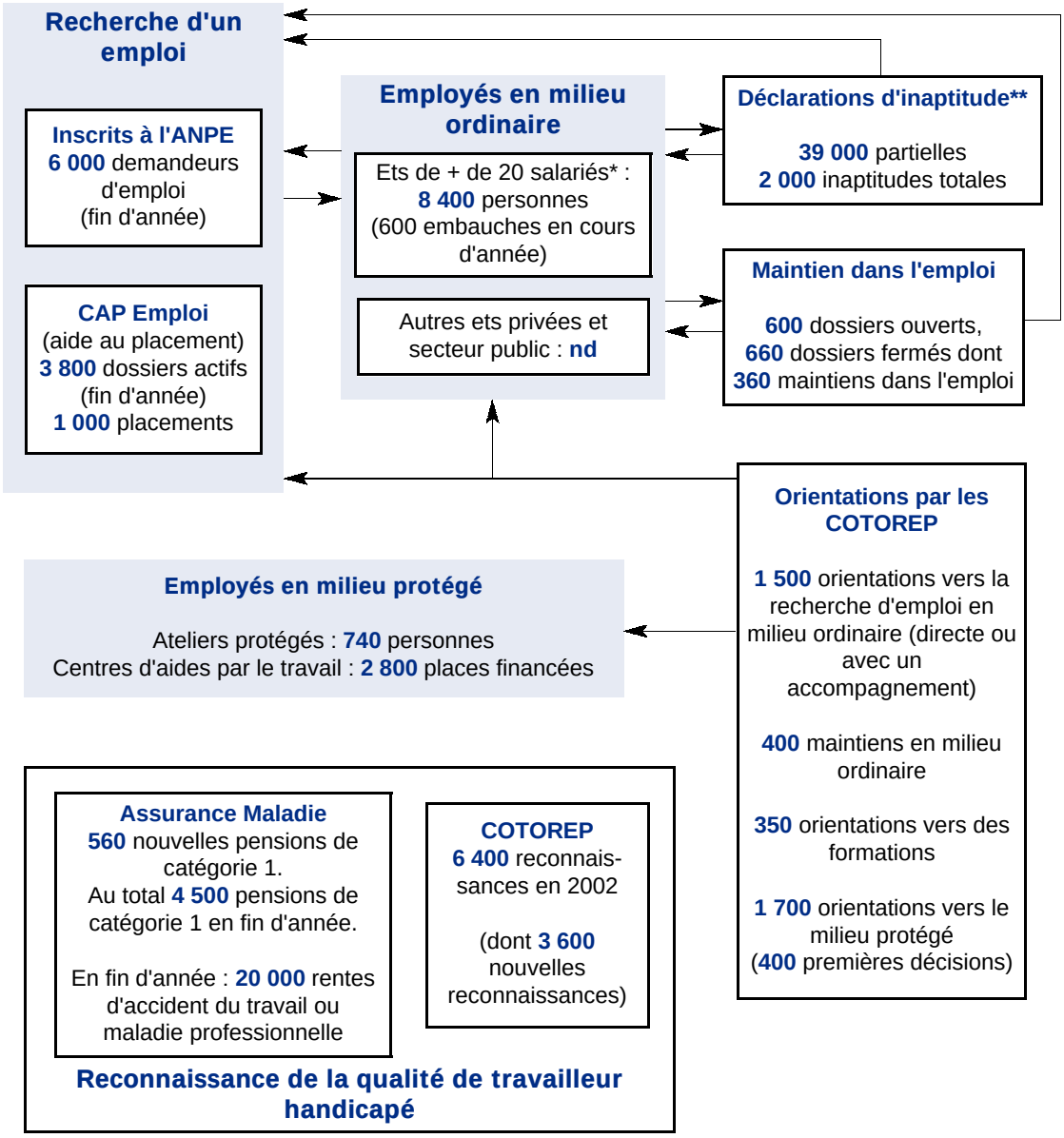
Région Alsace

Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DIRECTION REGIONALE DES AFFAIRES SANITAIRES ET SOCIALES

ANPE ALSACE Notre métier, l'emploi

I - Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés

Le schéma ci-dessous donne une image de la situation des travailleurs handicapés en Alsace comme elle apparaît à travers les données analysées dans le rapport annuel de l'OREFIPH (pour plus de lisibilité, les effectifs présentés ici sont arrondis, les valeurs exactes figurant dans les chapitres correspondants).



** dernière donnée disponible : pour l'année 2000*
*** dernière donnée disponible, pour l'année 2001*

L'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF D'AIDE À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Sur 46 000 personnes ayant le statut de travailleur handicapé :
4 500 bénéficient d'une pension d'invalidité
20 000 sont titulaires d'une rente AT/MP

L'ensemble du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (obligation d'embauche, aide au placement, aide au maintien dans l'emploi …) est réservé aux travailleurs dont le handicap a été reconnu, par les COTOREP ou par un organisme de sécurité sociale (pensions d'invalidité ou rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle).

En 2002, l'Assurance Maladie a attribué 560 pensions d'invalidités de catégorie 1 (correspondant à des personnes capables d'exercer une activité professionnelle). En fin d'année on dénombrait quelques 4 500 bénéficiaires de ce type de pension d'invalidité.

Cette même année, les personnes titulaires d'une rente accident du travail - maladie professionnelles (AT/MP) (entraînant une incapacité permanente partielle supérieure à 10 %) sont au nombre de 20 000 en Alsace à la fin de l'année 2002.

En 2002, les deux COTOREP alsaciennes ont reconnu 6 400 travailleurs handicapés : 3 600 nouvelles reconnaissances et 2 800 renouvellements. Les données d'activité des COTOREP ne permettent pas de connaître le nombre total de travailleurs reconnus en fin d'année 2002, elles ne renseignent que sur le flux de reconnaissance en cours d'année.

A partir des données de l'enquête nationale Handicaps, Incapacité Dépendance*, on estime cependant à environ 46 000 le nombre total de personnes de 20 à 59 ans reconnues travailleurs handicapés en Alsace.

LES ÉTABLISSEMENTS DE TRAVAIL PROTÉGÉ

Parmi les travailleurs handicapés employés, environ un sur cinq travaille en milieu protégé.

Selon les estimations réalisées à partir de l'enquête HID, l'Alsace compterait environ 17 500 travailleurs handicapés titulaires d'un emploi. Avec 740 personnes employées dans des Entreprises Adaptées (EA, nouvelle appellation des Ateliers Protégés) et quelques 2 800 places financées en Centre d'Aide par le Travail (CAT), les établissements de travail protégé représenteraient une partie plutôt faible de cette population (moins de 20 %).

On peut estimer à moins de 200 le nombre d'entrées en CAT et à près de 140 les entrées en EA (à partir des orientations prononcées par la COTOREP et les données de flux d'entrée en CAT disponibles pour 1999).

Le nombre de sorties du milieu protégé vers le milieu ordinaire est particulièrement faible, bien que les données disponibles pour ce premier rapport ne permettent pas de quantifier de façon très précise ce flux. On sait par exemple qu'en 1999, seules 12 personnes ont quitté un CAT pour entrer en milieu ordinaire. Elles étaient 8 à se rapprocher du milieu ordinaire en entrant dans une EA. Les passages des EA vers le milieu ordinaire semblent eux aussi assez rares.

L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

On estime à 14 000 les travailleurs handicapés (reconnus) employés en milieu ordinaire.
8 400 sont employés dans des entreprises privées de plus de 20 salariés.

D'après les données estimées à partir de l'enquête HID, une fois déduits les effectifs employés en milieu protégé, on devrait dénombrer quelques 14 000 travailleurs handicapés (reconnus comme tels) employés en milieu ordinaire en Alsace.

Ils sont 8 400 à être employés dans les entreprises privées de plus de 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi (le taux d'emploi direct s'élève à 4,4 % en Alsace, ce qui reste inférieur à l'objectif de 6 % prévu par la loi). Les autres travailleurs handicapés sont employés dans les entreprises privées de moins de 20 salariées (non soumises à l'obligation d'emploi), ainsi que dans le secteur public (qui est, lui, soumis à l'obligation).

On ne dispose pas, à l'heure actuelle, de donnée concernant l'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique en Alsace.

*ENQUETE HID AUPRES DES PERSONNES VIVANT EN DOMICILE ORDINAIRE : résultats détaillés GOILLOT C., MORMICHE P. (2001), INSEE Résultats N° 83-84, INSEE

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE ET LA RECHERCHE D'EMPLOI

6000 demandeurs d'emploi handicapés, 3 800 travailleurs handicapés pris en charge par Cap Emploi.

La médecine du travail délivre annuellement environ 2 000 avis d'inaptitudes totales au poste (donnée de 2001), une partie de ces avis peut aboutir à un licenciement pour inaptitude. Le nombre total de ces licenciements n'est pas connu à l'heure actuelle.

Les deux missions maintien dans l'emploi interviennent en amont de ces difficultés. Elles ont permis 360 maintiens dans l'emploi de travailleurs en "risque d'inaptitude" signalés par l'Assurance Maladie ou la médecine du travail.

Fin 2002, on dénombre en Alsace quelques 6 000 demandeurs d'emploi handicapés. Le réseau CAP Emploi aide au placement de 3 800 travailleurs handicapés (un quart d'entre eux est encore en activité et souhaite changer d'emploi). Ces structures ont permis le placement d'un millier de travailleurs handicapés dans les entreprises de la région.

II- Les caractéristiques des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987

L'analyse des caractéristiques socio-démographiques des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987 à travers les différentes sources de données analysées dans le rapport annuel de l'OREFIPH, confirme largement les résultats de l'enquête HID ou d'autres travaux d'observatoires régionaux de l'insertion des travailleurs handicapés.

UNE LARGE PRÉDOMINANCE DES HOMMES

Les hommes sont plus touchés par des incapacités avant 60 ans.

Les femmes handicapées sont plus éloignées du marché du travail que les hommes.

Les données présentées dans ce rapport montrent une large prédominance des hommes parmi les travailleurs handicapés. La proportion des femmes employées dans les entreprises de plus de 20 salariés est à ce titre particulièrement faible (29 %).

Cette caractéristique de la population des travailleurs handicapés est due à plusieurs phénomènes :

- Les hommes sont plus touchés que les femmes par des incapacités avant 60 ans (ils consomment plus de tabac, d'alcool, sont plus souvent victimes d'accidents de la circulation…). Les statistiques sur les rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle en Alsace montrent en outre qu'environ 80 % des 20 000 titulaires d'une telle rente sont des hommes.

- Mais la sous-représentation des femmes parmi les travailleurs handicapés reconnus administrativement est également une conséquence de leur plus grand éloignement du monde du travail. Leur taux d'activité est particulièrement bas (50 %, contre 70 % pour les hommes handicapés, d'après l'enquête nationale HID) et elles sont sans doute moins nombreuses à demander la reconnaissance de leur handicap.

Le *sex-ratio* n'est pas homogène dans les différentes sources de données exploitées dans ce document. Les femmes ne représentent que 29 % des travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés, 42 % des demandeurs d'emploi, et 45 % des travailleurs handicapés en milieu protégé.

Ces résultats montrent bien qu'il existe de fortes inégalités homme / femme d'accès à une activité professionnelle parmi les travailleurs handicapés.

UNE POPULATION ÂGÉE

Une pyramide des âges qui reflète l'augmentation avec l'âge du risque d'être handicapé

Une population plus âgée en milieu ordinaire qu'en milieu protégé

Les travailleurs handicapés en milieu ordinaire (en emploi ou en demande d'emploi) sont plus âgés que l'ensemble des travailleurs (ils sont environ 30 % à avoir plus de 50 ans). Cette caractéristique traduit l'augmentation avec l'âge du risque d'être handicapé.

Cet âge élevé représente une fragilité en terme d'insertion professionnelle en milieu ordinaire, qui s'ajoute à l'effet de l'incapacité en elle-même. Les statistiques des placements de travailleurs handicapés par CAP Emploi en atteste bien : seuls 16 % des personnes placées dans des entreprises de la région ont plus de 50 ans (alors qu'il représentent 22 % des travailleurs pris en charge par CAP Emploi, et 29 % des demandeurs d'emploi handicapés).

Le constat n'est pas le même en milieu protégé. En effet, les travailleurs handicapés employés en Centre d'Aide par le Travail sont relativement jeunes (seuls 15 % d'entre eux ont plus de 45 ans). Cette différence traduit la faiblesse des échanges entre milieux protégé et ordinaire. Il y a ainsi un effet de filière en milieu protégé ; allant des établissements d'éducation spécialisée vers les établissements de travail protégé. Les entrées en CAT depuis le milieu ordinaire sont très rares (7 cas en un an).

UNE POPULATION PEU QUALIFIÉE, AU NIVEAU DE FORMATION PLUTÔT BAS

6 demandeurs d'emploi handicapés sur 10 sont des ouvriers ou des employés non qualifiés

Les seules sources permettant de connaître la qualification et le niveau de formation des travailleurs handicapés sont les données de chômage, les données de l'activité d'aide au placement de CAP Emploi et les données d'activité des missions d'aide au maintien dans l'emploi.

La population handicapée apparaît comme peu qualifiée et ayant un niveau de formation bas au travers de ces trois sources (6 demandeurs d'emploi sur 10 sont des ouvriers non qualifiés ou des employés non qualifiés).

Ces caractéristiques peuvent être à la fois comprises comme des causes et comme des conséquences du handicap.

Comme des causes du handicap tout d'abord, puisque ce sont les travailleurs les moins qualifiés qui sont les plus soumis à des conditions de travail difficiles, susceptibles d'entraîner à plus ou moins long terme l'apparition d'incapacités (l'enquête HID montre ainsi que 20 % des ouvriers non qualifiés sont atteints d'une incapacité lourde, contre seulement 7 % des cadres et professions intermédiaires).

Mais également comme des conséquences du handicap, puisqu'une déficience mentale ou physique peut être un frein à l'accès à la formation.

Attention, les caractéristiques présentées ici ne concernent que les travailleurs handicapés reconnus administrativement. L'enquête HID montre que le taux de reconnaissance est très dépendant du niveau de qualification. Parmi les cadres et professions intermédiaires, seul 1 travailleur handicapé sur 5 est reconnu administrativement alors que la proportion est deux fois plus forte pour les ouvriers non qualifiés.

Le faible niveau de qualification et de formation des travailleurs handicapés reconnus en Alsace reste un obstacle majeur à leur insertion professionnelle. C'est pourquoi la problématique de l'accès à la formation semble être centrale en terme d'aide à l'insertion de ce public. La mise en place du schéma régional de la formation et de l'intégration des personnes handicapées en 2003 en témoigne.

LA QUESTION DE LA NATURE ET DE L'ORIGINE DU HANDICAP

D'après les rares informations disponibles : les déficients intellectuels sont majoritaires en CAT (71 %) et très minoritaires en milieu ordinaire (3 % des travailleurs aidés par CAP Emploi).

Les données permettant de connaître la nature ou l'origine du handicap des travailleurs bénéficiaires de la loi de 1987 sont rares et ne recouvrent qu'une petite partie du champ d'étude (les travailleurs en CAT, le public pris en charge par CAP Emploi et par les missions maintien dans l'emploi).

Les quelques éléments analysés dans ce document permettent tout de même de montrer qu'il y a une forte différence entre le milieu protégé (avec 71 % de déficients intellectuels en CAT) et le milieu ordinaire (42 % de déficients moteurs et seulement 3 % de déficients intellectuels pris en charge par CAP Emploi).

L'origine du handicap n'est connue que pour les personnes prises en charge par les missions maintien dans l'emploi. Il apparaît alors que la majeure partie des risques d'inaptitude en milieu ordinaire est liée à des maladies non professionnelles (57 %), suivis des accidents du travail et des maladies professionnelles (32 % en tout).

III- Des situations départementales contrastées

Ce premier document annuel présente, chaque fois que possible, des analyses départementales des sources de données.

De fortes disparités de reconnaissance par les COTOREP dans les deux départements.

L'une des principales différences entre les deux départements a trait à l'activité de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par les COTOREP. Si le taux de reconnaissance (nombre de reconnaissance sur le nombre de dossiers traités) est le même dans les deux départements, la gravité du handicap n'est pas évaluée de la même manière dans le Bas-Rhin et dans le Haut-Rhin. Ainsi, dans le Bas-Rhin, 51 % des travailleurs reconnus sont classés en catégorie A (handicap léger), alors que cette proportion n'est que de 11 % dans le Haut-Rhin. Le Bas-Rhin se trouve dans une situation extrême au regard des résultats de l'ensemble des autres départements de France. Il présente le taux de reconnaissance en catégorie A le plus élevé de France, loin devant le département de la Marne (qui arrive en seconde position avec 40 % de catégorie A).

Cette spécificité départementale illustre bien la nécessité de réaliser un travail d'harmonisation des pratiques des COTOREP sur l'ensemble du territoire national. En effet, il n'est pas exclu que des différences constatées en terme de reconnaissance par la COTOREP aient des conséquences sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés à l'échelle du département. Un travailleur en catégorie B ou C " compte plus " en terme d'obligation d'emploi dans une entreprise de plus de 20 salariés qu'un travailleur en catégorie A. Etre classé en catégorie B ou C ouvre droit à un abattement de salaire. Pour cette dernière mesure, il semble néanmoins qu'il n'y ait pas de différence sensible suivant le département (le recours à la garantie de ressource des travailleurs handicapés reste très marginal).

Un taux d'emploi dans les entreprises de plus de 20 salariés plus élevé dans le Haut-Rhin.

La seconde différence observable entre les deux départements alsaciens correspond à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est plus élevé dans le Haut-Rhin (5,2 %) que dans le Bas-Rhin (3,8 %) (rappelons que le taux d'emploi prévu par la loi est de 6 %). Une partie de cette différence peut s'expliquer par la part plus élevée des travailleurs en catégorie B et C dans le département du Haut-Rhin, mais il est probable que les déterminants de cette différence soient multiples (structure du tissu économique…).

IV- Evolutions et perspectives

DES EFFETS DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

3 700 demandeurs d'emploi handicapés fin 1996, 6 000 fin 2002.

Les caractéristiques des travailleurs handicapés (âge, qualification...) sont autant de freins à l'insertion professionnelle.

Une augmentation probable des besoins d'aide à l'insertion de ce public.

Pendant la période d'embellie économique (de 1996 à 2001) comme pendant la période de ralentissement observée depuis, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés n'a pas cessé d'augmenter en Alsace. On est ainsi passé de 3 700 demandeurs fin 1996 à 6 000 fin 2002.

Majoritairement peu qualifiés et relativement âgés, les caractéristiques des travailleurs handicapés les placent au premier rang des victimes de la crise que traverse l'économie alsacienne. Il sont en outre souvent issus du secteur de l'industrie, le plus touché par les conséquences de la mondialisation : délocalisations, rachats, concurrence des pays à bas coûts salariaux. Si des cellules de reclassement sont mises en place dans le cadre de plans sociaux, la question du devenir spécifique des travailleurs handicapés mériterait d'y être intégrée, comme cela a déjà pu être expérimenté dans le département du Bas-Rhin.

Le chômage n'est pas la seule conséquence visible d'une situation économique qui se dégrade, on peut également signaler que les contrats signés dans le cadre des placements CAP Emploi sont de plus en plus précaires (les placements en CDI diminuent au profit des placements en CDD de moins de 6 mois). Le nombre de contrats primés par l'AGEFIPH diminue en conséquence de 42 % entre 2001 et 2002, cette prime n'allant qu'aux emplois stables : CDI et CDD de 12 mois.

Ce constat doit toutefois être relativisé. Les données dont nous disposons sur l'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés datant de l'an 2000 montrent qu'ils sont en grande majorité employés en CDI, et qu'ils ont pour la plupart une ancienneté importante à leur poste.

La situation économique actuelle entraîne l'augmentation du nombre de personnes handicapées ayant besoin d'un appui à l'insertion professionnelle (aide au placement, maintien dans l'emploi…). En effet, non seulement les travailleurs handicapés déjà reconnus se trouvent dans des situations plus difficiles, mais le contexte favorise également la reconnaissance de travailleurs handicapés qui n'en voyaient pas l'utilité dans un contexte plus favorable. Le nombre de demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la COTOREP connaît ainsi une augmentation de 9 % par an depuis l'an 2000…

DES EFFETS DES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES

Le vieillissement des actifs augmentera mécaniquement le nombre de travailleurs handicapés.

Le vieillissement des actifs qui a une base strictement démographique (l'arrivée des "baby-boomers" en fin de carrière : phénomène qui culminera en 2006), est accentué par une évolution de la politique de l'emploi (baisse des retraites anticipées), par des évolutions sociales à plus long terme (augmentation de l'activité féminine) et par l'augmentation de la durée de cotisation des retraites. Sans tenir compte de ce dernier facteur, l'INSEE -BLANCHET (2002)- prévoit qu'en 2006, les 50-60 ans représenteront à eux seuls 27 % de la population active (contre 18 % au recensement de 1999).

Or, comme le montre l'enquête HID, le nombre de personnes touchées par des incapacités augmente nettement avec l'âge entre 20 et 59 ans, il est donc probable que le nombre de travailleurs handicapés dans la population active connaisse une forte augmentation au cours des années à venir du fait de l'augmentation du nombre d'actifs âgés.

Si les taux de reconnaissance administrative du handicap ne diminuent pas, la population des travailleurs bénéficiaires de la loi de 1987 devrait elle aussi connaître une augmentation en Alsace dans les années à venir. On peut prévoir, là encore, une augmentation des besoins d'aide à l'insertion économique (sensibilisation des entreprises, aide au maintien dans l'emploi, au reclassement, aide à la recherche d'un emploi…).

L'augmentation de l'espérance de vie sans incapacité pourrait venir dans une certaine mesure contre-balancer cette évolution. Il est actuellement impossible d'évaluer le poids que pourrait avoir cette amélioration dans les années à venir, tant elle est dépendante de l'évolution des conditions de vie dans la région (consommation de tabac, d'alcool, conditions de travail...).

Les perspectives démographiques qui viennent d'être décrites, amènent à relativiser largement la question du départ à la retraite des salariés handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés (environ 300 départs prévus par an entre 2005 et 2010). Il reste toutefois nécessaire de suivre l'évolution de la pyramide des âges de cette population : les évolutions démographiques valables à un niveau régional global pourraient être très différentes d'un secteur d'activité à l'autre.

Les stratégies adoptées par les entreprises face au vieillissement de leurs salariés et en particulier des travailleurs handicapés vont conditionner le devenir d'un nombre croissant de personnes (seront-elles maintenues en emploi, reclassées, ou observera-t-on une hausse des licenciements ?). Le tissu économique régional sera-t-il en capacité d'anticiper ces évolutions, qui paraissent inéluctables ?