OCTOBRE **2003**

Observatoire régional formation insertion professionnelle des travailleurs handicapés

OREF Alsace Observatoire Régional Emploi Formation

ORSAL OBSERVATOIRE REGIONAL DE LA SANTE D'ALSACE

Les travailleurs handicapés en Alsace

Rapport annuel 2002

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

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace

ANPE ALSACE Notre métier, l'emploi

DIRECTION RÉGIONALE DES AFFAIRES SANITAIRES ET SOCIALES

Région Alsace

Ont participé à la réalisation de ce document :

Responsable de projet : Dominique FERNANDEZ - ORSAL
Technicien d'études : Meusseikh BA - ORSAL

Direction de l'ORSAL : Frédéric IMBERT
Direction de l'OREF : François de WISPELAERE

Ont également participé aux chapitres :

"Handicap et Chômage en Alsace en 2002"
Chargée d'études : Laurence MOINE - OREF

"Contexte démographique et économique"
Chargé d'études : Hervé POLESI - ORSAL
Chargé d'études : Arnaud ETIENNE - ORSAL

"Les autres bénéficiaires de la loi de 1987"
Chargé d'études : Philippe ENDERLIN - ORSAL

Présentation et mise en page :
Sylvie CLAUSS - ORSAL

Introduction

Après une première publication en 2002 (Handicap et Chômage en Alsace), l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (OREFIPH) fait un tour d'horizon des données existantes à l'échelle de la région sur la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ce travail, qui constitue une première en Alsace, brosse un tableau de la situation des travailleurs handicapés vis à vis de l'emploi en 2002, depuis leur reconnaissance (nécessaire pour bénéficier des aides prévues par la loi), jusqu'à leur accès effectif à la vie professionnelle.

Si chacun des chapitres de ce document peut être lu séparément des autres, une lecture transversale - proposée en synthèse à ce travail - permet de dégager une vision plus globale de la situation en Alsace. En rendant visibles les zones d'ombres du système d'information régional, cette synthèse donne par ailleurs des pistes pour les futurs travaux de l'OREFIPH.

Note technique

L'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des 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 crée en Alsace en 2002.

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 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), la Direction Régionale de l'Agence Nationale pour l'Emploi (DRANPE), 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.

Remerciements

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

L'OREFIPH remercie également les personnes qui ont participé au comité technique en apportant leur expertise sur la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Leur aide a été précieuse pour l'analyse des données régionales.

Composition du comité technique

Monsieur Jacques ARMAND	Direction Régionale ANPE
Madame Florence BOY	COTOREPdu Haut-Rhin
Docteur Magdeleine BROM	DRTEFP d'Alsace
Madame Sabine DELOUX	Action et compétence
Monsieur Bernard FATH	DRTEFP d'Alsace
Madame Agnès GERBER-HAUPERT	Action et compétence
Monsieur Clément HECHT	DRTEFP d'Alsace
Madame Yolande KUHN	COTOREPdu Bas-Rhin
Madame Tania MEYER	PDITH du Bas-Rhin
Monsieur Thierry PAGE	DDTEFP du Bas-Rhin
Monsieur Michel REHM	PDITH du Haut-Rhin
Madame Nadine TEULIERE	DRTEFP d'Alsace
Madame Christine THERMINOT	Délégation Régionale de l'AGEFIPH

SOMMAIRE

Chapitre I Le contexte général 1

Données de contexte démographique et économique 3

La population alsacienne 5
Quelques chiffres-clés 5
Données par zone emploi 5
Structure socioprofessionnelle 6

L'économie alsacienne 6

Les entreprises en Alsace 7
Créations et disparitions 7
Structure des établissements 8

Les offres d'emploi 10
Evolution de 1999 à 2002 de l'offre d'emploi par département en Alsace 10
Evolution de 1999 à 2002 de l'offre d'emploi par type d'emploi en Alsace 11
Evolution de 1999 à 2002 de l'offre d'emploi par niveau de qualification en Alsace 12
Evolution de 1999 à 2002 de l'offre d'emploi par secteur d'activité en Alsace 13

Chapitre II Les travailleurs handicapés en Alsace 15

1. Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP 17

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) 19
Le traitement de la demande en 2002 19
Evolution du volume de demandes reçues entre 2000 et 2002 20
Les décisions de reconnaissance 21
Evolution des décisions de reconnaissance 22

L'Orientation professionnelle 23
Les demandes d'orientation professionnelle en Alsace 23
Evolution du volume des demandes d'ORP reçues de 2000 à 2002 24
Les décisions d'orientation et de reclassement professionnel 25

2. Les autres bénéficiaires de la loi 1987 29

Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité 31
Nombre de pensionnés fin 2002 31
Répartition par sexe 32
Répartition par âge 32
Répartition par catégorie 33

Les personnes titulaires d'une rente accident du travail maladies professionnelles 34
Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2002 34
Caractéristiques des assurés ayant un taux d'IPP d'au moins 10% 35

3. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés données de la déclaration 2000 37

Les établissements alsaciens et l'obligation d'embauche 39
Approche en volume de la répartition des établissements alsaciens au regard de l'obligation d'emploi 39
L'emploi direct de travailleurs handicapés 41
La sous-traitance à des établissements du milieu protégé 42
Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH 42
Les différents secteurs d'activité face à l'obligation d'embauche ..43
Taux d'emploi de travailleurs handicapés selon la taille de l'établissement 44

Les travailleurs handicapés employés dans les établissements de plus de 20 salariés de la région 45
Répartition par sexe et âge 45
Des emplois stables et des embauches déjà anciennes 47
Répartition des travailleurs handicapés selon le " type de reconnaissance du handicap " 48
Les travailleurs reconnus par la COTOREP 49
Les travailleurs en incapacité permanente partielle 50
Les autres bénéficiaires de la loi de 1987 51

Le calcul des unités bénéficiaires 52

Les tableaux de données par département 53

4. Handicap et chômage en Alsace en 2002 55

Les demandeurs d'emploi prioritaires 57

Evolution du chômage des travailleurs handicapés 59

Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés 61
Les demandes d'emploi par catégorie 61
Les demandeurs d'emploi par sexe 64
Les demandeurs d'emploi par âge 65
Les demandeurs d'emploi par niveau de formation 66
Les demandeurs d'emploi par niveau de qualification 68
Les demandeurs d'emploi par secteur d'activités du dernier employeur 69
Les emplois recherchés 70

Le chômage de longue durée 72

5. Les travailleurs handicapés en milieu protégé 73

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT) 75
Les capacités financées.....75
Les caractéristiques des personnes travaillant en CAT 76
Les flux d'entrée et de sortie en CAT en 1999 77

Les Entreprises Adaptées / Ateliers Protégés 78
Les effectifs employés 78
Les secteurs d'activité des EA et des CDTD 79

Chapitre III Le dispositif d'insertion 81

1. Le dispositif d'insertion des travailleurs handicapés Moyens organisationnels et humains 83

Le schéma régional de la formation et de l'intégration des personnes handicapées 85

Les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH) 85
Le PDITH du Bas-Rhin.....86
Le PDITH du Haut-Rhin 87

Les missions information et sensibilisation des entreprises 88
Dans le Bas-Rhin 88
Dans le Haut-Rhin 88

Les cellules maintien dans l'emploi 89

Le réseau Cap emploi.....90

2. L'accès à l'emploi en milieu ordinaire 91

L'accueil des travailleurs handicapés par le réseau Cap Emploi 93
Nombre de personnes accueillies par CAP Emploi 93
Le profil des personnes accueillies par CAP Emploi 95

Les travailleurs handicapés placés par CAP Emploi 100
Le volume des placements réalisés 100
La nature des contrats 101
Caractéristiques des entreprises ayant embauché des personnes handicapées en 2002 103
Caractéristiques de personnes placées par CAP emploi.....105

Les autres activités de CAP Emploi (hors prospection).....108

L'appui à l'embauche des travailleurs handicapés milieu ordinaire 109
Le programme de lutte contre le chômage de longue durée du service public de l'emploi 109
Les contrats primés par l'AGEFIPH 111
La garantie de ressource des travailleurs handicapés 111
L'aide à la création d'activité....112

Les demandeurs d'emploi handicapés ayant retrouvé un emploi en 2002....113
Reprises d'emploi selon le type de public bénéficiaire de la loi de juillet 1987 114
Reprises d'emploi et niveau de formation 115

Les tableaux de données départementales 118

3. L'information et la sensibilisation des entreprises 121

Les cellules information et sensibilisation des entreprises....123
Dans le Bas-Rhin 123
Dans le Haut-Rhin 124

La prospection des CAP Emploi 126

4. Le maintien dans l'emploi 127

Les avis d'inaptitudes 129

Volume d'activité des mission maintien dans l'emploi 131
Schéma de l'activité des missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002 131

Origine des signalements 133
Causes du risque d'inaptitude 134

Caractéristiques des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi 135
Caractéristiques socio-démographiques 135
Situation vis à vis de l'emploi 137
Situation vis à vis de la santé, et du handicap 138

Caractéristiques des entreprises 140

Résultats en terme de maintien dans l'emploi en Alsace en 2002....142
Le maintien dans l'emploi....142
Le licenciement pour inaptitude 143

L'activité de maintien dans l'emploi de CAP Emploi....144

Synthèse : les résultats 2002 145

Synthèse des résultats 2002 147

Des apports de l'enquête HID sur la reconnaissance des travailleurs handicapés 149

Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés.....151
L'entrée dans le dispositif d'aide à l'insertion professionelle 152
Les établissements de travail protégé 152
L'emploi en milieu ordinaire 153
Le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire et la recherche d'emploi 153

Les caractéristiques des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987 154
Une large prédominance des hommes 154
Une population âgée 155
Une population peu qualifiée, ayant un niveau de formation plutôt bas 155
La question de la nature et de l'origine du handicap 156

Des situations départementales contrastées 156

Evolutions et perspectives 157
Des effets de la situation économique 157
Des effets des évolutions démographiques 158

Des pistes de travail pour l'OREFIPH 159

Annexes 161

Glossaire 163

Index des figures 165

Le rôle et le fonctionnement de la COTOREP 170

Qu'est-ce qu'un handicap ? Qu'est-ce-qu'un travailleur handicapé ? 171

Les bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 172

Bibliographie 173

Chapitre I

Le Contexte Régional

1. Données de contexte démographique et économique

Données de contexte démographique et économique

Sommaire

Population, emploi et précarité 5

Quelques chiffres-clés 5

Données par zone emploi 5

Structure socioprofessionnelle 6

L'économie alsacienne 6

Les entreprises en Alsace 7

Créations et disparitions 7

Structure des établissements 8

Les offres d'emploi 10

Evolution de 1999 à 2002 de l'offre d'emploi par département en Alsace 10

Evolution de 1999 à 2002 de l'offre d'emploi par type d'emploi en Alsace 11

Evolution de 1999 à 2002 de l'offre d'emploi par niveau de qualification en Alsace 12

Evolution de 1999 à 2002 de l'offre d'emploi par secteur d'activité en Alsace 13

Ce premier chapitre a pour objectif de poser quelques constats fondamentaux concernant le tissu économique de la région. Il présente en particulier la structure des entreprises alsaciennes (selon leur taille, leur secteur d'activité...) et des offres d'emplois enregistrées par l'Agence Nationale Pour l'Emploi.

Si les analyses réalisées ici ne concernent pas de façon spécifique la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, elles sont un préalable nécessaire à la compréhension du contexte dans lequel se fait cette insertion.

Les principaux résultats

L'Alsace est une région densément peuplée, très urbanisée, présentant des indicateurs socio-économiques favorables (taux de chômage bas, PIB par habitant élevé...) en comparaison à la moyenne nationale.

Elle n'en est pas moins touchée par le contexte international de ralentissement économique : ce qui se traduit en particulier par une augmentation très forte du chômage (+21,3 % entre fin 2001 et fin 2002), une baisse des créations d'entreprise... Si l'Alsace reste une région très industrielle (l'industrie emploie 31 % des salariés de la région) et ouvrière (34 % des actifs de la région sont des ouvriers), la tendance à une tertiarisation de l'économie se poursuit. Le secteur secondaire est le plus touché par le contexte international défavorable.

Les entreprises de plus de 20 salariés (concernées par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) représentent environ une entreprise sur 10 en Alsace, mais emploient deux tiers des salariés de la région.

En ce qui concerne les offres d'emploi, l'ANPE enregistre une nette baisse entre 2000 et 2002. Cette diminution touche surtout les ouvriers et les secteurs de l'industrie et du bâtiment. Elle épargne les employés, pour lesquels le nombre d'offres proposées est en augmentation continue depuis 1999.

Population, emploi et précarité

QUELQUES CHIFFRES-CLÉS

Une région dense et à dominante urbaine.

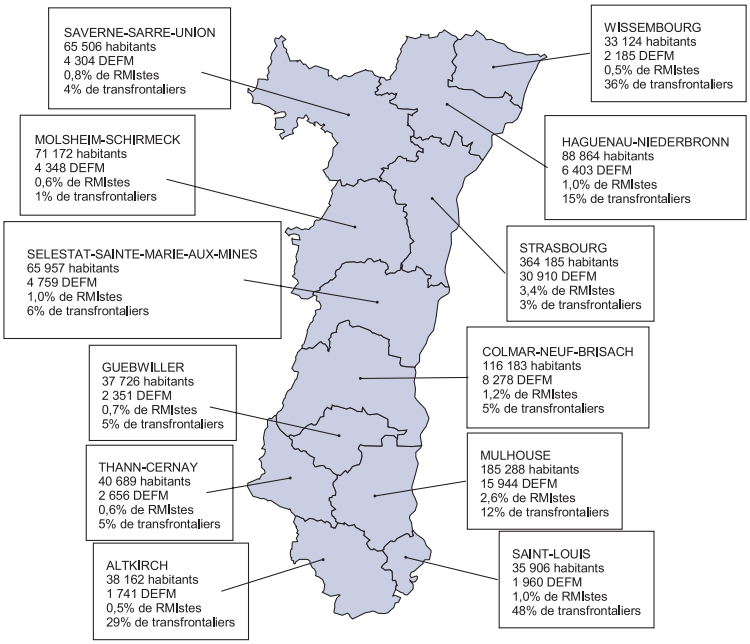
- *903 communes*
- *1 734 145 habitants (3 % de la population française) (INSEE - RP99)*
- *685 360 emplois dont 91 % (623 519) salariés (INSEE - RP99)*
- *Taux de chômage de 6,8 % au 31.12.2002 (9,1 % en France métropolitaine) : progression de 21,3 % en un an (ANPE - DRTEFP)*
- *18 239 allocataires du RMI, soit 1,9 % des 25-64 ans (CAF67, CAF68, INSEE RP99)*

L'Alsace se trouve être, en terme de surface, la plus petite région de France métropolitaine après la Corse (1,5 % du territoire national). Elle regroupe cependant 3 % de la population française, ce qui lui confère une densité deux fois supérieure à la moyenne nationale : l'Alsace arrive ainsi au 3ème rang des régions les plus densément peuplées, après l'Ile-de-France et le Nord-Pas-de-Calais.

En Alsace, l'espace à dominante urbaine abrite 93 % de la population, ce qui en fait une des régions les plus urbaines de France. L'espace à dominante rurale est pour sa part très réduit, mais reste dynamique en terme de population et en terme d'emplois.

DONNÉES PAR ZONE EMPLOI

Un taux de chômage en forte hausse mais toujours inférieur à la moyenne nationale.



NOM DE LA ZONE D'EMPLOI
Habitants de 16 à 64 ans (INSEE RP99)
Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31.12.2002 (ANPE - DRTEFP)
Proportion de bénéficiaires du RMI par rapport à la population de 25 - 64 ans (CAF 67, CAF 68, RP99)
Proportion de travailleurs transfrontaliers dans la population active occupée (INSEE RP99)

Les zones d'emploi

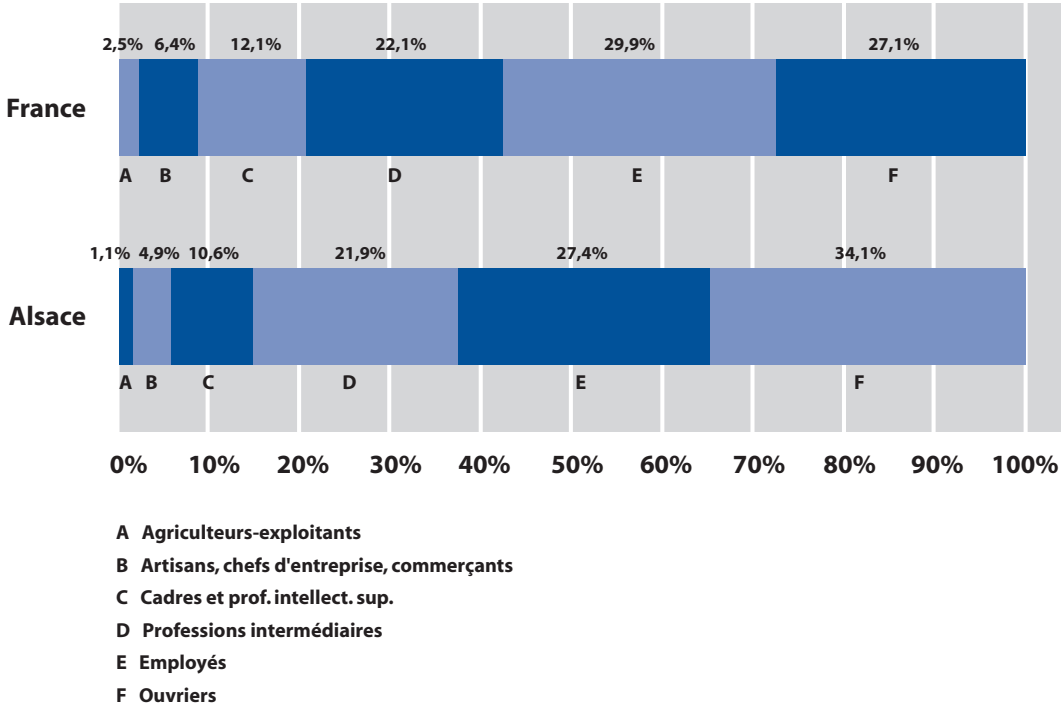
Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Effectué conjointement par l'Insee et les services statistiques du Ministère du Travail, le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur l'emploi et son environnement. Les déplacements domicile-travail constituent la variable de base pour la détermination de ce zonage. Le découpage respecte nécessairement les limites régionales, et le plus souvent les limites cantonales (et donc a fortiori départementales). Il était recommandé de ne pas créer de zones réunissant moins de 25 000 actifs. Les critères de définitions ont été initialement définis suite à une circulaire du Ministère du Travail du 23 septembre 1982, et le zonage a été révisé en 1994 suite aux résultats du recensement de la population de 1990. Défini pour la France métropolitaine, il comporte actuellement 348 zones

STRUCTURE SOCIOPROFESSIONNELLE

Une forte proportion d'ouvriers (34,1 % au RP de 1999).

La proportion marquée d'ouvrier en Alsace découle de la particularité du tissu économique régional, plus industrialisé que dans la plupart des régions françaises.

Graphique 1 : Structure par CSP de la population active an Alsace et en France



Source : INSEE Recensement de la population 1999 : population active

L'économie alsacienne

Une région riche, touchée par un contexte international défavorable

Dans un climat international peu favorable, la croissance française s'est ralentie au cours de l'année 2002, poursuivant la tendance prise en 2000 et 2001 : sur l'ensemble de l'année, le PIB n'a progressé que de 1,2 %, ce qui se trouve être le moins bon résultat sur les six dernières années.

Dans ce contexte peu porteur où la croissance est principalement soutenue par la consommation des ménages, l'Alsace présente une vulnérabilité marquée au ralentissement de l'activité secondaire. Par ailleurs, l'Alsace est particulièrement sensible au mauvais état de l'économie allemande (+ 0,2 % de croissance en 2002).

Le principal bilan positif pour l'année vient du secteur de l'hôtellerie, qui conclut un cru 2002 particulièrement favorable, alors que le bâtiment et l'industrie engagent 2003 dans une certaine morosité.

En dépit de ces ralentissements, l'Alsace reste une des régions de France les mieux loties : deuxième région de province tant selon le PIB par habitant que selon le PIB par emploi, elle reste en 2002 la région de France la moins touchée par le chômage. L'emploi transfrontalier reste important, particulièrement pour les zones d'emploi de Saint-Louis (48 % de transfrontaliers dans la population active occupée) et de Wissembourg (36 %). Les zones frontalières allemandes sont elles aussi touchées par un ralentissement économique. Le chômage repart à la hausse (6,3 % dans le Bade-Wurtemberg, 7,5 % en Rhénanie-Palatinat fin 2002), et les dépôts de bilan se multiplient (+ 23 % sur un an).

Les entreprises en Alsace

CRÉATIONS ET DISPARITIONS

Une diminution du nombre d'entreprises créées en 2002.

En relation directe avec un contexte économique morose, le nombre d'entreprises créées diminue. De plus, la progression marquée du chômage, même si elle ne suffit pas à ramener le taux de chômage d'Alsace au niveau national, contribue à un contexte qui n'incite pas à la prise de risque que constitue la création d'une entreprise.

Tableau 1 : Créations et disparitions d'entreprises en Alsace en 2002

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace	France
Créations	3 071	1 732	4 803	209 313
Défaillances	657	451	1 108	44 066
Cessations	1 569	957	2 526	126 244
Solde	845	324	1 169	39 003
Indice de dynamisme	1,38	1,23	1,32	1,23

Source : Coface Scrl, 2003

L'indice de dynamisme

L'indice de dynamisme est le rapport du nombre d'entreprises créées par le nombre d'entreprises cessant leur activité. Ainsi un indice de dynamisme de 1,32 signifie que pour chaque entreprise qui ferme, il y a 1,32 créations d'entreprises.

Toutefois, même dans le cadre d'un ralentissement marqué de l'activité industrielle, le solde de création d'entreprises reste positif en Alsace et l'indice de dynamisme reste supérieur à l'indice national.

Tableau 2 : Evolution du solde de création d'entreprises en Alsace entre 2000 et 2002

		2000	2001	2002
Alsace	Solde	1 474	1 369	1 169
	Indice de dynamisme	1,39	1,36	1,32
France	Indice de dynamisme	1,36	1,34	1,29

Source : Coface Scrl, 2003

STRUCTURE DES ÉTABLISSEMENTS

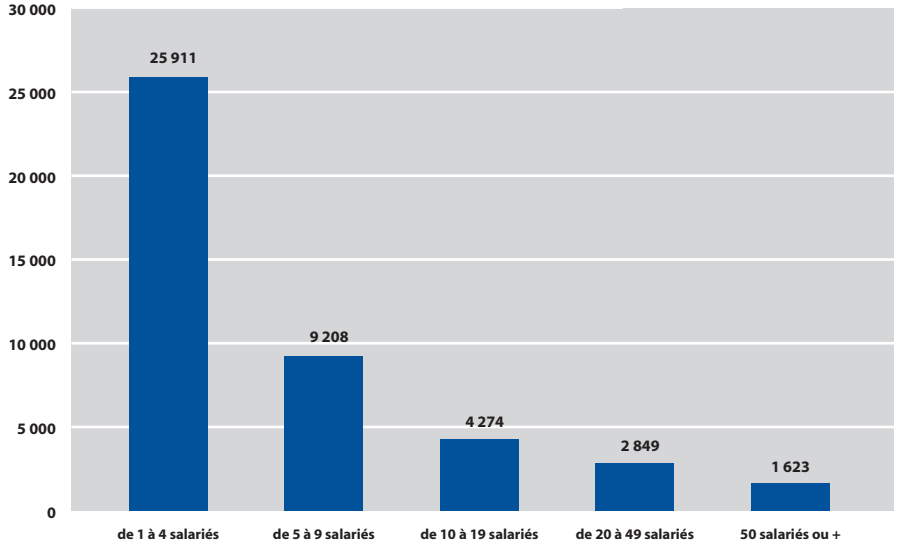
90 % des entreprises emploient moins de 20 salariés.

Les entreprises de plus de 20 salariés emploient tout de même deux tiers des salariés de la région.

Sur l'ensemble des établissements employant au moins un salarié, la majorité (près de 6 sur 10) appartiennent en Alsace à la catégorie employant de 1 à 4 salariés.

Les établissements employant 20 salariés ou plus ne représentent que 10 % des établissements alsaciens.

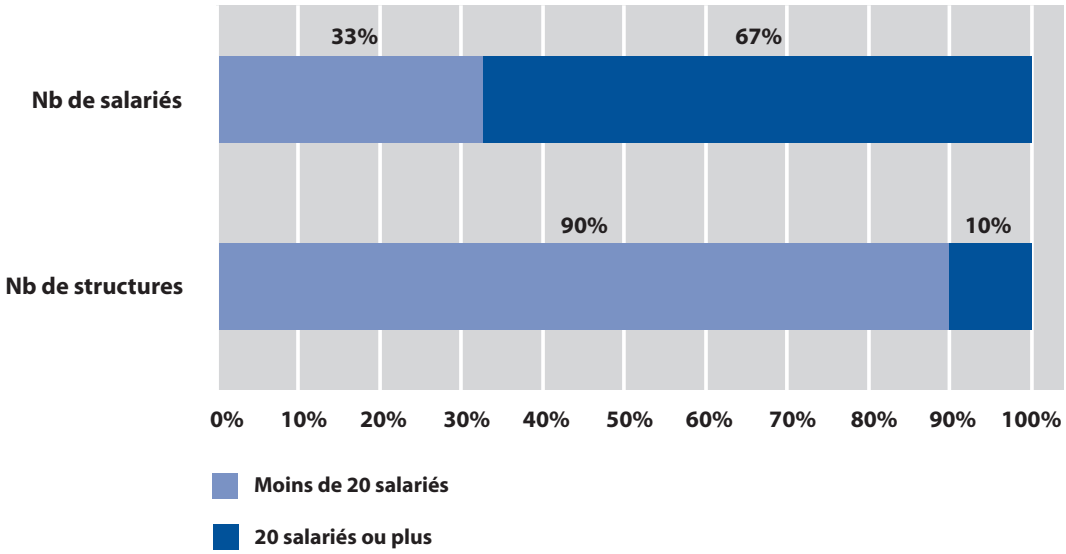
Graphique 2 : Nombre d'établissements selon le nombre de salariés en Alsace en 2001



Source : UNEDIC 2003

S'ils ne représentent pas la majorité des établissements, ceux de 20 salariés ou plus pèsent cependant lourdement sur le marché de l'emploi. En effet, 67 % des emplois alsaciens sont fournis par ces entreprises, soit 354 490 emplois salariés.

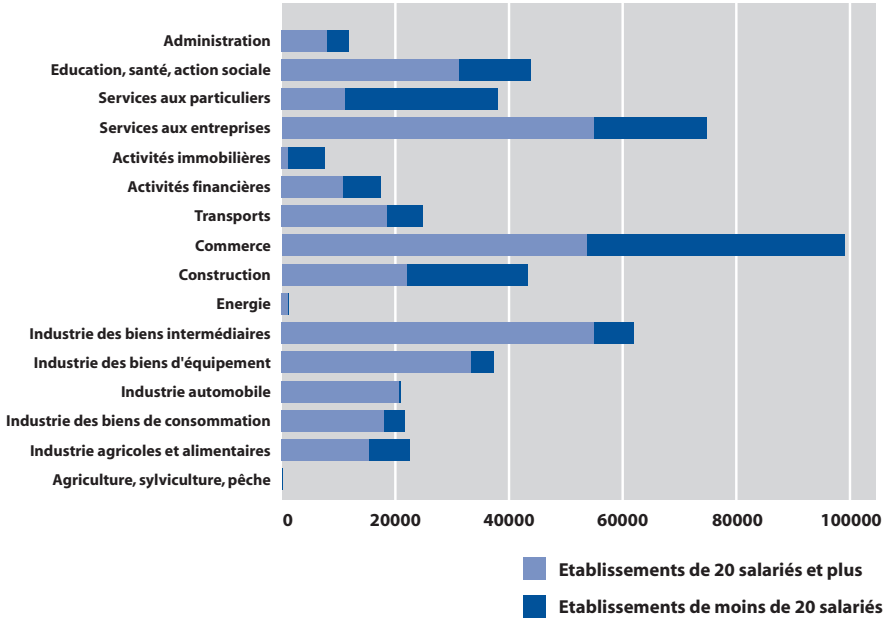
Graphique 3 : Proportions d'établissements et de salariés selon le nombre de salariés en Alsace en 2001



Source : UNEDIC 2003

Les grandes entreprises de 500 salariés ou plus ne représentent que 0,2 % des entreprises en Alsace, mais emploient 15 % des effectifs salariés.

Graphique 4 : Répartition par secteurs des effectifs des établissements selon la taille en Alsace en 2001



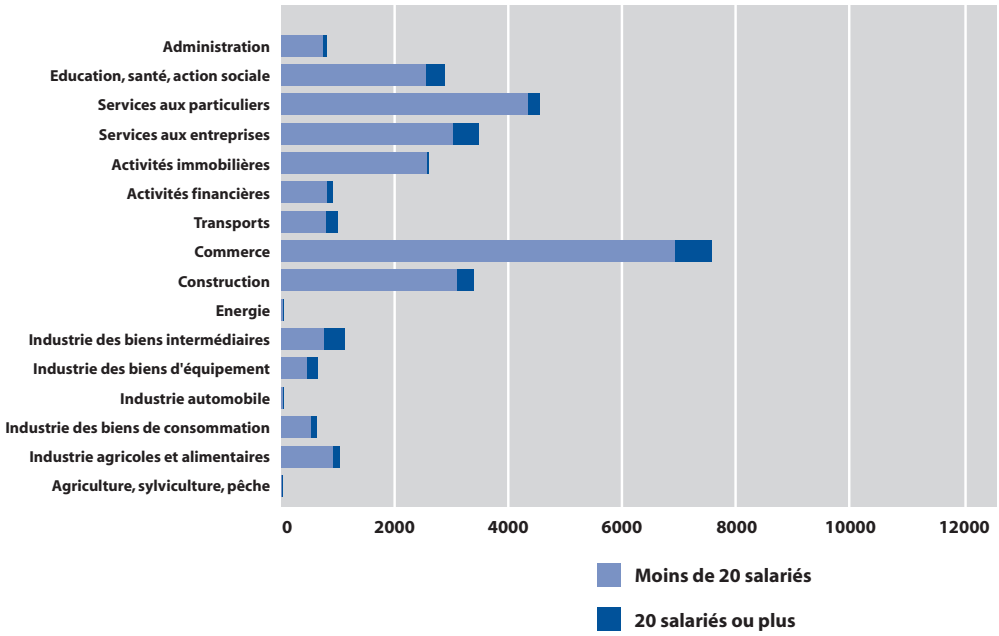
Source : UNEDIC 2003

Un poids important de l'industrie en terme d'emplois salariés.

Le secteur industriel apparaît fragmenté entre industries agroalimentaires, industrie des biens de consommation, industrie automobile, industries des biens d'équipement et industries des biens intermédiaires. Au-delà de cette fragmentation, l'industrie représente en Alsace 31 % des emplois salariés.

De façon plus fine, en terme de secteur d'activité, le commerce est le secteur représentant à la fois le plus grand nombre d'établissements (un quart des établissements alsaciens) et le plus grand nombre de salariés (19 % des effectifs salariés régionaux).

Graphique 5 : Répartition par secteur d'activité du nombre d'établissement selon la taille en Alsace en 2001



Source : UNEDIC 2003

Les offres d'emploi

L'ANPE enregistre 89 801 offres d'emploi en Alsace en 2002.

Les sources de données disponibles se résument aux offres d'emploi enregistrées par les agences pour l'emploi. L'absence d'information sur les offres pouvant être proposées par d'autres structures, comme l'Apec par exemple, ne permet pas de garantir la représentativité des données recueillies.

Par ailleurs, il est utile de préciser que les données concernent les offres d'emploi proposées à l'ensemble de la population sans distinction concernant les handicaps.

En 2002, les agences pour l'emploi de la région Alsace ont enregistré 89 801 offres d'emploi. Les offres d'emploi, en augmentation entre 1999 et 2000 dans la région (6 %) ont connu une baisse continue depuis 2000, particulièrement marquée entre 2000 et 2001 (- 8 %).

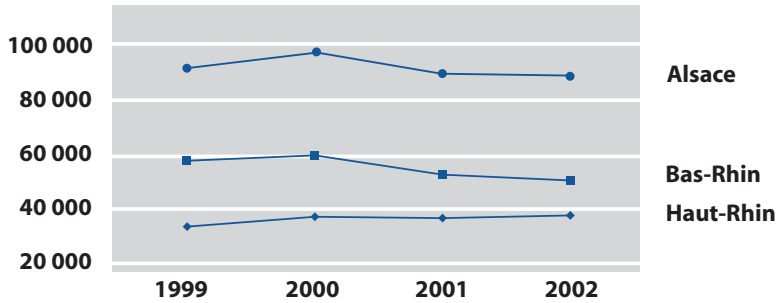
EVOLUTION DE 1999 À 2002 DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR DÉPARTEMENT EN ALSACE

Une baisse du nombre d'offre d'emploi entre 2000 et 2002 dans le département du Bas-Rhin.

L'évolution n'est pas la même dans les deux départements : la tendance est plutôt à la hausse dans le Haut-Rhin, alors qu'on observe une baisse dans le Bas-Rhin.

Calculé pour décembre 2002, l'indice Offre/Demande est plus favorable dans le département du Haut-Rhin (voir encadré ci-dessous).

Graphique 6 : Offre d'emploi par secteur d'activité entre 1999 et 2002 en Alsace



Source : ANPE - DRTEFP

L'Indice Offre/Demande

L'indice Offre/Demande est calculé en rapportant le nombre d'offre d'emploi au nombre de demande d'emploi en fin de mois (DEFM), toutes catégories confondues.
Cet indice donne une mesure de l'équilibre entre l'offre et la demande, plus il est élevé, plus il est favorable aux demandeurs d'emploi.

Tableau 3 : Offre d'emploi par département en Alsace

Départements	Offres en 2002	Evolution annuelle 1999/2002	Indice 2002 Offre/Demande
Bas-Rhin	51 430	-4%	0,977
Haut-Rhin	38 371	4%	1,139
Alsace	**89 801**	**-1%**	**1,040**

Source : ANPE - DRTEFP

EVOLUTION DE 1999 À 2002 DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR TYPE D'EMPLOI EN ALSACE

Près d'une offre sur deux est un emploi durable (CDI et CDD de plus de 6 mois).

En Alsace, la part de l'emploi durable est stabilisée à 49 % depuis 1999 alors qu'elle est de 45 % en moyenne en France de 1999 à 2002.

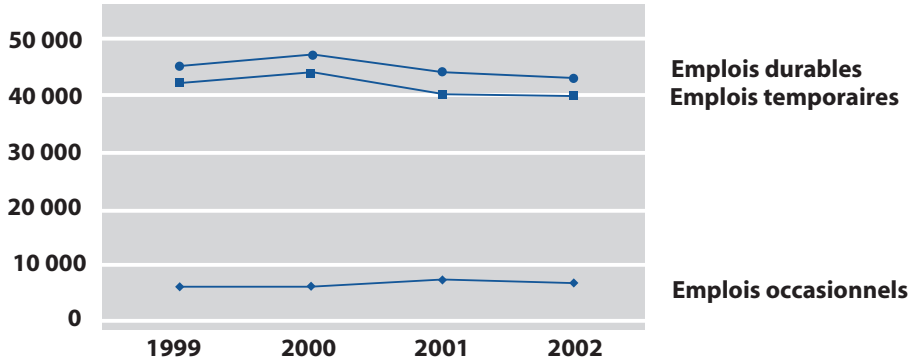
Les offres d'emplois temporaires et durables évoluent parallèlement et avec une tendance à la baisse entre 1999 et 2002. Les offres d'emplois occasionnels en légère hausse sur la période ont tendance à prendre une place plus importante, notamment dans le Bas-Rhin, au dépens des emplois durables.

La part des offres d'emploi occasionnel pour l'Alsace en 2002 reste toutefois inférieure à la moyenne nationale de 15,5 %.

Les 3 types d'offre d'emploi

On parle d'offre d'emploi durable pour les CDI et CDD de plus de 6 mois.
Les offres d'emploi temporaire correspondent aux CDD de 1 à 6 mois.
Les offres d'emploi occasionnel sont des offres de contrats de moins d'un mois.

Graphique 7 : Offres d'emploi par type d'emploi entre 1999 et 2002 en Alsace



Source : ANPE - DRTEFP

Tableau 4 : Offre d'emploi par type d'emploi en Alsace

Types d'emploi	2002 Bas-Rhin Offre	%	Haut-Rhin Offre	%	Alsace Offre	%	Evolution annuelle 1999/2002 en Alsace
Emplois durables	24 225	47,1%	19 377	50,5%	43 602	48,6%	-1,3%
Emplois temporaires	23 113	44,9%	17 245	44,9%	40 358	44,9%	-1,2%
Emplois occasionnels	4 092	8,0%	1 749	4,6%	5 841	6,5%	1,5%
Total	**51 430**	**100%**	**38 371**	**100%**	**89 802**	**100%**	**-1,1%**

Source : ANPE - DRTEFP

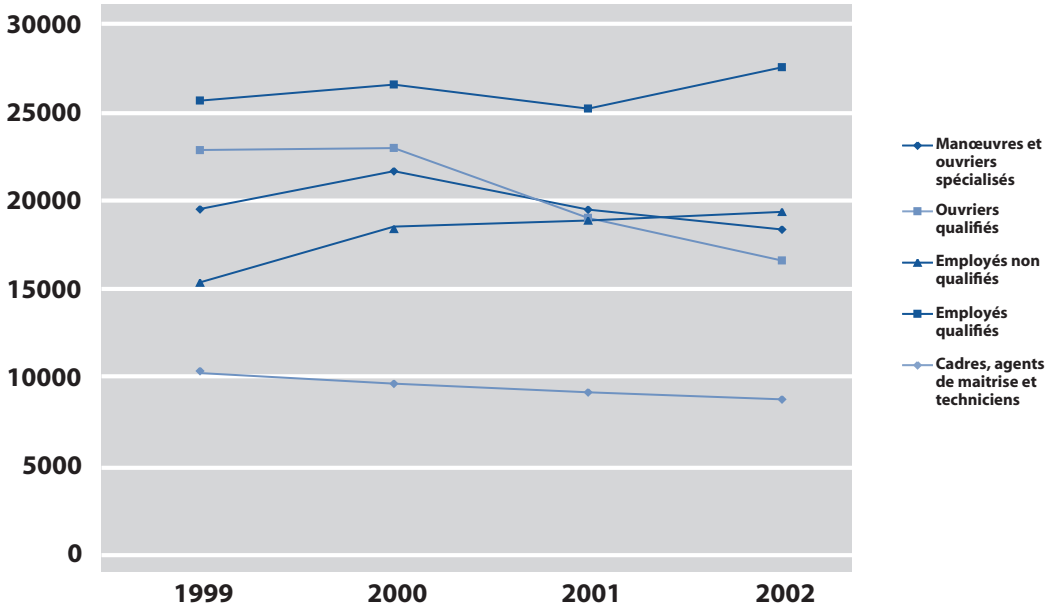
EVOLUTION DE 1999 À 2002 DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR NIVEAU DE QUALIFICATION EN ALSACE

La baisse du nombre d'offres concerne essentiellement les ouvriers.

En 2002, près de la moitié des offres d'emploi s'adresse au personnel qualifié avec une part prépondérante et croissante depuis 1999 pour les employés qualifiés (31 % en 2002, + 2,4 % par an depuis 1999). Les offres concernant des employés non qualifiés sont elles aussi en augmentation (21 % en 2002, + 8,1 % par an).

Particulièrement marquée après 2000, la diminution entre 1999 et 2002 de l'offre d'emploi aux ouvriers qualifiés (- 10,2 % par an), ainsi qu'aux manœuvres et ouvriers spécialisés (- 2,1 % par an), doit être mise en parallèle avec la diminution des offres d'emploi dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie.

Graphique 8 : Offres d'emploi par qualifications entre 1999 et 2002 en Alsace



Source : ANPE - DRTEFP

Tableau 5 : Offre d'emploi par niveau de qualification en Alsace

Qualifications	2002 Offre	2002 %	Evolution annuelle 1999/2002
Manœuvres et ouvriers spécialisés	18 195	20,3%	-2,1%
Ouvriers qualifiés	16 432	18,3%	-10,2%
Employés non qualifiés	19 208	21,4%	8,1%
Employés qualifiés	27 394	30,5%	2,4%
Cadres, agents de maîtrise et techniciens	8 572	9,5%	-5,2%
Total	**89 801**	**100,0%**	**-1,1%**

Source : ANPE - DRTEFP

EVOLUTION DE 1999 À 2002 DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN ALSACE

La baisse des offres d'emploi concerne l'industrie et le batiment.
8 offres sur dix émanent du secteur des services.

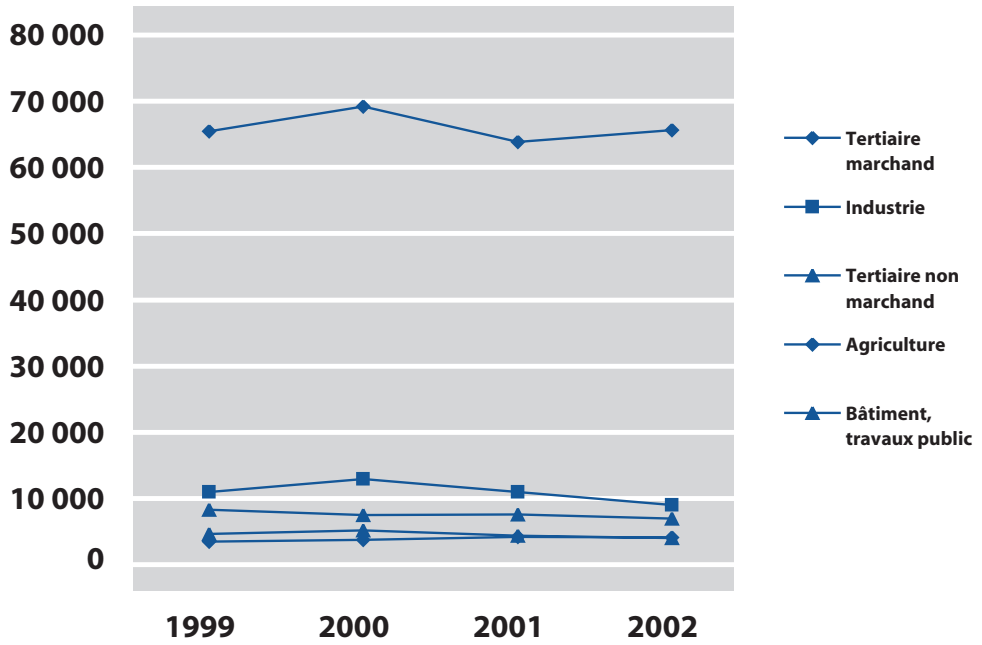
En Alsace en 2002, plus de 8 offres d'emploi sur 10 sont proposées par le secteur tertiaire qui occupe ainsi une place prépondérante. Dans ce secteur, l'activité marchande représente plus de 90 % des offres, ce qui s'explique en partie par le champ des données analysées ici (elles ne renseignent pas sur les concours d'entrée dans la fonction publique...).

La baisse de l'offre d'emploi apparue depuis 2000 touche particulièrement les secteurs de l'industrie (- 6,1 % par an entre 1999 et 2002) et du bâtiment (- 4,9 % par an), reflétant les difficultés économiques constatées dans ces secteurs en Alsace.

Le secteur tertiaire non marchand évolue également à la baisse (- 5,6 % par an), tandis que l'offre dans le secteur marchand reste stable entre 1999 et 2002.

Seule l'offre d'emploi dans le secteur de l'agriculture montre une progression régulière sur l'ensemble de la période (+ 5,5 % par an).

Graphique 9 : Offre d'emploi par secteur d'activité entre 1999 et 2002 en Alsace



Source : ANPE - DRTEFP

Tableau 6 : Offre d'emploi par secteur d'activité en Alsace

Secteurs d'activité	2002 Offre	2002 %	Evolution annuelle 1999/2002
Tertiaire marchand	65 672	73,1%	0,1%
Tertiaire non marchand	6 987	7,8%	-5,6%
Industrie	9 049	10,1%	-6,1%
Bâtiment, travaux publics	3 986	4,4%	-4,9%
Agriculture	4 105	4,6%	5,5%
Non précisé, sans objet	2	0,0%	
Alsace	**89 801**	**100,0%**	**-1,1%**

Source : ANPE - DRTEFP

Chapitre II

Les travailleurs handicapés en Alsace

1. Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP

2. Les autres bénéficiaires de la loi de 1987

3. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés - données de la déclaration 2000

4. Handicap et chômage en 2002

5. Les travailleurs handicapés en milieu protégé

LES PERSONNES RECONNUES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR LA COTOREP

SOMMAIRE

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) 19

Le traitement de la demande en 2002 19

Evolution du volume de demandes reçues entre 2000 et 2002 20

Les décisions de reconnaissance 21

Evolution des décisions de reconnaissance....22

L'Orientation professionnelle....23

Les demandes d'orientation professionnelle en Alsace ..23

Evolution du volume des demandes d'ORP reçues de 2000 à 2002 24

Les décisions d'orientation et de reclassement professionnel 25

Les données présentées dans ce chapitre concernent deux activités fondamentales des Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) du Haut-Rhin et du Bas-Rhin : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et l'orientation, le reclassement professionnel (ORP) (voir annexe : le rôle et le fonctionnement des COTOREP)

Une personne à qui la COTOREP reconnait la qualité de travailleur handicapé peut bénéficier de la loi du 10 juillet 1987 concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (voir annexe : les bénéficiaires de la loi de 1987).

Les principaux résultats

En 2002, 8 638 demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé étaient à traiter par les deux COTOREP de la région. Le nombre de nouvelles demandes reçues est en progression chaque année depuis 2000 (+ 9,0 % par an en moyenne).

7 259 demandes ont effectivement pu être traitées en 2002. Sur l'ensemble de la région, 88,3 % des demandes traitées aboutissent à une reconnaissance (83,6 % en moyenne nationale). Ce sont donc 6 410 reconnaissances qui ont été prononcées par les COTOREP en Alsace en 2002, (2 833 renouvellements et 3 577 premières décisions).

La structure des reconnaissances est très différente d'un département à l'autre. Dans le Bas-Rhin, 51,5 % des travailleurs reconnus sont classés en catégorie A (handicap léger) ce qui est la plus forte proportion mesurée sur l'ensemble des COTOREP nationales. Dans le Haut-Rhin cette proportion n'est que de 11,3 %.

On dénombre en 2002, 5 783 demandes d'orientation et de reclassement professionnel à traiter dans les deux COTOREP de la région. Le nombre de nouvelles demandes est en forte hausse entre 2000 et 2002 (+ 12,4 % en moyenne chaque année dans le Bas-Rhin, + 1,9 % dans le Haut-Rhin).

4 721 demandes ont effectivement été traitées en 2002. Sur l'ensemble de la région, 86,1 % des demandes traitées aboutissent à une orientation, 13,9 % à un refus. Les orientations se font dans 46,9 % des cas vers le milieu ordinaire, dans 44,4 % des cas vers le milieu protégé. Les COTOREP proposent une formation dans 8,7 % des cas. Les orientations sont relativement différentes selon le département : la COTOREP du Haut-Rhin oriente plus souvent vers une formation, et un peu moins souvent vers le milieu protégé.

La recherche directe d'emploi est la première proposition d'orientation vers le milieu ordinaire (70,1 %).

En terme de formation professionelle, les COTOREP orientent en majorité vers des centres de rééducation professionnelle ou de pré-orientation.

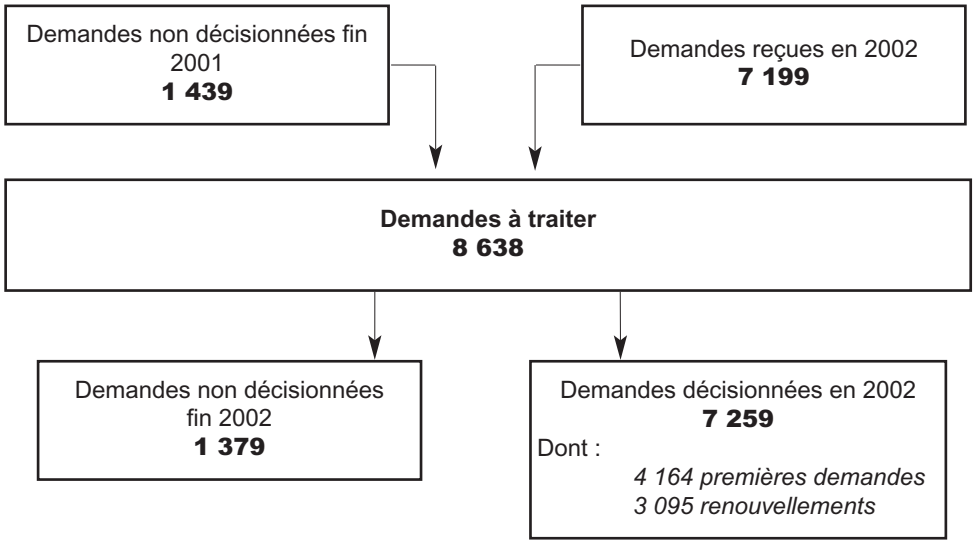
Que ce soit pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou pour les orientations et reclassements professionnels, la structure des décisions prises par les deux COTOREP de la région apparait comme relativement hétérogène. La différence la plus marquée, dont les conséquences seront visibles dans d'autres chapitres du document, concerne la répartition des personnes reconnues selon les 3 catégories de gravité du handicap (catégorie A : handicap léger, catégorie B : handicap modéré, catégorie C : handicap lourd). Bien qu'elles soient particulièrement marquées en Alsace, ces disparités ne sont cependant pas une spécificité de la région : on observe une grande variabilité des statistiques des COTOREP sur l'ensemble du territoire national.

L'origine de ces divergences peut être multiple : il peut s'agir pour partie de la conséquence de situations socio-économiques différentes d'un département à l'autre, mais également d'une hétérogénéité des critères de décisions. Il est certain que de telles différences peuvent avoir des conséquences sur l'insertion des travailleurs handicapés, en particulier dans les entreprises du milieu ordinaire. Ainsi, un travailleur classé en catégorie B ou C pourra bénéficier d'un abattement de salaire (décidé par la COTOREP), et comptera pour un plus grand nombre "d'unités bénéficiaires" en terme d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (voir chapitre **"L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés" p. 37**).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

LE TRAITEMENT DE LA DEMANDE EN 2002

Graphique 10 : Le traitement de la demande de RQTH en Alsace en 2002



Source : DREES / COTOREP

8 638 demandes à traiter en 2002 et un délai de traitement de 2,3 mois

En 2002, les deux COTOREP d'Alsace ont reçu 7 199 demandes de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Il faut leur ajouter 1 439 demandes qui n'avaient pas été décisionnées en 2001 (demandes arrivées en fin d'année) pour obtenir le nombre total de demandes à traiter au cours de l'année : 8 638.

En 2002, les COTOREP de la région Alsace ont pris 7 259 décisions de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Les primo-demandeurs représentent près d'une demande décisionnée sur deux.

A la fin de l'année, ce sont quelques 1 379 demandes (arrivées en fin d'année) qui n'ont pas pu être décisionnées, c'est à dire 16 % du nombre total de demandes à traiter. Au regard du nombre de décisions prises au cours de l'année, les demandes non décisionnées représenteraient 2,3 mois d'activité. Cet indicateur donne une image du délai moyen de traitement des demandes.

La source de données

L'analyse réalisée pour l'année 2002 ainsi que les évolutions présentées dans ce chapitre se basent sur les données de la Direction de la Recherche des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES). Elles sont issues du système ITAC (informatisation des traitements administratifs des COTOREP), dont chaque équipe informatique régionale envoie des extraits à la DREES. Ces statistiques présentent l'avantage de permettre des comparaisons inter-départementales sur l'ensemble des 102 COTOREP de métropole et des DOM-TOM.

Tableau 7 : Les demandes de RQTH par département en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Demandes à traiter	**4 587**	**100,0**	**4 051**	**100,0**	**8 638**	**100,0**
Demandes non décisionnées l'année précédente	*493*	*10,7*	*946*	*23,4*	*1 439*	*16,7*
Demandes reçues au cours de l'année	*4 094*	*89,3*	*3 105*	*76,6*	*7 199*	*83,3*
Demandes décisionnée	**4 007**	**87,4**	**3 252**	**80,3**	**7 259**	**84,0**
1ères demandes décisionnées	*2 230*	*48,6*	*1 934*	*47,7*	*4 164*	*48,2*
Renouvellements décisionnés	*1 777*	*38,7*	*1 318*	*32,5*	*3 095*	*35,8*
Demandes non décisionnées	**580**	**12,6**	**799**	**19,7**	**1 379**	**16,0**

Source : DREES / COTOREP

Proportionnel--lement plus de demandes de reconnaissance dans le Haut-Rhin, et un délai de décision plus important.

La proportion de dossiers qui n'ont pas pu être traités au cours de l'année est deux fois plus élevée dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (respectivement 23,4 % et 10,7 %). Le délai moyen calculé à partir de ces statistiques est de 2,9 mois dans le Haut-Rhin, contre 1,7 mois dans le Bas-Rhin. On peut toutefois signaler un phénomène de rattrapage dans le département du Haut-Rhin : on comptait 991 demandes non décisionnées à la fin 2000, 946 à la fin 2001, ce nombre n'est plus que de 799 à la fin 2002.

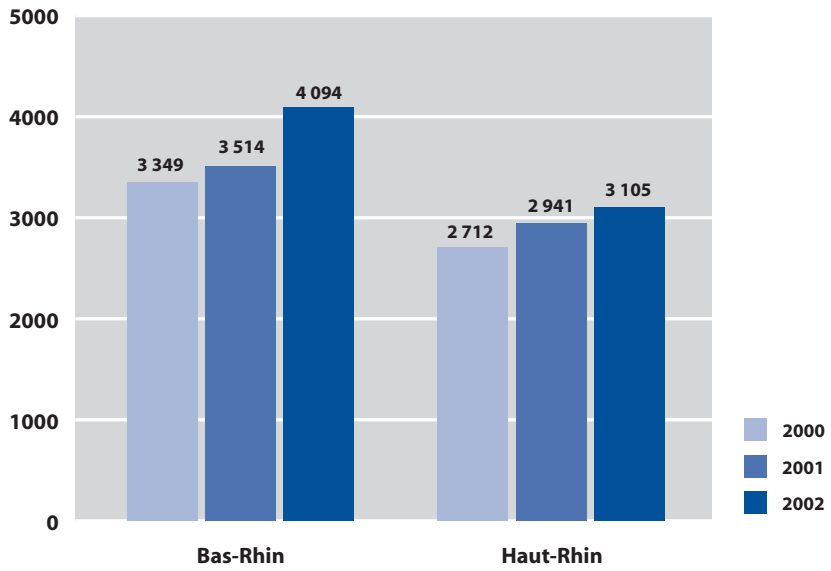
Rapportés aux populations départementales correspondantes, ces chiffres montrent d'une part que la demande est plus forte dans le Haut-Rhin (8,0 demandes reçues en 2002 pour 1000 habitants de 20 à 59 ans, contre 7,1 pour 1000 dans le Bas-Rhin) et d'autre part que le taux de décisions prises est également plus élevé dans le Haut-Rhin (8,4 décisions prises pour 1000 habitants, contre 7,0 pour 1000 dans le Bas-Rhin).

EVOLUTION DU VOLUME DE DEMANDES REÇUES ENTRE 2000 ET 2002

Une augmentation continue du nombre de demande de RQTH en 3 ans.

Le nombre de nouvelles demandes de RQTH est en augmentation continue entre 2000 et 2002 (+ 9,0 % par an en Alsace). Elle est légèrement plus marquée dans le Bas-Rhin (+ 10,6 % par an) que dans le Haut-Rhin (+ 7,0 % par an).

Graphique 11 : Evolution du volume des demandes de reconnaissance reçues annuellement de 2000 à 2002 dans les deux départements alsaciens



Source : DREES / COTOREP

LES DÉCISIONS DE RECONNAISSANCE

En Alsace, 88,3 % des demandes aboutissent à une reconnaissance.

6410 RQTH en 2002, dont 2 833 renouvellements et 3 577 travailleurs reconnus pour la première fois.

Une demande de RQTH traitée par les COTOREP aboutit soit à une reconnaissance effective du statut de travailleur handicapé (elle s'accompagne du classement de la personne dans l'une des trois catégories COTOREP, selon la gravité de son handicap*), soit à un refus. Ce refus peut avoir trois types de motivation : la personne peut être jugée normalement apte au travail, totalement inapte au travail ou sa demande peut être classée sans suite (en cas de décès, de déménagement, d'arrêt de travail prolongé…). Le dossier peut également être en sursis, par exemple dans l'attente d'informations complémentaires. Il sera alors compté parmi les refus dans les statistiques ministérielles.

En Alsace, 88,3 % des décisions aboutissent au classement du demandeur dans l'une des trois catégories de travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP*, chiffre supérieur à celui de la moyenne nationale (83,6 %). Cette moyenne nationale cache toutefois de fortes disparités départementales : le pourcentage varie en effet de 54,5 % en Haute-Corse à 97,1 % dans le Lot.

On dénombre 6 410 reconnaissances en Alsace en 2002, dont 2 833 renouvellements et 3 577 nouvelles décisions.

* : selon la sévérité du handicap :
catégorie A = handicap léger,
catégorie B = handicap moyen,
catégorie C= handicap lourd.

Tableau 8 : Décisions de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par département en 2002

Décisions	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	%
Catégorie A	1 823	45,5	323	9,9	2 146	29,6	15,8
Catégorie B	1 486	37,1	1 998	61,4	3 484	48,0	45,1
Catégorie C	232	5,8	548	16,9	780	10,7	22,7
Total	***3 541***	***88,4***	***2 869***	***88,2***	***6 410***	***88,3***	***83,6***
Aptitude normale au travail	98	2,4	17	0,5	115	1,6	1,9
Inaptitude au travail	84	2,1	172	5,3	256	3,5	6,0
Sursis à statuer et sans suite[1]	284	7,1	194	6,0	478	6,6	8,5
Sous-total refus	***466***	***11,6***	***383***	***11,8***	***849***	***11,7***	***16,4***
TOTAL	**4 007**	**100,0**	**3 252**	**100,0**	**7 259**	**100,0**	**100,0**

Source : DREES / COTOREP

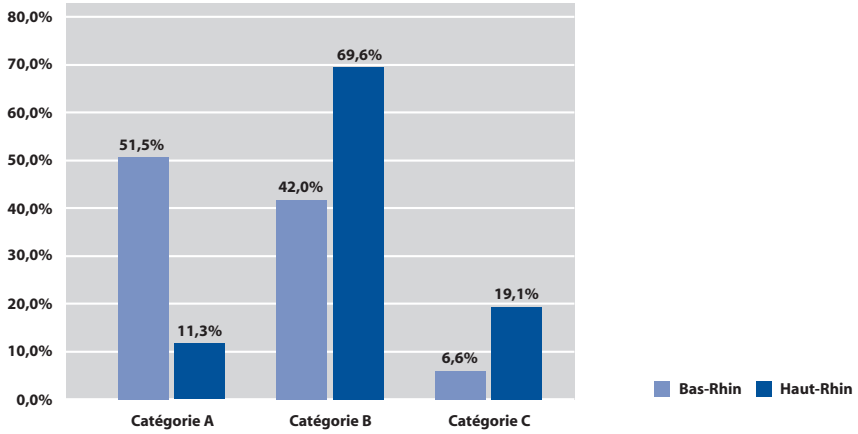
Le taux de refus s'élève donc à 11,7 % dans la région. Si ce taux est globalement le même dans les deux départements alsaciens, les motifs de refus sont quant à eux divergents. La part des "sursis à statuer et sans suite" et des personnes jugées "normalement aptes au travail" est plus élevée dans le Bas-Rhin, alors que l'on détecte plus souvent une inaptitude au travail dans le Haut-Rhin.

En Alsace en 2002, 33,5 % des travailleurs handicapés reconnus sont classés en catégorie A, 54,4 % en catégorie B et 12,2 % en catégorie C (hors refus).

1 Les demandes en sursis sont en attente d'informations complémentaires et devraient être décisionnées ultérieurement. Les demandes classées sans suite n'amèneront pas de décision ultérieure et peuvent correspondre à des situations très diverses (la personne retire sa demande, a changé d'adresse ou est en arrêt de travail de longue durée…).

51,5 % des travailleurs reconnus sont classés en catégorie A dans le Bas-Rhin, contre 11,3 % dans le Haut-Rhin

Graphique 12 : Répartition des catégories A, B et C par département en 2002 (hors refus)



Source : DREES / COTOREP

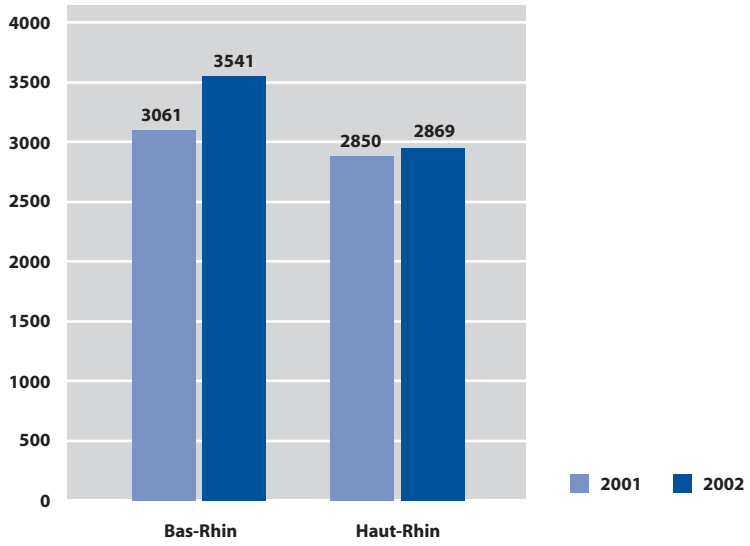
Cette répartition est très différente d'un département à l'autre. C'est dans le Bas-Rhin que la part des travailleurs en catégorie A est la plus élevée (51,5 % contre 11,3 % dans le Haut-Rhin) alors que les proportions de travailleurs en catégorie B et C sont plus fortes dans le Haut-Rhin.

En moyenne, sur l'ensemble du pays, la catégorie A représente 18,9 % des reconnaissances, la catégorie B 53,9 %, et la catégorie C 27,2 %, avec de fortes disparités interdépartementales, reflétant des pratiques de reconnaissances hétérogènes. En comparaison aux autres départements français, le Bas-Rhin se démarque avec la proportion de personnes en catégorie A la plus élevée, et une proportion de personnes en catégories C parmi les plus faibles (3ème département de France). La répartition dans le Haut-Rhin est plus proche de la moyenne nationale. Il arrive tout de même en 9ème position des départements ayant la plus forte proportion de personnes reconnues en catégorie B.

EVOLUTION DES DÉCISIONS DE RECONNAISSANCE

Une augmentation du nombre de décisions entre 2001 et 2002

Graphique 13 : Evolution du nombre de reconnaissance (catégorie A, B ou C) par département entre 2001 et 2002



Source : DREES / COTOREP

Le nombre de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (total des catégories A, B et C) a augmenté de 8,4 % en moyenne en Alsace.

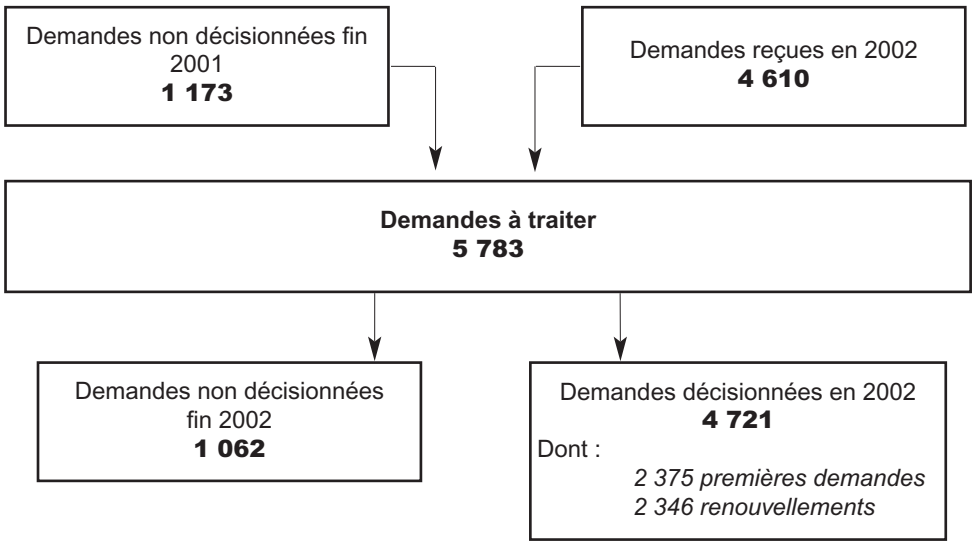
A l'échelle des départements, si on observe une hausse de 15,7 % dans le Bas-Rhin, le nombre de reconnaissances est resté quasiment stable dans le Haut-Rhin (+ 0,7 %).

L'Orientation professionnelle

Les demandes d'orientation professionnelle en Alsace

5 783 demandes d'orientation à traiter en 2002, et un délai de traitement de 2,7 mois

Graphique 14 : Le traitement de la demande d'Orientation et de Reclassement Professionnel



Source : DREES / COTOREP

En 2002, les COTOREP de la région ont reçu 4 610 demandes d'orientation et de reclassement professionnel (ORP). A celles-ci, s'ajoutent 1 173 demandes qui n'ont pas été décisionnées au 31 décembre 2001 (demandes arrivées en fin d'année), soit un volume de 5 783 demandes à traiter.

Sur cet ensemble de 5 783 demandes, 4 721 demandes ont été suivies d'une décision en 2002, parmi lesquelles on dénombre 2 375 premières demandes.

A l'échelle de la région, ce sont 1 062 demandes qui n'ont pas été décisionnées, soit 18,4 % de l'ensemble des demandes à traiter. Au regard du nombre de décisions prises au cours de l'année, les demandes non traitées représenteraient 2,7 mois d'activité, ce qui donne une certaine image du délai de décision.

Tableau 9 : Les demandes d'Orientation et de reclassement professionnel par département en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Demandes à traiter	**2 881**	**100,0**	**2 902**	**100,0**	**5 783**	**100,0**
Demandes non décisionnées						
l'année précédente	*282*	*9,8*	*891*	*30,7*	*1 173*	*20,3*
Demandes reçues au cours de l'année	*2 599*	*90,2*	*2 011*	*69,3*	*4 610*	*79,7*
Demandes décisionnées	**2 549**	**88,5**	**2 172**	**74,8**	**4 721**	**81,6**
1ères demandes décisionnées	*1 241*	*43,1*	*1 134*	*39,1*	*2 375*	*41,1*
Renouvellements décisionnés	*1 308*	*45,4*	*1 038*	*35,8*	*2 346*	*40,6*
Demandes non décisionnées	**332**	**11,5**	**730**	**25,2**	**1 062**	**18,4**

Source : DREES / COTOREP

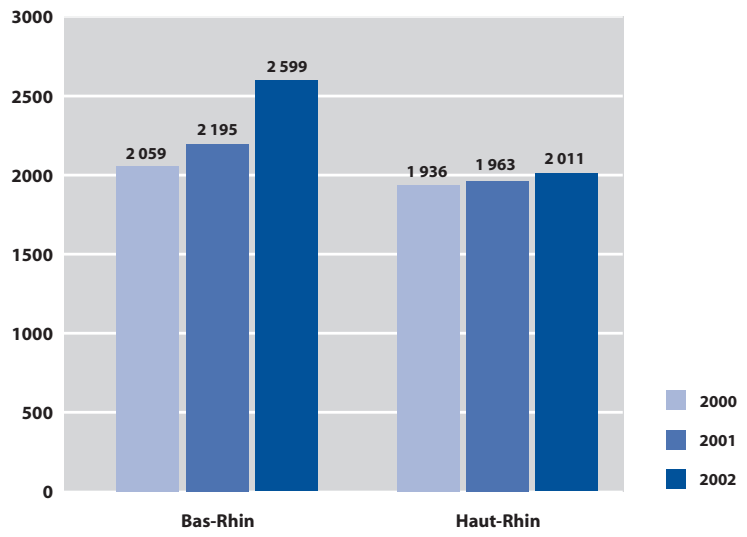
Proportionnellement plus de demandes d'orientation dans le Haut-Rhin, et un délai de décision plus important.

La part des demandes non décisionnées est plus importante dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (25,2 % contre 11,5 %). Le délai moyen correspondrait dans le Haut-Rhin à 4,0 mois contre 1,6 mois dans le Bas-Rhin. On peut toutefois signaler un phénomène de rattrapage dans le département du Haut-Rhin : on comptait 1 299 demandes non décisionnées à la fin 2000, 1 064 demandes non décisionnées à la fin 2001 et 1 062 à la fin 2002.

Comme pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, si on rapporte ces chiffres aux populations départementales correspondantes, on observe, d'une part que la demande est plus forte dans le Haut-Rhin (5,2 demandes reçues en 2002 pour mille habitants de 20 à 59 ans, contre 4,5 pour mille dans le Bas-Rhin) et d'autre part que le taux de décisions prises est également plus élevé dans le Haut-Rhin (5,6 décisions prises pour 1 000 habitants, contre 4,4 pour 1 000 dans le Bas-Rhin).

EVOLUTION DU VOLUME DES DEMANDES D'ORIENTATION ET DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL REÇUES DE 2000 À 2002

Graphique 15 : Evolution du volume des demandes d'orientation et de reclassement professionnel reçues annuellement de 2000 à 2002 dans les deux départements alsaciens



Source : DREES / COTOREP

Une forte hausse du nombre de demandes d'ORP en Alsace entre 2000 et 2002

Le volume de la demande reçue en ORP a fortement augmenté entre 2000 et 2002 (+ 7,4 % par an en Alsace alors que la hausse n'était que de + 1,0 % par an entre 1999 et 2001). L'augmentation est particulièrement forte dans la Bas-Rhin (+ 12,4 %) alors que le volume de la demande dans le Haut-Rhin n'a augmenté que de 1,9 % par an dans la même période.

LES DÉCISIONS D'ORIENTATION ET DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Suite à une demande d'orientation et de reclassement professionnel les COTOREP peuvent se prononcer pour une orientation vers une formation professionnelle, vers le milieu ordinaire de travail ou vers des établissements de travail protégé. Les demandes peuvent également aboutir à un refus, à un sursis (par exemple en attente d'informations complémentaires permettant de prendre une décision) ou être classées sans suite (décès, changement d'adresse, arrêt de travail de longue durée…).

86,1 % des demandes aboutissent à une orientation, 13,9 % à un refus.

Tableau 10 : Décisions d'Orientation et Reclassement Professionnel en 2002

Décisions	Bas-Rhin Nb	Bas-Rhin %	Haut-Rhin Nb	Haut-Rhin %	Alsace Nb	Alsace %	France %
Formation professionnelle	112	4,4	241	11,1	353	7,5	10,2
Milieu Ordinaire	1 061	41,6	848	39,0	1 909	40,4	40,9
Milieu Protégé	1 118	43,9	687	31,6	1 805	38,2	26,5
Total Orientés	***2 291***	***89,9***	***1 776***	***81,8***	***4 067***	***86,1***	***77,6***
Refus / Sans suite	170	6,7	308	14,2	478	10,1	17,7
Sursis	88	3,5	88	4,1	176	3,7	4,7
Total Refus	***258***	***10,1***	***396***	***18,2***	***654***	***13,9***	***22,4***
Total Orientation professionnelle	**2 549**	**100,0**	**2 172**	**100,0**	**4 721**	**100,0**	**100,0**

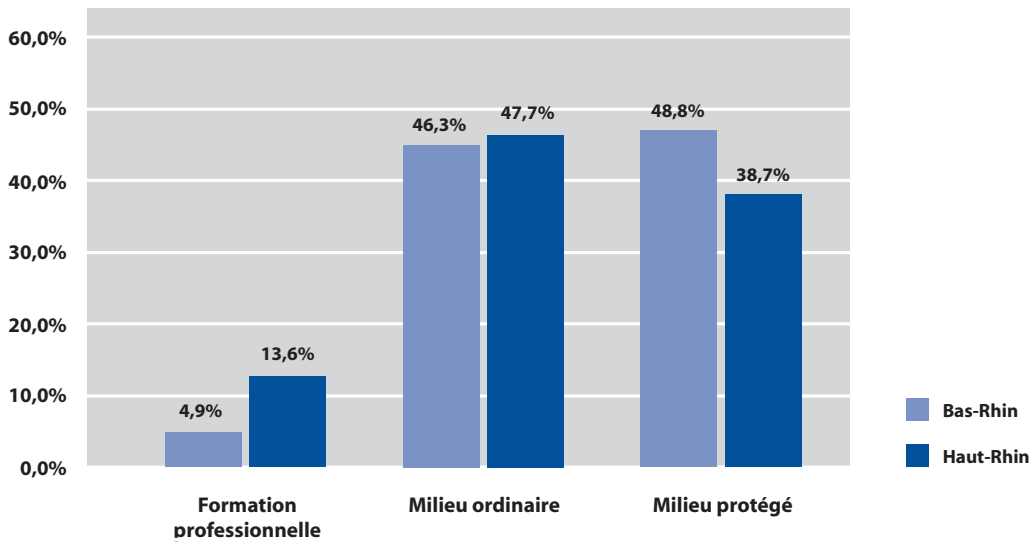
Source : DREES / COTOREP

4 067 orientations prononcées en 2002. 353 orientations vers la formation professionnelle, 1 909 vers le milieu ordinaire et 1 805 vers lemilieu protégé.

En Alsace, 13,9 % des décisions prises sont des refus (refus ou sans suite, sursis à statuer). Ce pourcentage est plus élevé dans le Haut-Rhin (18,2 %) que dans le Bas-Rhin (10,1 %) mais, quelque soit le département, on se situe toujours en dessous de la valeur nationale (22,4 %). On peut signaler qu'en 2002, le Bas-Rhin se situe en 10ème position des départements ayant les plus faibles taux de refus.

En Alsace, les deux premières orientations décidées sont : le milieu protégé et le milieu ordinaire (respectivement 44,4 % et 46,9 % des décisions, hors refus). L'orientation vers une formation professionnelle représente quant à elle 8,7 % des décisions d'orientation.

Graphique 16 : Répartition des orientations professionnelles en 2002 (hors refus)



Source : DREES / COTOREP

46,9 % d'orientations vers le milieu ordinaire, 44,4 % vers le milieu protégé et 8,7 % vers une formation.

Si la part des orientations vers le milieu ordinaire est proche dans les deux départements, le Haut-Rhin se caractérise par des orientations plus fréquentes vers la formation professionnelle (13,6 % contre 4,9 % pour le Bas-Rhin).

Les deux départements alsaciens se distinguent par une proportion d'orientation vers le milieu protégé plus élevé que la moyenne nationale (sur l'ensemble du pays, seuls 34,2 % des orientations -hors refus- sont des orientations vers le milieu protégé). Le Bas-Rhin arrive en 16ème position des départements orientant le plus vers le milieu protégé.

Le département du Bas-Rhin arrive en 5ème position des départements ayant les plus faibles proportion d'orientation vers la formation professionnelle (hors refus). Dans le Haut-Rhin, cette proportion est proche de la moyenne nationale (respectivement 13,6 % et 13,1 %).

Pour tous ces résultats, il est important de rappeler que les variations inter-départementales sont très fortes sur le territoire national.

Les orientations concernant le milieu protégé

Tableau 11 : Répartition des orientations vers le milieu protégé en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	%
Atelier Protégé*	281	25,1	225	32,8	506	28,0	18,2
Sortie d'Atelier Protégé	0	0,0	8	1,2	8	0,4	0,2
Centre d'aide par le travail*	516	46,2	404	58,8	920	51,0	72,0
Sortie de CAT	12	1,1	50	7,3	62	3,4	2,5
Autres établissements**	309	27,6	0	0,0	309	17,1	7,1
Total Milieu Protégé	**1 118**	**100,0**	**687**	**100,0**	**1 805**	**100,0**	**100,0**

** essai, orientation et maintien*
*** Centre de distribution de travail à domicile, avec hébergement et structures innovantes*
Source : DREES 2002

Les propositions de sortie du milieu protégé sont peu nombreuses.

En ce qui concerne le milieu protégé, les COTOREP orientent dans 51,0 % des cas vers un Centre d'Aide par le Travail (CAT), et dans 28,0 % des cas vers un Atelier Protégé (AP) - pour les définitions de ces structures, voir chapitre "Les travailleurs handicapés en milieu protégé" p.73.

La structure des orientations vers le milieu protégé est relativement différente d'un département à l'autre. Les orientations vers d'autres structures que des CAT et des AP (centres de distribution de travail à domicile, structures innovantes…) ne sont proposées que dans le Bas-Rhin. Dans le Haut-Rhin, les orientations vers les CAT et les AP sont relativement plus nombreuses.

En comparaison avec la moyenne nationale, les deux COTOREP alsaciennes orientent moins souvent vers des CAT, et plus souvent vers des Ateliers protégés (surtout dans le Haut-Rhin) et vers d'autres structures (dans le Bas-Rhin). Ces différences peuvent traduire à la fois une offre différente, et des pratiques d'orientation différentes.

Il est important de garder à l'esprit que les valeurs moyennes nationales cachent en fait de fortes disparités entre les différents départements.

Les propositions de sortie du milieu protégé concernent 70 personnes dans la région en 2002 (3,8 %), dont 60 décidées dans le Haut-Rhin.L'analyse de ces chiffres est délicate. En effet, dans le Haut-Rhin, toutes les sorties de CAT sont " entérinées " par la COTOREP, qu'il s'agisse d'un décès, d'une fin d'activité professionnelle, ou (plus rarement) d'une sortie vers un atelier protégé ou vers le milieu ordinaire. Cette pratique peut expliquer le nombre important de sorties décisionnées dans ce département.

Les orientations vers le milieu ordinaire

La recherche directe d'emploi est la première proposition d'orientation vers le milieu ordinaire (70,1 %)

Tableau 12 : Orientations vers le milieu ordinaire en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	%
Maintien en milieu ordinaire	230	21,7	183	21,6	413	21,6	21,1
Recherche directe d'emploi	701	66,1	638	75,2	1 339	70,1	57,3
Accompagnement et suivi	124	11,7	26	3,1	150	7,9	18,1
Autres orientations*	6	0,6	1	0,1	7	0,4	3,5
Total Milieu Ordinaire	**1 061**	**100,0**	**848**	**100,0**	**1 909**	**100,0**	**100,0**

** Contrat de rééducation, fin de suivi EPSR*
Source : DREES 2002

Pour le milieu ordinaire, l'orientation se fait majoritairement vers une recherche d'emploi directe (1 339 personnes soit 70,1 % des orientations), le maintien en milieu ordinaire arrivant en seconde position (21,6 %).

L'accompagnement et le suivi des demandeurs est proposé majoritairement dans le Bas-Rhin, la recherche directe d'emploi est quant à elle plus souvent décidée dans le Haut-Rhin.

Les différences avec la moyenne nationale concernent elles aussi la répartition entre "recherche directe d'emploi" et "accompagnement et suivi". Ces deux items sont en réalité assez proche : une partie de la recherche directe d'emploi est une recherche avec l'aide d'une structure de placement (en Alsace : CAP Emploi)… Les différences pourraient donc être la conséquence d'un certain flou dans les définitions de ces deux catégories d'orientation.

Les orientations vers la formation professionnelle

En terme de formation professionelle, les COTOREP orientent en majorité vers des centres de rééducation professionnelle ou de préorientation

Tableau 13 : Orientations vers la formation professionnelle en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	%
Apprentissage	0	0,0	4	1,7	4	1,1	2,4
Centre de formation professionnelle	30	26,8	28	11,6	58	16,4	13,3
Centre de préorientation	23	20,5	87	36,1	110	31,2	34,7
Centre de réadaptation	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3,7
Centre de rééducation professionnelle	59	52,7	120	49,8	179	50,7	43,6
Interruption de stage	0	0,0	2	0,8	2	0,6	2,3
Total formation professionnelle	**112**	**100,0**	**241**	**100,0**	**353**	**100,0**	**100,0**

Source : DREES / COTOREP

En Alsace, une fois sur deux, l'orientation se fait vers un centre de rééducation professionnelle (179 personnes soit 50,7 %). L'orientation vers un centre de préorientation arrive en seconde position avec 110 personnes concernées en Alsace (31,2 %), suivi des centres de formation professionnelle (58 personnes soit 16,4 %). Pour toutes ces orientations, c'est dans le Haut-Rhin que le nombre de décisions émises est le plus important à l'exception de l'orientation de formation professionnelle.

Attention, dans le cas des centres de formation professionnelle, les orientations prononcées par les COTOREP ne correspondent qu'à une partie des entrées de travailleurs handicapés. Des travailleurs handicapés peuvent faire appel à ces centres sans déposer de demande auprès de la COTOREP. *A contrario,* toutes les entrées en centre de rééducation professionnel passent par les deux COTOREP de la région.

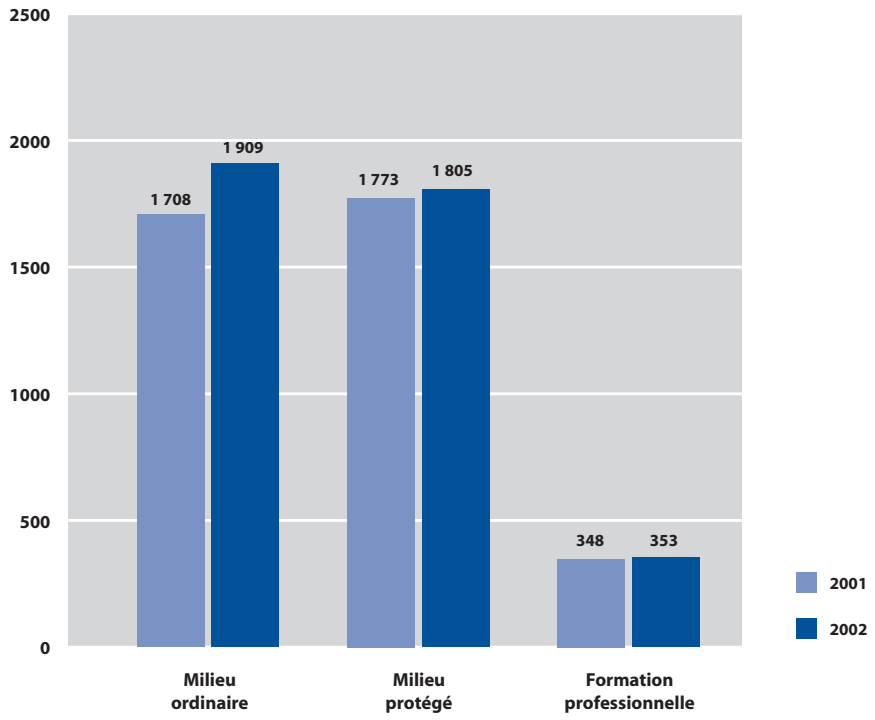
Les différences avec la moyenne nationale sont sans doute le fruit d'un contexte régional différent (offre différente, pratique d'orientation différente…). Là encore, la moyenne nationale cache en fait des différences importantes entre départements.

Les centres de rééducation professionnelle sont destinés aux personnes handicapées reconnues par la COTOREP qui sont à la recherche d'un premier emploi et aux personnes devenues invalides à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie et qui souhaitent retrouver une activité professionnelle.
Ils dispensent des actions de formation qui varient entre 10 et 30 mois pour permettre aux stagiaires de reprendre plus facilement leur activité.
Les stagiaires des CRP bénéficient, durant la période de stage, d'aides financières prises en charge selon les cas par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou par l'Etat.
A l'issue de la formation, le stagiaire peut bénéficier d'aides versées par la COTOREP sous forme de prime de reclassement attribuée par la DDTEFP ou de subvention d'installation s'il crée, après la formation, une activité indépendante.

Les centres de préorientation ont pour vocation d'accueillir des travailleurs handicapés dont l'orientation et l'intégration au monde du travail est difficile. Ils dispensent des stages de 12 semaines en situation réelle de travail. À L'issue du stage, le centre établit un bilan qu'il adresse à la COTOREP dont dépend le travailleur handicapé, qui se prononce au vu de ce rapport.

Les centres de formation professionnelle correspondant au milieu ordinaire de formation peuvent également être accessibles aux travailleurs handicapés. L'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes) a ainsi signé un accord triennal (2000-2002) avec l'AGEFIPH, visant à favoriser l'accès de ce public à ses centres de formation.

Graphique 17 : Evolution des décisions d'orientation et de reclassement professionnel (ORP) de 2001 à 2002 en Alsace



Source : DREES / COTOREP

Entre 2001 et 2002, les décisions d'orientations vers le milieu ordinaire et vers le milieu protégé sont en augmentation dans les deux départements.

L'augmentation du volume des demandes a entraîné une hausse des décisions prononcées entre 2001 et 2002. Cette hausse a surtout concerné les orientations vers le milieu ordinaire (+ 11,8 %), alors que les orientations vers le milieu protégé (+ 1,8 %) et vers la formation professionnelle (+ 1,4 %) sont plus modestes.

LES AUTRES BENEFICIAIRES DE LA LOI DE 1987

SOMMAIRE

Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité 31

Nombre de pensionnés fin 2002 31

Répartion par sexe 32

Répartition par âge.....32

Répartition par catégorie 33

Les personnes titulaires d'une rente accident du travail - maladies professionnelles 34

Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle fin 2002 34

Caractéristiques des assurés ayant un taux d'IPP d'au moins 10% 35

La reconnaissance de la qualité des travailleurs handicapés par la COTOREP n'est pas la seule voie permettant de bénéficier de la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Ce chapitre présente deux autres populations bénéficiaires de cette loi : d'une part les titulaires d'une pension d'invalidité au titre d'un régime de protection sociale (ayant perdu deux tiers de leur capacité de travail) et d'autre part les victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles (ayant entrainé une incapacité permanente d'au moins 10 %).

(voir annexe : les bénéficiaires de la loi de 1987)

Les principaux résultats

Les titulaires d'une pension d'invalidité

A la fin 2002, quelques 20 000 personnes sont titulaires d'une pension d'invalidité en Alsace. Parmi elles, on dénombre 4 534 bénéficiaires d'une pension de catégorie 1 : c'est à dire qu'ils sont jugés capables d'exercer une activité professionnelle.

Les bénéficiaires d'une pension de catégorie 1 sont en majorité des femmes (54,3 %), et sont plus d'une fois sur deux agés de plus de 50 ans (56,8 %).

Les personnes touchant une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP)

En Alsace, fin 2002, près de 20 000 personnes touchent une rente AT/MP avec un taux d'invalidité permanente partielle supérieur à 10 %. Pour 54,6 % d'entre elles, le taux d'IPP est inférieur à 20 %.

La très grande majorité des titulaires d'une rente AT/MP sont des hommes (attention : l'information n'est pas disponible pour plus d'un bénéficiaire sur 4). Ce *sex-ratio* est sans doute le reflet d'une exposition au risque d'accident du travail plus important pour les hommes.

Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité

NOMBRE DE PENSIONNÉS FIN 2002

Près de 20 000 titulaires d'une pension d'invalidité en Alsace, dont 4 534 susceptibles d'exercer une activité professionnelle

En fin d'année 2002, le nombre d'assurés titulaires d'une pension d'invalidité s'élevait à 19 957 en Alsace, chiffre en augmentation de 11,5 % par rapport à l'année précédente. Parmi ces bénéficiaires, 22,7 % seulement percevaient une pension de catégorie 1 (personnes susceptibles d'exercer une activité professionnelle : voir encadré ci-dessous). On peut d'ailleurs noter que cette proportion est nettement plus élevée dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (29,7 % contre 19,9 %). Le nombre de pensions d'invalidité nouvellement attribuées cette même année s'élève à 2 449. La proportion de pensionnaires de catégorie 1 parmi les nouveaux titulaires, équivalente à celle observée parmi l'ensemble des bénéficiaires (22,7 %), ne diffère pratiquement pas entre les deux départements (22,3 % dans le Bas-Rhin contre 23,3 % dans le Haut-

Tableau 14 : Nombre d'Alsaciens percevant une pension d'invalidité

Année 2002	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre de pensions d'invalidité attribuées dans l'année :	1 692	757	2 449
dont pensions de catégorie 1	*336*	*225*	*561*
Nombre d'assurés titulaires d'une pension d'invalidité au 31 déc. :	11 751	8 206	19 957
dont pensions de catégorie 1	*2 623*	*1 911*	*4 534*

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

La pension d'invalidité

La pension d'invalidité est un revenu de remplacement qui compense la perte de salaire résultant d'une diminution (totale ou partielle) de la capacité de travail consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel. Cette pension n'est pas attribuée de façon définitive puisqu'elle compense une incapacité de travail et peut varier en fonction de l'état de santé et de la possibilité de reprendre une activité professionnelle.

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 (article L341-3 du code de la Sécurité Sociale). L'importance de l'invalidité est évaluée par le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie. Trois catégories de bénéficiaires ont été définies :

- Catégorie 1 : personnes capables d'exercer une activité professionnelle au tiers de leurs capacités antérieures,
- Catégorie 2 : personnes invalides étant dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle, quelle qu'elle soit,
- Catégorie 3 : personnes invalides étant dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle et devant obligatoirement recourir à une tierce personne pour effectuer les gestes de la vie quotidienne.

RÉPARTITION PAR SEXE

Une légère prépondérance des femmes parmi les pensionnaires de catégorie 1 (54,3 %).

En Alsace, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité sont majoritairement des hommes (53,4 % contre 43,3 % de femmes), sans grande différence entre les deux départements. Parmi les pensionnaires de catégorie 1, la situation est inversée puisque l'on compte 54,3 % de femmes contre seulement 42,9 % d'hommes.

Tableau 15 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2002 selon le sexe

		Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Hommes	Ensemble	6 348	54,0%	4 309	52,5%	10 657	53,4%
	dont catég. 1	*1 194*	*45,5%*	*749*	*39,2%*	*1 943*	*42,9%*
Femmes	Ensemble	4 975	42,3%	3 673	44,8%	8 648	43,3%
	dont catég. 1	*1 353*	*51,6%*	*1 108*	*58,0%*	*2 461*	*54,3%*
nd	Ensemble	428	3,6%	224	2,7%	652	3,3%
	dont catég. 1	*76*	*2,9%*	*54*	*2,8%*	*130*	*2,9%*
Total	**Ensemble**	**11 751**	**100,0%**	**8 206**	**100,0%**	**19 957**	**100,0%**
	dont catég. 1	***2 623***	***100,0%***	***1 911***	***100,0%***	***4 534***	***100,0%***

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

RÉPARTITION PAR ÂGE

56,8 % des pensionnaires de catégorie 1 ont plus de 50 ans.

Dans la région, près de sept bénéficiaires d'une pension d'invalidité sur dix sont âgés d'au moins 50 ans. Les personnes de moins de 40 ans et de 40-49 ans ne représentent respectivement que 8,4 % et 23,2 % de l'ensemble des bénéficiaires. Même s'ils sont globalement un peu plus jeunes, les pensionnaires de catégorie 1 sont encore 56,8 % à avoir au minimum 50 ans.Que ce soit pour l'ensemble des bénéficiaires ou pour ceux de catégorie 1 uniquement, ces proportions ne diffèrent que très légèrement entre les deux départements.

Tableau 16 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2002 selon l'âge

		Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
moins de 40 ans	Ensemble	1 041	8,9%	628	7,7%	1 669	8,4%
	dont catég. 1	*371*	*14,1%*	*226*	*11,8%*	*597*	*13,2%*
40-49 ans	Ensemble	2 752	23,4%	1 887	23,0%	4 639	23,2%
	dont catég. 1	*803*	*30,6%*	*558*	*29,2%*	*1 361*	*30,0%*
50 ans et plus	Ensemble	7 945	67,6%	5 688	69,3%	13 633	68,3%
	dont catég. 1	*1 449*	*55,2%*	*1 127*	*59,0%*	*2 576*	*56,8%*
nd	Ensemble	13	0,1%	3	0,0%	16	0,1%
	dont catég. 1	*0*	*0,0%*	*0*	*0,0%*	*0*	*0,0%*
Total	**Ensemble**	**11 751**	**100,0%**	**8 206**	**100,0%**	**19 957**	**100,0%**
	dont catég. 1	**2 623**	**100,0%**	**1 911**	**100,0%**	**4 534**	**100,0%**

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

Une large majorité de pensions de catégorie 2 (69,4 %).

En fin d'année 2002, 69,4 % des pensions attribuées par l'une des cinq caisses primaires de la région sont de catégorie 2 alors que 22,7 % des pensions relèvent de la catégorie 1, dont les bénéficiaires conservent la possibilité d'exercer une activité professionnelle. Les pensionnaires de catégorie 3, qui diffèrent de la catégorie 2 par leur impossibilité d'exercer les gestes de la vie quotidienne sans l'aide d'une personne extérieure, représentent 3,2 % de l'ensemble des bénéficiaires. Les différences entre les deux départements sont marginales.

Tableau 17 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2002 selon la catégorie

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1ère catégorie	2 623	22,3%	1 911	23,3%	4 534	22,7%
2ème catégorie	8 202	69,8%	5 652	68,9%	13 854	69,4%
3ème catégorie	376	3,2%	253	3,1%	629	3,2%
nd	550	4,7%	390	4,8%	940	4,7%
Total	**11 751**	**100,0%**	**8 206**	**100,0%**	**19 957**	**100,0%**

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Les personnes titulaires d'une rente accident du travail - maladies professionnelles (AT/MP)

NOMBRE DE RENTES VERSÉES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE FIN 2002

19 986 personnes touchent une rente AT/MP.

Entre le 1er et le 31 décembre 2002, 22 269 rentes ont été versées aux victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP) ayant entraîné une incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 10 %, dont un peu plus des deux tiers pour le seul département du Bas-Rhin.

Tableau 18 : Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2002

Année 2002	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre de rentes versées au 31 décembre	14 886	7 383	22 269

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Les 22 269 rentes versées en fin d'année 2002 pour accident du travail ou maladie professionnelle (avec un taux global d'IPP d'au moins 10 %) concernaient en réalité 19 986 personnes. En effet, une même personne peut avoir déclaré plusieurs accidents au cours de sa vie professionnelle, et être titulaire de plusieurs rentes.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les salariés victimes d'un accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle sont reconnus par l'organisme de Sécurité Sociale. Leur contrat de travail est alors suspendu pendant l'arrêt. C'est le médecin du travail qui, au moment de la visite de reprise, se prononce sur l'aptitude du salarié à reprendre son travail antérieur. S'il n'est pas apte à ce poste, le médecin doit formuler par écrit ses conclusions ; il doit alors étudier avec l'employeur et le salarié les possibilités d'aménagement ou de changement de poste. En cas d'impossibilité, il conseille le reclassement professionnel, dans une autre entreprise.

CARACTÉRISTIQUES DES ASSURÉS AYANT UN TAUX D'IPP D'AU MOINS 10%

Tableau 19 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2002 selon le sexe

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
		59,3%		56,9%		58,5%
Femmes	1 691	12,9%	879	12,9%	2 570	12,9%
nd	3 629	27,7%	2 060	30,2%	5 689	28,6%
Total	**13 081**	**100,0%**	**6 815**	**100,0%**	**19 896**	**100,0%**

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Une large majorité d'hommes

Les bénéficiaires d'une rente pour accident du travail ou maladies professionnelles sont majoritairement des hommes. Il convient néanmoins de souligner le manque de fiabilité de cette donnée, puisque le sexe n'est pas renseigné pour près de 30 % des assurés ayant un taux global d'IPP au moins égal à 10 %.

Tableau 20 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2002 selon le nombre de rentes

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Une	11 769	90,0%	6 401	93,9%	18 170	91,3%
Deux	1 120	8,6%	375	5,5%	1 495	7,5%
Trois	154	1,2%	31	0,5%	185	0,9%
Quatre et +	38	0,3%	8	0,1%	46	0,2%
Total	**13 081**	**100,0%**	**6 815**	**100,0%**	**19 896**	**100,0%**

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Dans 54,6 % des cas, le taux d'IPP est compris entre 10,0 % et 19,9 %.

Un peu plus de neuf bénéficiaires sur dix ne perçoivent qu'une seule rente. 7,5 % des titulaires en perçoivent deux. La proportion de titulaires de rentes multiples est légèrement plus élevée dans le Bas-Rhin (10,0 % contre 6,1 % dans le Haut-Rhin).

Tableau 21 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2002 selon le taux global d'IPP

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
10.0 à 19.9	7 088	54,2%	3 771	55,3%	10 859	54,6%
20.0 à 29.9	2 790	21,3%	1 408	20,7%	4 198	21,1%
30.0 à 39.9	1 417	10,8%	655	9,6%	2 072	10,4%
40.0 à 49.9	652	5,0%	361	5,3%	1 013	5,1%
50.0 et plus	1 134	8,7%	620	9,1%	1 754	8,8%
Total	**13 081**	**100,0%**	**6 815**	**100,0%**	**19 896**	**100,0%**

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Dans plus d'un cas sur deux, l'IPP globale est comprise entre 10,0 % et 19,9 %. Les personnes ayant un taux global d'IPP compris entre 20,0 % et 39,9 % représentent près du tiers des bénéficiaires et un sur sept présente un taux d'au moins 40,0 %. Cette répartition est pratiquement identique entre les deux départements alsaciens.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DONNÉES DE LA DÉCLARATION 2000

SOMMAIRE

Les établissements alsaciens et l'obligation d'embauche.....39

Approche en volume de la répartition des établissements alsaciens au regard de l'obligation d'emploi 39

L'emploi direct de travailleurs handicapés 41

La sous-traitance à des établissements du milieu protégé ..42

Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH 42

Les différents secteurs d'activité face à l'obligation d'embauche 43

Taux d'emploi de travailleurs handicapés selon la taille de l'établissement 44

Les travailleurs handicapés employés dans les établissements de plus de 20 salariés de la région.....45

Répartition par sexe et âge.....45

Des emplois stables et des embauches déjà anciennes 47

Répartition des travailleurs handicapés selon le " type de reconnaissance du handicap **"** 48

Les travailleurs reconnus par la COTOREP 49

Les travailleurs en incapacité permanente partielle 50

Les autres bénéficiaires de la loi de 1987 51

Le calcul des unités bénéficiaires 52

Les tableaux de données par département 53

La loi du 10 juillet 1987 a mis en place une obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les établissements de 20 salariés ou plus, à hauteur de 6 % de leur effectif salarié. Les établissements des secteurs privés et publics à caractère industriel et commercial sont en outre tenus de remplir annuellement une déclaration concernant l'emploi de travailleurs handicapés.

Les données présentées ici sont issues de ces déclarations (Déclaration Obligatoire de l'Emploi de Travailleurs Handicapés : DOETH), faites en 2001 et concernant l'année 2000. Si leur analyse statistique permet d'apporter un éclairage sur l'emploi des travailleurs handicapés en Alsace, il est important de garder à l'esprit les limites inhérentes à leur champ. Elles ne donnent en effet aucune information sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de moins de 20 salariés, ni dans les administrations publiques.

Les principaux résultats

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi

En Alsace, en 2000 on dénombre 2 719 établissements de plus de 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. 65 % d'entre eux emploient au moins un travailleur handicapé, 28 % ont passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé et 60 % versent une contribution à l'AGEFIPH. Les entreprises peuvent cumuler ces trois manières de satisfaire à l'obligation d'emploi. On peut signaler qu'un tiers d'entre elles se contente de verser une contribution, et qu'un quart ne fait appel qu'à l'emploi direct de travailleur handicapé.

Les entreprises assujetties emploient en Alsace environ 8 400 travailleurs handicapés, ce qui correspond à 11 192 "unités bénéficiaires" (pour le détail de ce calcul, voir encadré page 52). Le taux d'emploi calculé sur cette base s'élève à : 4,4 % de l'effectif des entreprises concernées (4,1 % en moyenne nationale). Il est plus élevé dans le Haut-Rhin (5,2 %) que dans le Bas-Rhin (3,8 %). L'industrie manufacturière et le commerce sont les deux premiers employeurs de travailleurs handicapés dans la région, et dans ces deux secteurs de fortes améliorations seraient encore théoriquement possibles (il y manquerait encore plus de 2 500 "unités bénéficiaires" pour que chaque entreprise atteigne le taux d'emploi théorique de 6 % prévu par la loi).

Les travailleurs handicapés employés par ces entreprises

L'analyse de la pyramide des âges des travailleurs handicapés montre, outre une forte proportion d'hommes (70 %), une part importante de personnes de plus de 50 ans (31 %) ce qui traduit sans doute l'augmentation du taux de handicap avec l'âge.

On estime ainsi que 2 350 travailleurs handicapés sont à moins de 10 ans de l'âge de la retraite.Il semble important de pouvoir suivre l'évolution de cette structure par âge, tant un vieillissement pourrait avoir des conséquences en terme de taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la région. Seule une connaissance des flux d'entrée (nombre de nouveaux travailleurs handicapés employés chaque année) et de sortie (décès, retraites, licenciements...) permettrait de réaliser une projection de la pyramide des âges des travailleurs handicapés dans les établissements de plus de 20 salariés.

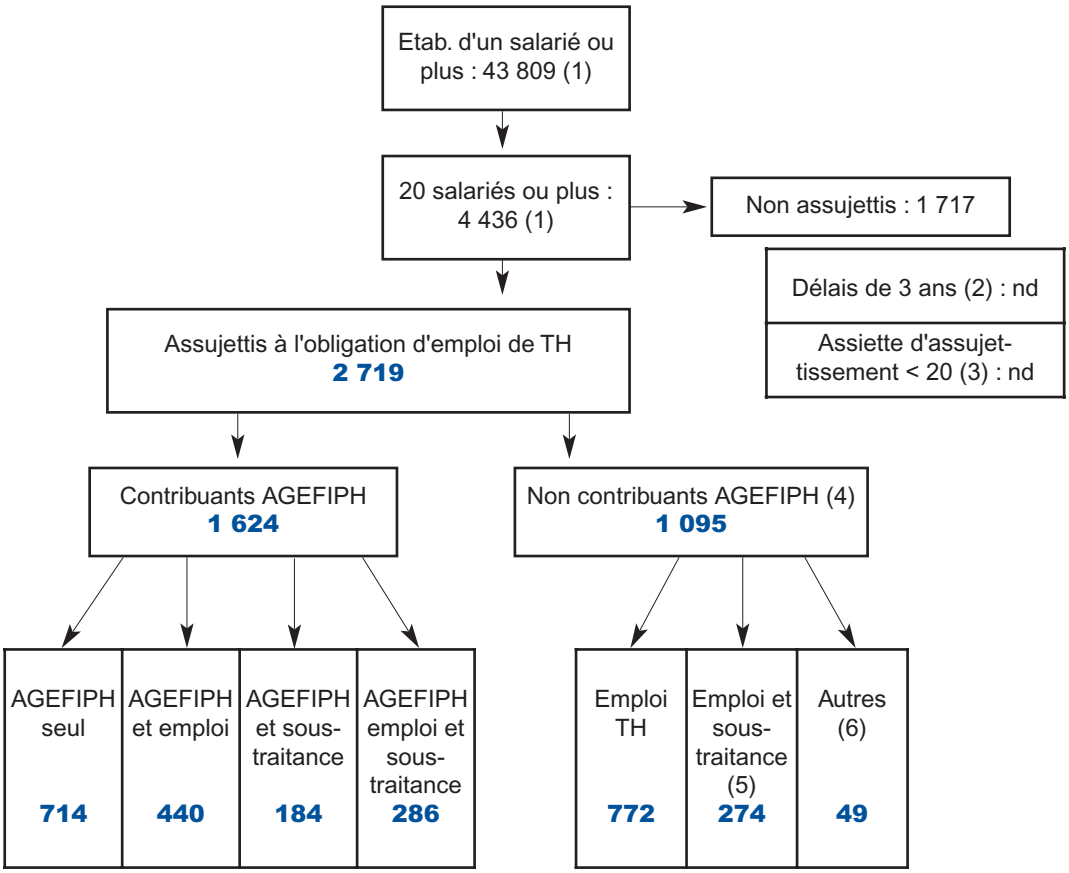
La part des travailleurs âgés de plus de 50 ans est variable d'un secteur d'activité à l'autre : elle est maximale dans le secteur du bâtiment (40 %), et minimale dans l'hôtellerie et l'immobilier (autour de 20 %).

La quasi totalité des travailleurs handicapés sont en contrat à durée indéterminée et près de la moitié d'entre eux ont été embauchés il y a plus de 15 ans.

Parmi les personnes employées, 64 % ont été reconnues par la COTOREP et 29 % sont titulaires d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle. La part des travailleurs reconnus par la COTOREP est plus importante dans le Haut-Rhin (71,8 %) que dans le Bas-Rhin (58,1 %). La proportion de personnes reconnues en catégorie A (handicap léger) par la COTOREP est quant à elle plus élevé dans le Bas-Rhin (32,3 %) que dans le Haut-Rhin (20,8 %). Ces différences sont à l'image des activités des COTOREP de chaque département (voir chapitre **"Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP" p.17**).

Les établissements alsaciens et l'obligation d'embauche

Approche en volume de la répartition des établissements alsaciens au regard de l'obligation d'emploi



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

2 719 établissements assujettis, dont 714 versent uniquement une contribution à l'AGEFIPH.

La source de données

La connaissance des emplois dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et du taux d'emploi est issue de la déclaration que remplit chaque établissement en début d'année (DOETH). En 1999, une rénovation du système a été entreprise. Grâce au nouveau système des données individuelles sont disponibles, permettant notamment de caractériser le profil des salariés handicapés (âge, ancienneté, catégorie de handicap…) et de rapprocher ces éléments du secteur d'activité, de la taille de l'établissement, etc.

1. source Assedic portant sur les établissements du secteur privé industriel et commercial
2. établissements dont l'assiette d'assujettissement dépasse 20 salariés (à sa création ou suite à un accroissement de son effectif) mais disposant d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation légale
3. établissements ayant un effectif supérieur à 20, mais dont l'assiette d'assujettissement est de moins de 20 salariés une fois déduits les emplois qui ne sont pas soumis à obligation (une trentaine de postes sont en effet considérés comme exigeant des conditions d'aptitude particulières)
4. établissements satisfaisant à l'obligation d'emploi sans contribution à l'AGEFIPH
5. les contrats de sous-traitance passés avec les établissements de travail protégé agréés (Ateliers Protégés, Centres d'Aide par le Travail et Centre de Distribution de Travail à Domicile) ne peuvent exonérer l'établissement que dans la limite de 50 % de son obligation
6. établissements déclarant avoir uniquement sous-traités (ce qui est théoriquement impossible), ou dont la modalité de mise en œuvre est inconnue.

En Alsace 2 719 établissements de 20 salariés ou plus sont assujettis à l'obligation d'embauche (loi 87-517 du 10 juillet 1987) et ont rempli un questionnaire de déclaration obligatoire d'embauche. On en dénombre 1 715 dans le Bas-Rhin et 1 004 dans le Haut-Rhin.

Pour mettre en oeuvre l'obligation d'emploi, les établissements concernés peuvent soit employer directement des travailleurs handicapés (1 772 établissements), soit sous-traiter à des établissements de travail protégé (757 établissements), soit verser une contribution à l'AGEFIPH (1 624). Un même établissement peut, s'il le souhaite, combiner ces trois modalités pour satisfaire à l'obligation d'emploi.

En outre, 56 établissements dans le Haut-Rhin et 73 dans le Bas-Rhin déclarent être concernés par un accord spécifique d'entreprise (voir encadré ci-dessous).

Satisfaire à l'obligation d'emploi

L'obligation d'embauche prévue par la loi de 1987 concerne les établissements d'au moins 20 salariés à partir de leur troisième année de franchissement du seuil des 20 salariés.

On tient compte pour cela de l'**assiette d'assujettissement**, qui est calculée sur la base des personnes présentes au 31 décembre, proratisé, c'est à dire traduit en équivalents temps-plein. Certaines professions, exigeant des conditions d'aptitudes particulières, sont exclues de ce calcul. Il s'agit d'emplois pour lesquels l'affectation d'un travailleur handicapé paraît peu envisageable. Seuls les établissements dont l'assiette d'assujettissement est supérieure ou égale à 20 sont effectivement soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

L'obligation d'emploi est définie en référence à un taux d'emploi de travailleur handicapé de **6 % de l'assiette d'assujettissement**. Le calcul du quota s'effectue non pas en tenant compte de l'individu salarié (**le bénéficiaire**) mais de l'**unité bénéficiaire** (UB), une unité de calcul dépendant de l'âge, de la gravité du handicap, du parcours professionnel, du type de contrat. Un travailleur handicapé employé à temps plein peut ainsi représenter entre 1 et 5,5 unités bénéficiaires (voir le calcul des unités bénéficiaires en annexe).

Pour mettre en oeuvre l'obligation d'emploi, les établissements concernés peuvent soit employer directement des travailleurs handicapés, soit sous-traiter à des établissements de travail protégé, soit verser une contribution à l'AGEFIPH. Un même établissement peut, s'il le souhaite, combiner ces trois modalités pour satisfaire à l'obligation d'emploi. Il peut en outre avoir signé un accord de branche comportant au moins deux des quatre volets suivants : plan d'embauche, plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Calcul du taux d'emploi direct

Il s'agit du rapport entre le nombre d'unités bénéficiaires employées directement par l'établissement et l'assiette d'assujettissement. Ce taux peut-être comparé au taux théorique de 6 % imposé par la loi.

L'EMPLOI DIRECT DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

65 % des établissements emploient directement des travailleurs handicapés.
Un taux d'emploi direct de 4,4 %.
plus de 11 000 unités employées, soit environ 8 400 personnes salariées.

Tableau 22 : Nombre d'établissements assujettis employant des travailleurs handicapés en 2000 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

	Etablissements		Unités Bénéficiaires	
	nombre	%*	nombre	taux d'emploi direct **
Bas-Rhin	1 073	62,6	5 966	3,8
Haut-Rhin	699	69,6	5 226	5,2
Alsace	**1 772**	**65,2**	**11 192**	**4,4**

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH
** pourcentage du nombre d'établissements assujettis*
*** calculé par rapport à l'assiette d'assujettissement, c'est-à-dire au nombre de postes soumis à obligation d'embauche.*

En Alsace, sur les 2 719 établissements soumis à obligation d'embauche, 947 établissements (35 %) n'emploient pas directement des travailleurs handicapés. En parallèle, 1 772 établissements (65 %) soumis à obligation, déclarent employer directement des travailleurs handicapés (la proportion est de 60 % pour l'ensemble du pays). On peut cependant noter que parmi celles-ci, seules 714 (26 %) satisfont à leur obligation par la seule embauche de personnels handicapés, sans avoir à recourir à la sous-traitance ou à la contribution auprès de l'AGEFIPH. A titre de comparaison, cette proportion est de 34 % en moyenne sur l'ensemble de la France.

Ces 1 772 établissements employaient en l'an 2000 11 192 unités bénéficiaires, correspondant à 8 356 personnes handicapées. En calculant, établissement par établissement, l'écart entre le nombre d'unités bénéficiaires employées et le nombre théorique à employer : on obtient un total de plus de 5 500 unités bénéficiaires " manquantes " sur la région (voir encadré).

Unités bénéficiaires théoriquement employées / Unités bénéficiaires manquantes

Pour chaque établissement, la DOETH permet de connaître le nombre d'unités bénéficiaires théoriquement employées (proche de 6 % de l'assiette d'assujettissement, arrondi à l'entier inférieur). En comparant ce nombre à celui des unités effectivement salariées, on peut calculer un nombre d'unités bénéficiaires " manquantes ". La somme, établissement par établissement, des unités manquantes permet d'avoir une vision régionale des progrès qui pourraient encore être faits en terme d'emploi de personnes handicapées.
NB : les établissements qui emploient plus d'unités bénéficiaires que ce qu'impose la loi, comptent pour " zéro unités bénéficiaires manquantes ". Ce mode de calcul élimine donc les effets de " compensation " que l'on observe au niveau régional, entre des établissements dépassant le taux d'emploi de 6 % et les établissements en déficit d'emploi de travailleur handicapé.

Un recours à l'emploi direct plus fréquent dans le Haut-Rhin

Toutes entreprises confondues, le taux d'emploi direct (voir encadré page précédente) s'élève à 4,4 % en moyenne en Alsace. Ce chiffre est à comparer au seuil de 6 % fixé par la loi, seuil qui doit être atteint par chaque entreprise grâce l'emploi direct, la sous-traitance et la cotisation à l'AGEFIPH. Le taux d'emploi direct alsacien est légèrement supérieur à celui observé au niveau national (4,1 % cette même année).

Le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés est plus fréquent dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin : 69,6 % des établissements haut-rhinois assujettis emploient au moins un travailleur handicapé (62,6 % dans le Bas-Rhin). Le taux d'emploi direct est lui aussi nettement plus élevé dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (5,2 % contre 3,8 %).

La sous-traitance à des établissements du milieu protégé

Tableau 23 : Nombre d'établissements assujettis ayant passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé en 2000 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

	Etablissements		Unités Bénéficiaires	
	nombre	%*	nombre	taux d'emploi direct **
Bas-Rhin	442	25,8	612	0,4
Haut-Rhin	315	31,4	737	0,7
Alsace	**757**	**27,8**	**1 349**	**0,5**

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH
** pourcentage du nombre d'établissements assujettis*
*** calculé par rapport à l'assiette d'assujettissement, c'est-à-dire au nombre de postes soumis à obligation d'embauche.*

Plus d'une entreprise sur quatre a recours à la sous-traitance, pour un nombre d'unités bénéficiaires relativement faible.

En Alsace, 757 établissements (soit 27,8 % des établissements assujettis) ont mis en œuvre une partie de leur obligation d'emploi par la sous-traitance avec des établissements de travail protégé. Cette proportion est de 19,5 % sur l'ensemble de la France. Il faut rappeler que ce type de contrat ne peut exonérer l'établissement que dans la limite de 50 % de son obligation.

La sous-traitance correspond à 1 349 unités bénéficiaires, ce qui ne représente que 0,5 % de l'assiette d'assujettissement.

Le recours à la sous-traitance est un peu plus fréquent dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin, que ce soit en terme de nombre d'établissements concernés (31,4 % dans le Haut-Rhin contre 25,8 % dans le Bas-Rhin) ou d'unités bénéficiaires (0,7 % de l'assiette, contre 0,4 % dans le Bas-Rhin).

Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH

Tableau 24 : Nombre d'établissements assujettis ayant versé une contribution à l'AGEFIPH en 2000 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

	Etablissements		Unités Bénéficiaires	
	nombre	%*	nombre	taux d'emploi direct **
Bas-Rhin	1 069	*62,3*	3 280	*2,1*
Haut-Rhin	555	*55,3*	1 338	*1,3*
Alsace	**1 624**	***59,7***	**4 618**	***1,8***

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH
** pourcentage du nombre d'établissements assujettis*
*** calculé par rapport à l'assiette d'assujettissement, c'est-à-dire au nombre de postes soumis à obligation d'embauche.*

Près de 60 % des établissements versent une contribution à l'AGEFIPH. Ces contributions représentent l'équivalent de 4 618 Unités Bénéficiaires.

1 624 établissements (soit 59,7 % des assujettis) ont versé une contribution à l'AGEFIPH en 2000 pour satisfaire à leur obligation d'emploi. Les sommes versées correspondent à 4 618 unités bénéficiaires, soit 1,8 % de l'assiette d'assujettissement. Un nombre important d'établissements, 714 (26,3 %) ne remplissent leurs obligations que par le versement d'une contribution à l'AGEFIPH, sans recourir ni à l'emploi direct de travailleurs handicapés, ni à la sous-traitance à des établissements de travail protégé.

Les établissements bas-rhinois ont plus souvent recours au versement d'une contribution à l'AGEFIPH pour satisfaire leur obligation d'embauche, ce qui se traduit également en terme d'unités bénéficiaires concernées (2,1 % de l'assiette contre 1,3 % dans le Haut-Rhin).

Les contributions versées s'élèvent sur l'ensemble de la région à environ 11 500 000 euros (environ 8 400 000 euros dans le Bas-Rhin, et 3 100 000 dans le Haut-Rhin).

LES DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉ FACE À L'OBLIGATION D'EMBAUCHE

L'industrie manufacturière et le commerce sont les deux premiers employeurs de travailleurs handicapés...

.... pourtant dans ces deux secteurs, de fortes améliorations seraient encore possibles.

Tableau 25 : L'emploi direct de travailleurs handicapés selon le secteur d'activité

Secteurs d'activité selon la Nomenclature des Activités Françaises (NAF)*	Nombre d'établissements	dont établissements versant uniquement une contribution AGEFIPH	Unités Bénéficiaires en emploi	Taux d'emploi direct	Unités bénéficiaires "manquantes"**
Immobilier, location et services aux entreprises	269	38,3	882	5,4	443
Santé et action sociale***	236	18,0	852	5,3	318
Construction	174	24,1	445	4,8	134
Industrie manufacturière	946	18,4	5 788	4,2	2 647
Transports et communications	100	35,0	413	3,8	254
Hôtels et restaurants	101	40,6	138	3,6	82
Administration publique	34	23,5	169	3,6	95
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques	613	29,7	1 159	3,1	1 004
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	23	4,3	157	3,0	150
Services collectifs, sociaux et personnels	64	32,8	80	2,6	93
Activités financières	106	47,2	228	2,3	336
Total	**2 719**	**26,3**	**11 192**	**4,4**	**5 585**

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH
** les données concernant les secteurs des industries extractives, de l'agriculture et de l'éducation ne sont pas communiquées ici en raison de la faiblesse des effectifs concernés.*
*** pour le calcul des unités bénéficiaires manquantes, voir l'encadré en page 41*
**** en dehors des établissements de travail protégé (9 établissements - 5 ateliers protégés et 4 centres d'aides par le travail - ont en effet rempli la déclaration et ont été classés dans le secteur de la santé et de l'action sociale)*

Près des deux tiers des unités bénéficiaires employées dans la région par les établissements soumis à l'obligation d'embauche se concentrent dans l'industrie manufacturière et le commerce.

C'est dans l'immobilier et dans la santé et l'action sociale qu'on mesure les taux d'emploi les plus élevés (respectivement 5,4 % et 5,3 %). A l'inverse, le commerce enregistre un taux d'emploi faible (3,1 %).

Dans l'hôtellerie et les activités financières, la proportion d'établissement n'employant aucun travailleur handicapé et versant uniquement une contribution à l'AGEFIPH est particulièrement élevée.

La comparaison, établissement par établissement, du nombre d'unités employées directement, au nombre d'unités imposé par la loi, permet de calculer un nombre théorique d'unités "manquantes" (voir encadré page 41). C'est dans le secteur de l'industrie manufacturière que ce nombre est le plus élevé (2 647 unités bénéficiaires). Ce nombre élevé d'unités manquantes ne traduit pas un taux d'emploi direct faible (avec 4,2 %, il est proche de la moyenne régionale) mais reflète surtout l'importance de ce secteur en terme d'emploi salarié dans la région.

Le commerce (1 004 unités manquantes) arrive en seconde position en terme d'unités bénéficiaires manquantes, ce qui est à la fois la conséquence de l'importance de ce secteur, et du faible taux d'emploi qu'on y enregistre.

Ces données très théoriques permettent d'avoir une idée du potentiel d'embauche de ces différents secteurs, mais elles ne préjugent pas de la faisabilité de ces objectifs d'emploi.

TAUX D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Un taux d'emploi qui varie de 3,9 % à 4,8 % selon la taille des établissements.

Tableau 26 : L'emploi direct de travailleurs handicapés selon la taille des établissements

Nombre de salariés*-	Nombre d'établis-sements	Unités Bénéficiaires en emploi	Taux d'emploi direct	Unités bénéficiaires "manquantes"**
20 à 49	1 661	2 091	3,9	1 177
50 à 99	532	1 768	4,8	921
100 à 199	280	1 858	4,7	887
200 à 499	180	2 275	4,2	1 159
500 ou plus	66	3 201	4,4	1 441
Total	**2 719**	**11 192**	**4,4**	**5 585**

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH
** Assiette d'assujettissement (une fois supprimés les emplois non soumis à l'obligation d'embauche)*
*** pour le calcul des unités bénéficiaires manquantes, voir l'encadré en page 41*

Parmi les établissements de 20 salariés ou plus assujettis à l'obligation d'emploi, ceux de plus de 200 salariés emploient près de la moitié des travailleurs handicapés. Ces établissements de plus de 200 employés représentent également à eux seuls 47 % des 5 585 unités bénéficiaires " manquantes " (par rapport au nombre théorique de bénéficiaire prévu par la loi).

Les taux d'emploi direct observés en Alsace varient de 3,9 % (établissements de 20 à 49 salariés), à 4,8 % (établissements de 50 à 99 salariés).

Il n'existe pas de relation claire entre taille d'entreprise et taux d'emploi.

Les travailleurs handicapés employés dans les établissements de plus de 20 salariés de la région

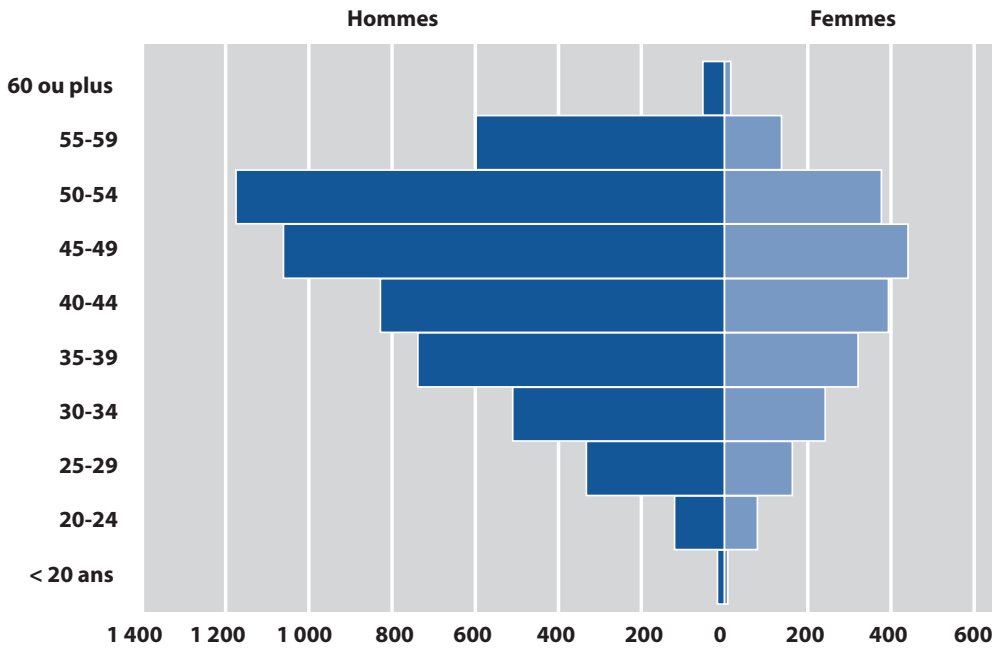
Le nouveau système d'information de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés permet d'avoir un certain nombre de renseignements concernant 7 695[1] travailleurs handicapés employés par des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi.

RÉPARTITION PAR SEXE ET ÂGE

Une large majorité d'hommes (71 %) et peu de jeunes.

2 350 travailleurs handicapés à la retraite d'ici 2010.

Graphique 18 : Pyramide des âges des travailleurs handicapés employés



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

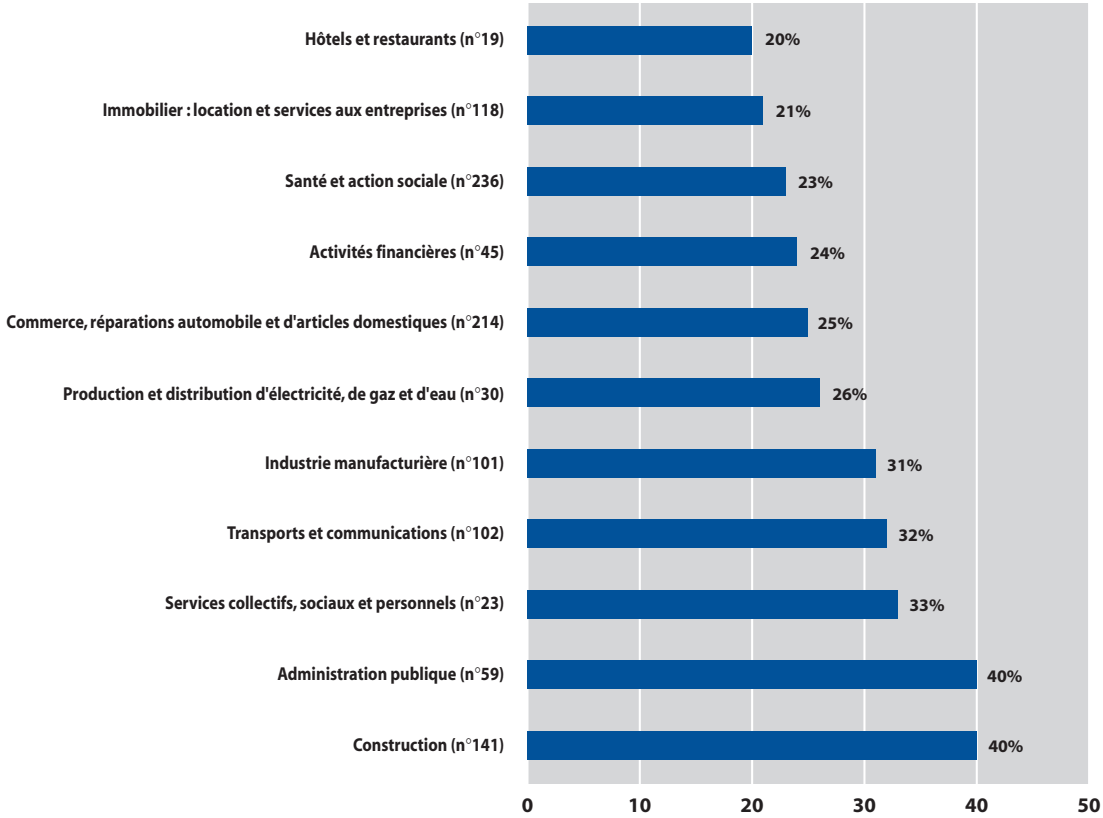
Comme ce qu'on observe à l'échelle du pays, les travailleurs handicapés employés dans les établissements de la région sont très majoritairement des hommes (71 % pour 68 % en moyenne nationale).

C'est également une population relativement âgée; 31 % des travailleurs handicapés employés ont 50 ans ou plus (pour mémoire, cette classe d'âge ne représente que 18 % de la population active alsacienne selon les données de recensement de 1999). On prévoit ainsi, en Alsace, 2 350 départs à la retraite de travailleurs handicapés d'ici 2010. Pour maintenir le taux d'emploi alsacien à son niveau actuel, il faudrait donc que les établissements de la région emploient 800 " nouveaux " travailleurs handicapés entre 2000 et 2005 - soit en moyenne 160 par an, et 1 550 entre 2005 et 2010 - soit en moyenne 310 par an. A titre de comparaison, les données de la DOETH analysées ici permettent de connaître le nombre travailleurs handicapés embauchés au cours de l'année d'exercice. On en dénombre 625, dont 9 % ont plus de 50 ans (voir page suivante).

1. Attention : les statistiques présentées dans cette partie n'intègrent pas les données de Peugeot Mulhouse. En effet, les données détaillées pour l'ensemble des travailleurs handicapés de cet établissement n'ont pas été saisies dans la base de données informatique.

On ne dispose pas, par contre, de donnée sur l'ensemble des flux d'entrée (embauche, reconnaissance de personnes déjà employées…) et de sortie (retraites, licenciements, décès…). Il n'est donc pas possible, en dehors de la réalisation d'une étude spécifique, de prévoir l'évolution de la pyramide des âges des travailleurs handicapés en entreprise de plus de 20 salariés et de prévoir de façon plus fine les réponses à apporter à ce phénomène.

Graphique 19 : Effectifs et proportions de travailleurs handicapés de plus de 50 ans selon le secteur d'activité*



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH
** les données concernant les secteurs des industries extractives, de l'agriculture et de l'éducation ne sont pas communiquées ici en raison de la faiblesse des effectifs concernés. Les effectifs des salariés handicapés de plus de 50 ans sont notés entre parenthèses (n=…).*

On peut toutefois montrer que la part des travailleurs handicapés de plus de 50 ans varie selon le secteur d'activité. Si elle atteint 40 % dans le secteur de la construction, elle n'est que de 20 % dans la restauration. En terme d'effectifs, l'industrie manufacturière emploie à elle seule plus de la moitié des personnes handicapées de plus de 50 ans (1 161 personnes concernées). Le secteur de la santé et de l'action sociale (dont une partie correspond à des établissements de travail protégé), et celui du commerce représentent chacun plus de 200 travailleurs handicapés âgés. Les autres secteurs d'activité, même s'ils ont pour certain des taux de salariés âgés relativement élevés, emploient relativement peu de travailleurs handicapés de plus de 50 ans.

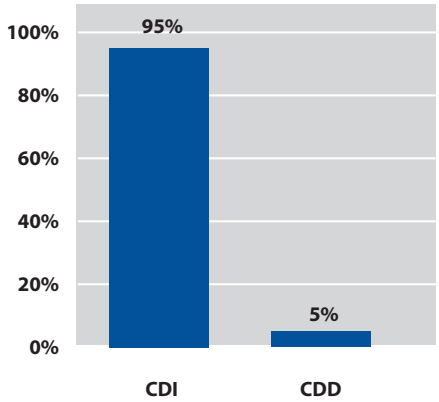
On n'observe pas de différence entre les deux départements alsaciens en ce qui concerne la répartition par sexe et âge des travailleurs handicapés employés.

(Note : les tableaux par département figurent à la fin du chapitre).

DES EMPLOIS STABLES ET DES EMBAUCHES DÉJÀ ANCIENNES

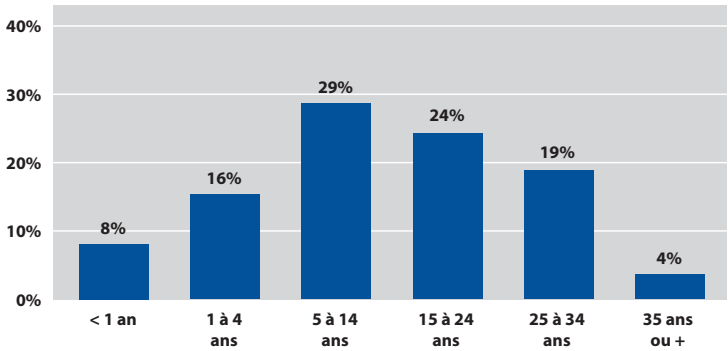
95 % d'emplois en contrat à durée indéterminée, et des embauches déjà anciennes (près de la moitié des travailleurs handicapés ont été embauchées il y a plus de 15 ans).

Graphique 20 : Répartition des travailleurs handicapés employés, selon le type de contrat



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

Graphique 21 : Répartition des travailleurs handicapés employés, selon l'ancienneté d'embauche



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

Les travailleurs handicapés signalés lors de la déclaration obligatoire d'emploi sont presque tous engagés en Contrat à Durée Indéterminée (95 %). S'il est difficile ici d'établir une comparaison avec les salariés " non prioritaires ", on peut toutefois citer des données du recensement de 1999 qui montreraient que la situation d'emploi est proche pour ces deux publics. A cette date, si on exclut certains types de contrats (fonctionnaires, apprentis, intérimaires…) le rapport entre CDI et CDD est de 90 % pour 10 % ce qui est du même ordre que les valeurs citées plus haut.

L'étude de l'ancienneté d'embauche montre que seuls 8 % des personnes ont été embauchées au cours de l'année 2000 (soit 625 personnes). Une grande partie d'entre elles a été embauchée il y a 15 ans ou plus (47 %).

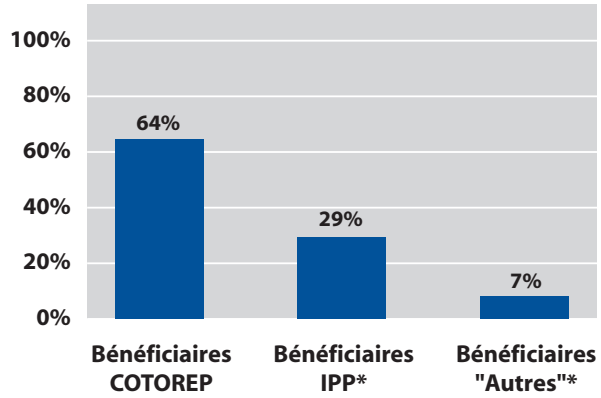
La statistique de *Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés* n'apporte malheureusement aucune information sur le statut de la personne handicapée au moment de son embauche : les personnes embauchées anciennement avaient-elles déjà le statut de travailleur handicapé au moment de leur entrée dans l'établissement ou ont-elles acquis ce statut ultérieurement, suite à un accident du travail par exemple, ou suite simplement à la reconnaissance d'un handicap, induite par la loi sur l'obligation d'embauche ?

On n'observe pas de différences entre les deux départements en ce qui concerne le type de contrat ou la date d'embauche des travailleurs handicapés.

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SELON LE TYPE DE RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Une majorité de travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP (64 %).

Graphique 22 : Répartition des travailleurs handicapés selon leur catégorie



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH
** : Incapacités permanentes partielles d'au moins 10 %*
*** : autres publics prioritaires (touchant une pension d'invalidité, victimes de guerre…)*

Les principaux bénéficiaires de la loi de 1987

- les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné 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.

Dans 64 % des cas, les travailleurs handicapés employés ont été reconnus comme tel par la COTOREP. Les personnes victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une Incapacité Permanente Partielle (IPP) représentent 29 % des personnes déclarées par les établissements alsaciens. Les autres bénéficiaires de la loi de 1987 (touchant une pension d'invalidité, mutilés de guerre…) sont peu nombreux et représentent moins d'une personne déclarée sur dix (7 %).

Tableau 27 : Répartition des bénéficiaires selon leur catégorie, par département

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Nombre de bénéficiaires COTOREP	2 691	58,1	2 201	71,8	4 892	63,6
Nombre de bénéficiaires IPP*	1 586	34,3	658	21,5	2 244	29,2
Nombre de bénéficiaires "Autres"**	352	7,6	207	6,8	559	7,3
Total	**4 629**	**100,0**	**3 066**	**100,0**	**7 695**	**100,0**

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH
** : Incapacités permanentes partielles d'au moins 10 %*
*** : autres publics prioritaires (touchant une pension d'invalidité, victimes de guerre…)*

Une proportion plus importante de travailleurs reconnus par la COTOREP dans le Haut-Rhin.

Le pourcentage de travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP est nettement plus élevé dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin. Inversement, les personnes en invalidité permanente (IPP) sont moins nombreuses dans le département du Haut-Rhin. On n'observe pas de différence marquée en ce qui concerne les autres bénéficiaires.

Ces différences pourraient être le reflet d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé plus fréquente en proportion dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (voir chapitre "Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP" p.17).

LES TRAVAILLEURS RECONNUS PAR LA COTOREP

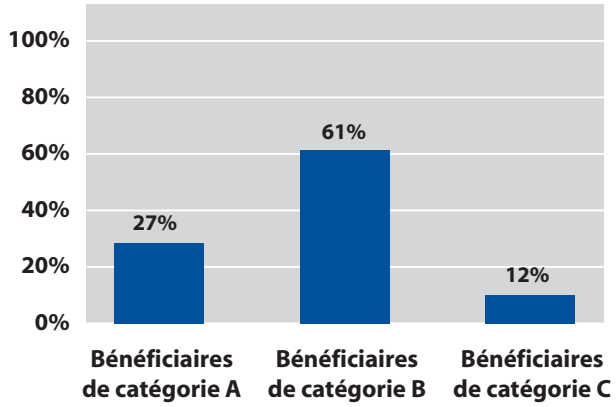
L'emploi de travailleurs reconnus par la COTOREP concerne 1 463 établissements assujettis, dont 849 dans le Bas-Rhin et 614 dans le Haut-Rhin. Ces établissements en emploient 4 892, pour un total de 4 258 équivalents temps plein (ETP). Le temps de travail moyen d'une personne reconnue par la COTOREP s'élèverait donc à 0,87 ETP.

Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP représentent 7 563 unités bénéficiaires c'est à dire qu'en moyenne chacun d'entre eux correspond à 1,54 unités bénéficiaires.

Environ 2 % d'entre eux ont travaillé en milieu protégé par le passé (97 personnes). Il s'agissait près d'une fois sur deux d'un Centre d'Aide par le Travail (41 personnes). 27 personnes ont déjà travaillé en Atelier Protégé et 29 sont passées par un Institut Médico-professionnel. Au regard de ces données, le passage du milieu protégé au milieu de travail ordinaire semble être un phénomène très marginal.

Les entreprises ne signalent que très rarement des formations professionnelles de plus de 500 heures[2] pour leurs employés reconnus par la COTOREP (70 personnes en Alsace). Cette information est à prendre avec précautions : sur ces 70 personnes, 53 sont signalées par un seul et même Atelier Protégé.

Graphique 23 : Répartition des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP selon leur catégorie de handicap*



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH
** : selon la sévérité du handicap : catégorie A = handicap léger, catégorie B = handicap moyen, catégorie C= handicap lourd*

2. Ce renseignement figure sur la déclaration obligatoire d'emploi car ces formations sont valorisées par un nombre d'unités bénéficiaires, prévues par la loi de 1987.

La majorité des travailleurs reconnus par la COTOREP sont classés en catégorie B (handicap moyen), un sur trois a un handicap léger (catégorie A), ils ne sont en revanche que 12 % à avoir un handicap lourd (catégorie C).

Cette répartition est un reflet de l'activité des deux COTOREP alsaciennes (voir chapitre "Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP", p. 17).

L'analyse par département montre une proportion de travailleurs en catégorie A et C plus importante dans le Bas-Rhin, et une proportion de personnes en catégorie B plus forte dans le Haut-Rhin.

Une proportion de travailleurs en catégorie B plus élevée dans le Haut-Rhin.

Tableau 28 : Répartition des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP selon leur catégorie de handicap* par département

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Bénéficiaires de catégorie A	869	32,3	458	20,8	1 327	27,1
Bénéficiaires de catégorie B	1 434	53,3	1 539	69,8	2 973	60,7
Bénéficiaires de catégorie C	389	14,5	209	9,5	598	12,2
Total	**2 692**	**100,0**	**2 206**	**100,0**	**4 898**	**100,0**

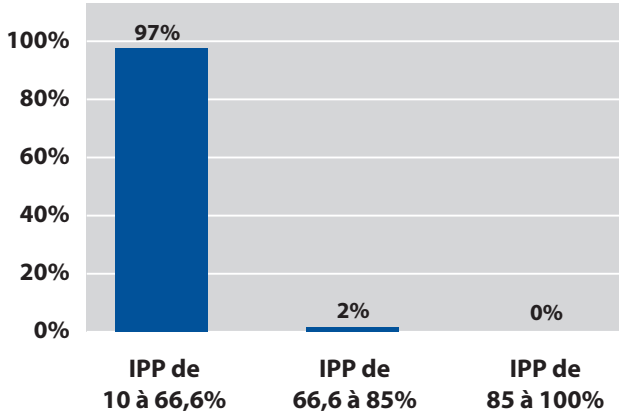
Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH
** : selon la sévérité du handicap : catégorie A = handicap léger, catégorie B = handicap moyen, catégorie C= handicap lourd*

LES TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ PERMANENTE PARTIELLE

L'emploi de travailleurs en incapacité permanente partielle (IPP) concerne 792 établissements assujettis. Ces établissements en emploient 2 244, pour un total de 2 171 équivalents temps plein (ETP). Le temps de travail moyen des bénéficiaires en IPP serait donc très proche d'un temps complet (0,97 ETP).

Chaque travailleur handicapé en IPP compte pour une unité bénéficiaire (en tout 2 244 unités bénéficiaires).

Graphique 24 : Répartition des travailleurs handicapés en incapacité permanente selon leur taux d'incapacité*



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

La quasi totalité des personnes en IPP ont un taux d'incapacité compris entre 10 % et 66,65 %. Seules 59 personnes ont une invalidité supérieure à ce seuil.

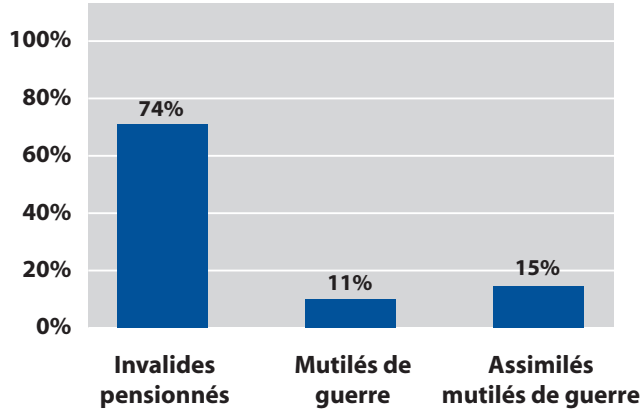
On n'observe pas de différence notable entre les deux départements à ce sujet (cf tableau page 53).

LES AUTRES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DE 1987

L'emploi d'autres bénéficiaires de la loi de 1987 (pension d'invalidité, victimes de guerre et assimilés) concerne 291 établissements assujettis. Ces établissements en emploient 559, pour un total de 415 équivalents temps plein (ETP). Le temps de travail moyen de ces bénéficiaires serait donc de 0,74 ETP.

Ce public est composé en grande majorité d'invalides pensionnés au titre d'un régime de protection sociale obligatoire (411 personnes soit 74 %). Les mutilés de guerre représentent 11 % des autres bénéficiaires (62 personnes) et les personnes assimilées (veuves et orphelins de guerre) 15 % (86 personnes). Cette répartition est légèrement différente dans les deux départements alsaciens : dans le Haut-Rhin, la part des invalides pensionnés est un peu plus élevée (79 % contre 70 % dans le Bas-Rhin), et la proportion des personnes assimilées mutilés de guerre légèrement plus faible (10 % contre 19 % dans le Bas-Rhin).

Graphique 25 : Répartition des autres bénéficiaires selon leur catégorie



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

Le calcul des unités bénéficiaires

La loi n° 85-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, définit le dispositif d'obligation d'embauche des établissements qui concerne les établissements de plus de 20 salariés ou arrivant à la troisième année du franchissement de ce seuil. Ces établissements doivent embaucher des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif salarié, signer un contrat de sous-traitance avec un établissement de travail protégé ou verser une contribution à l'AGEFIPH. Ils peuvent également s'engager dans un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

L'emploi direct de travailleurs handicapés

Le calcul du quota d'emploi est fait non pas en considérant le salarié (le bénéficiaire) mais l'unité bénéficiaire (UB) : une unité de calcul qui intègre son degré d'employabilité qui ressort de la conjugaison de la gravité du handicap, son âge et son expérience professionnelle.

Le calcul de l'UB d'un travailleur handicapé varie selon :

- la catégorie COTOREP du handicap
- l'âge
- qu'il soit victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

Un barème de points est établi pour chaque situation et permet à chaque établissement ou entreprise de faire le décompte des unités bénéficiaires de ses salariés (travailleurs handicapés ou non).

Tableau de décompte des ub d'un travailleur handicapé

Travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP	
Catégorie A (handicap léger)	1 unité
Catégorie B (handicap moyen)	+ 0,5
Catégorie C (handicap lourd)	+ 1,5
Âge	
Moins de 25 ans	+ 0,5
Plus de 50 ans	+ 0,5
Formation en entreprises de plus de 500 heures	+ 0,5
Placement antérieur	
Sortis du travail protégés (AP, CDTD et CAT)	+ 1,0
Sortis d'un institut médico-professionnel	+ 1,0
Sortis d'un centre de formation professionnelle les 2 premières années	+ 0,5
Victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle	
Incapacité partielle permanente inférieure à 66,6 %	1 unité
Incapacité partielle permanente comprise entre 66,6 % et 85 %	+ 0,5
Incapacité partielle permanente supérieure à 85 %	+ 1,5
Pensionnés d'invalidité	1 unité
Mutilés de guerre et assimilés	1 unité
Pour tous les CDI, année d'embauche et année suivante	+ 1,0

Source : Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité
NB : Tout salarié compte pour au moins 1,0 unité bénéficiaire et des majorations possibles selon l'année d'embauche pour les CDI .
Un travailleur handicapé compte au maximum pour 5.5 UB.

La sous-traitance auprès d'établissements de travail protégé

Pour un contrat de sous-traitance avec le milieu du travail protégé, l'établissement peut être exonéré que du nombre d'UB suivant :

(Coût des fournitures, prestations ou travaux - Coût des matières premières)/ 3000 X SMIC horaire.

Le versement d'une contribution volontaire à l'AGEFIPH

Les établissements pour lesquels il manque des UB pour atteindre le quota de 6 % peuvent verser une contribution à l'AGEFIPH.

Le calcul du montant de la contribution dépend de la taille de l'établissement :

Entre 20 et 199 salariés : nombre d'unités manquantes X 300 X SMIC horaire

Entre 200 et 749 salariés : nombre d'unités manquantes X 400 fois X SMIC horaire

Plus de 750 salariés : nombre d'unités manquantes X 500 X SMIC horaire

Les tableaux de données par département

Répartition des travailleurs handicapés employés par sexe

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Hommes	3 362	73,8	2 074	67,8	5 436	71,4
Femmes	1 192	26,2	986	32,2	2 178	28,6
Total	**4 554**	**100,0**	**3 060**	**100,0**	**7 614**	**100,0**

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

Répartition des travailleurs handicapés employés par âge

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Moins de 25 ans	125	2,7	99	3,2	224	2,9
25 à 39 ans	1 304	28,6	1 002	32,8	2 306	30,3
40 à 49 ans	1 661	36,5	1 063	34,8	2 724	35,8
50 ans et plus	1 462	32,1	892	29,2	2 354	30,9
Total	**4 552**	**100,0**	**3 056**	**100,0**	**7 608**	**100,0**

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

Répartition des travailleurs handicapés employés selon le type de contrat

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
CDI	4 318	94,7	2 891	94,9	7 209	94,8
CDD	244	5,3	154	5,1	398	5,2
Total	**4 562**	**100,0**	**3 045**	**100,0**	**7 607**	**100,0**

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

Répartition des travailleurs handicapés employés selon l'ancienneté d'embauche

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Embauches l'année d'exercice	345	7,5	280	9,1	625	8,1
Embauches l'année précédant l'exercice	222	4,8	177	5,8	399	5,2
Embauches de 2 ans et plus avant l'exercice	4 062	87,8	2 607	85,1	6 669	86,7
Total	**4 629**	**100,0**	**3 064**	**100,0**	**7 693**	**100,0**

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

Répartition des travailleurs handicapés employés en IPP selon le degré d'IPP

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
IPP de 10,00 à 66,65 %	1 552	97,9	633	96,2	2 185	97,4
IPP de 66,66 à 85,00 %	29	1,8	22	3,3	51	2,3
IPP de 85,01 à 100,00 %	5	0,3	3	0,5	8	0,4
Total	**1 586**	**100,0**	**658**	**100,0**	**2 244**	**100,0**

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

HANDICAP ET CHÔMAGE EN ALSACE EN 2002

SOMMAIRE

Les demandeurs d'emploi prioritaires 57

Evolution du chômage des travailleurs handicapés 59

Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés ..61

Les demandes d'emploi par catégorie 61

Les demandeurs d'emploi par sexe 64

Les demandeurs d'emploi par âge 65

Les demandeurs d'emploi par niveau de formation 66

Les demandeurs d'emploi par niveau de qualification 68

Les demandeurs d'emploi par secteur d'activités du dernier employeur 69

Les emplois recherchés 70

Le chômage de longue durée 72

En juin 2002, l'Observatoire Régional Emploi Formation Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées d'Alsace (OREFIPH) a publié une première analyse approfondie de la situation des demandeurs d'emploi handicapés en Alsace en 2000. La présente publication actualise les principaux constats et étudie l'évolution annuelle.

Les indicateurs présentés dans ce document ne concernent que les personnes handicapées reconnues comme telles et dont la recherche d'emploi passe par une inscription à l'ANPE.

Ce chapitre, fait également l'objet d'une publication au sein des cahiers de l'OREF (cahier n°22).

Les principaux résultats

Au 31 décembre 2002, 6 000 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à l'ANPE en Alsace. Entre fin 2001 et fin 2002, le nombre de travailleurs handicapés a progressé moins rapidement (+ 10 %) que celui des demandeurs d'emploi tous publics (+ 17 %). La conséquence de cette tendance est une légère diminution de la part des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés parmi l'ensemble des personnes à la recherche d'un emploi. Fin 2002, 7 % des demandeurs d'emploi sont reconnus handicapés.

Il faut tout de même rappeler que le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté de 60 % entre 1996 et 2002. Contrairement à l'ensemble du public, les demandeurs handicapés n'ont pas bénéficié de la période d'embellie économique de 1996 à 2000.

Les demandeurs d'emploi handicapés présentent de nombreuses spécificités.

- Un tiers d'entre eux recherche un emploi à temps partiel (13 % pour l'ensemble des demandeurs).
- Près de 60 % sont des hommes.
- Ils sont plus âgés que l'ensemble des demandeurs : 30 % ont plus de 50 ans.
- Plus de 8 demandeurs d'emploi handicapés sur 10 possèdent un niveau de formation équivalent ou inférieur à un BEP/CAP.
- Près de 60 % répondent à une qualification d'ouvrier ou d'employé non qualifié.
- Ils sont plus fréquemment issus de la construction et du secteur de la santé, de l'éducatin et de l'action sociale. Ils recherchent d'une manière générale des emplois peu qualifiés.
- Enfin, ce public est massivement concerné par le chômage de longue durée (36 %), voire par le chômage de très longue durée (14 %).

Les demandeurs d'emploi prioritaires

6 107 demandeurs d'emploi prioritaires

Au 31 décembre 2002, 6 107 demandeurs d'emploi bénéficiaires de la loi de 1987 sont inscrits à l'ANPE en Alsace. Entre 2001 et 2002, leur nombre a progressé de près de 10%. Cette hausse a été de plus forte ampleur pour l'ensemble des demandeurs d'emploi : +17%.

Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP représentent 90% des personnes prioritaires en recherche d'emploi. 46% d'entre eux ont bénéficié d'une reconnaissance de catégorie B (handicap modéré).

Cette répartition varie fortement d'un département à l'autre. Dans le Bas-Rhin, on note une majorité de personnes bénéficiant d'une reconnaissance de catégorie A (46%), alors que dans le Haut-Rhin, près de 60% des demandeurs d'emploi prioritaires sont des travailleurs reconnus handicapés en catégorie B. Ce constat reflète les différences de modalité de reconnaissance entre les deux COTOREP alsaciennes.

Tableau 29 : Demande d'emploi prioritaire des bénéficiaires de la loi de juillet 1987, toutes catégories, de 2000 à 2002 en Alsace

Les différents types de priorité à l'ANPE	Nombre de demandeurs d'emploi			Structure des publics prioritaires pour l'année 2002	Evolution 2001/2002
	2000	2001	2002		
Instance de COTOREP	-	408	409	7%	0 %
Catégorie A - Handicap léger	1 583	1 770	1 971	32%	11%
Catégorie B - Handicap modéré	2 561	2 555	2 818	46%	10%
Catégorie C - Handicap lourd	259	291	327	5%	12%
Sous total COTOREP	**4 403**	**5 024**	**5 525**	**91%**	**10%**
Pension invalidité S.S.	392	360	388	6%	8%
Rente accident de travail >=10 %	67	68	86	1%	27%
Sous total Sécurité Sociale	**459**	**428**	**474**	**8%**	**11%**
Orphelins de guerre	125	121	95	2%	-22%
Veuve de guerre	3	6	8	0%	33%
Mutilés de guerre	7	4	5	0%	25%
Sous total Autres prioritaires	**13**	**131**	**108**	**2%**	**-18%**
Total des demandeurs d'emploi prioritaire	4 997	5 583	6 107	100%	9%
Total des demandeurs d'emploi non prioritaires	64 405	68 616	80 205		17%
Total des demandeurs d'emploi toutes catégories	69 402	74 199	86 312		16%
Part des demandeurs d'emploi prioritaires sur le total	7,2%	7,5%	7,1%		

Source : DRTEFP - ANPE - DEFM au 31/12

On considère comme « population handicapée », les personnes reconnues comme telles par la COTOREP, les personnes bénéficiant d'une prise en charge de la sécurité sociale et les personnes en instance de COTOREP. Les veuves, orphelins et mutilés de guerre ne seront pas pris en compte dans l'analyse.

Les travailleurs handicapés dans la demande d'emploi : les publics prioritaires au sens de la Loi du 10 juillet 1987

L'ANPE traduit les orientations de la Loi du 10 juillet 1987 dans ses fichiers en distinguant neuf catégories différentes de publics prioritaires quant à l'accès à l'emploi.
L'embauche d'une personne appartenant à l'une ou l'autre des catégories de travailleurs prioritaires au sens de la Loi du 10 juillet 1987 est prise en compte par l'employeur dans son quota de 6 % de travailleurs handicapés obligatoires :

- Travailleur handicapé Cotorep de catégorie A
- Travailleur handicapé Cotorep de catégorie B
- Travailleur handicapé Cotorep de catégorie C
- Travailleur en attente de décision COTOREP
- Pension d'invalidité Sécurité Sociale
- Rente accident du travail pour une incapacité permanente d'au moins 10 %
- Mutilé de guerre
- Veuve de guerre
- Orphelin de guerre

Ces catégories ne constituent pas aujourd'hui l'outil administratif d'une institution unique mais reflètent au contraire des modes de classement des populations appliqués par trois grandes institutions : l'Office National des Anciens Combattants et victimes de guerre (ONAC) pour les mutilés de guerre et assimilés, la Sécurité Sociale pour les invalides et accidentés du travail et enfin la COTOREP pour les travailleurs handicapés.

Dans les faits, l'obtention d'une pension d'invalidité de la Sécurité Sociale n'exclut pas la présentation d'une demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé à la COTOREP.

Les observations portent seulement sur les travailleurs handicapés qui se sont déclarés en tant que tels lors de l'inscription à l'ANPE

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 l'ANPE, ni de signaler sa reconnaissance officielle de travailleur handicapé lorsqu'il est inscrit. Cependant, les conseillers de l'ANPE et la plupart des praticiens en position de médiation par rapport à l'emploi, incitent les personnes à déclarer leur situation reconnue de handicap, de telle manière 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 l'ANPE, qui ont estimé qu'elles tireraient un avantage à figurer parmi les publics prioritaires.

Evolution du chômage des travailleurs handicapés

Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés augmente de 60 % en Alsace de 1996 à 2002

De 1998 à fin 2000, les effectifs de demandeurs d'emploi ont diminué en Alsace comme dans l'ensemble du pays. A partir de 2000, la tendance s'inverse et on observe une hausse du nombre de chômeurs.

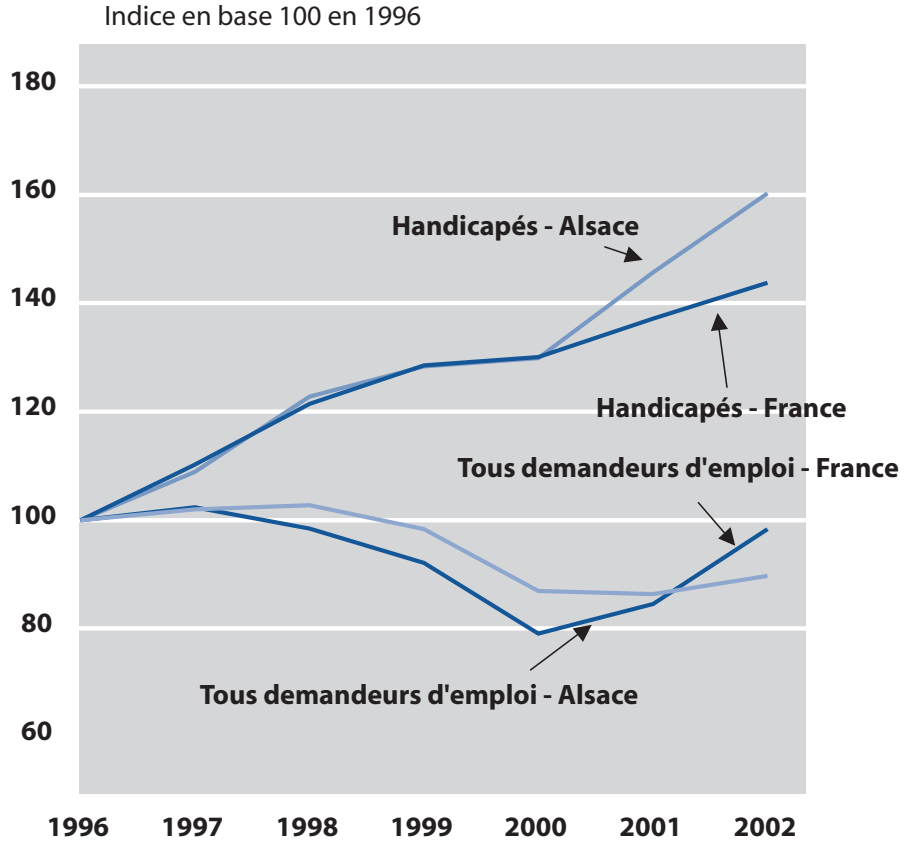
Les demandeurs d'emploi handicapés ont vu, quant à eux, leurs effectifs croître de fin 1996 à fin 2002 (+60 % en Alsace). Cette forte hausse s'explique en outre par le fait qu'en période de crise économique les travailleurs handicapés sont incités à demander la reconnaissance de travailleurs handicapés.

Depuis 2000, le nombre de demandeurs d'emploi connaît une forte progression en Alsace, aussi bien pour l'ensemble du public que pour les travailleurs handicapés (+ 20% chacun).

Sur la même période, l'évolution à un niveau national est de 3% pour l'ensemble de la population et de 10% pour les demandeurs handicapés.

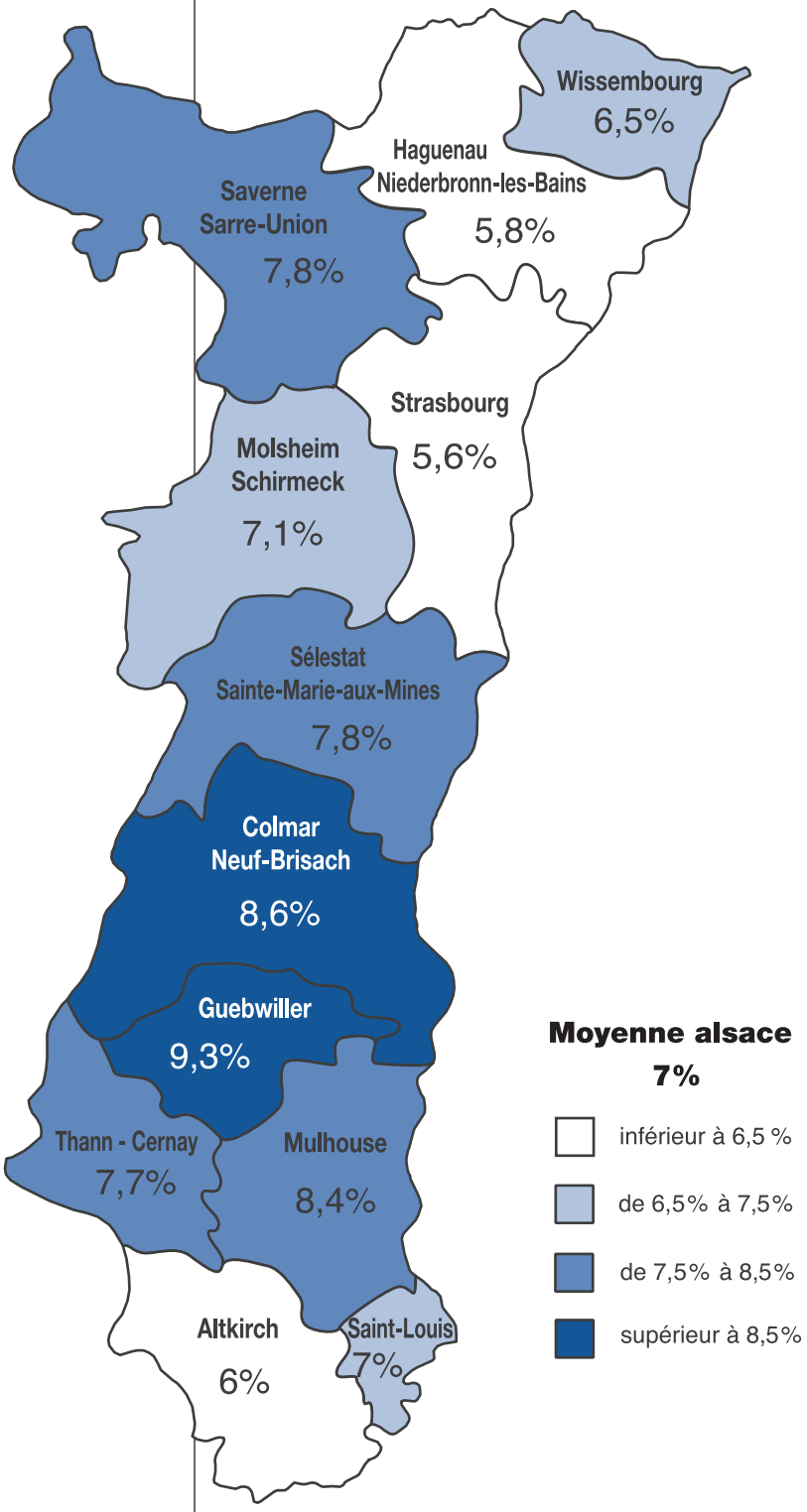
Néanmoins, le taux de chômage de la région (au 4ème trimestre 2002 : 6,8 %) reste bien inférieur à la moyenne nationale (au 4ème trimestre 2002 : 9,1 %).

Graphique 26 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi, toutes catégories, de 1996 à 2002 en Alsace



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM au 31/12

Carte 2 : Part des demandeurs d'emploi handicapés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi par zone d'emploi, au 31/12/2002



La part des demandeurs d'emploi handicapés parmi l'ensemble des demandeurs est sur-représentée dans les zones d'emploi de Colmar et de Mulhouse par rapport à la moyenne régionale. Cette part est également élevée à Guebwiller, mais les effectifs concernés sont faibles, il faut donc être prudent dans l'analyse des données.
En revanche, la part des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés est inférieure à la moyenne à Strasbourg et à Haguenau.

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM au 31/12

Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés

LES DEMANDES D'EMPLOI PAR CATÉGORIE

Un tiers des demandeurs d'emploi handicapés recherche un emploi à temps partiel

Au 31 décembre 2002, la répartition parmi les différentes catégories de demande d'emploi varie significativement entre les travailleurs handicapés et l'ensemble des demandeurs d'emploi.

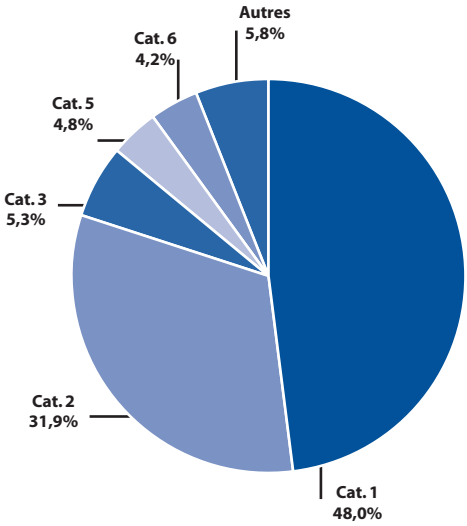
Les personnes immédiatement disponibles recherchant un emploi à durée indéterminée à temps plein (catégorie 1) sont majoritaires quelle que soit la population étudiée. Néanmoins, cette catégorie est fortement sous-représentée chez les personnes handicapées (48% contre 64% parmi l'ensemble des demandeurs).

La part des demandeurs d'emploi handicapés recherchant un emploi à temps partiel (32%) est nettement supérieure à celle observée chez les demandeurs d'emploi tous publics (13%). Ainsi, 17% des demandeurs d'emploi recherchant un emploi à temps partiel sont des travailleurs handicapés.

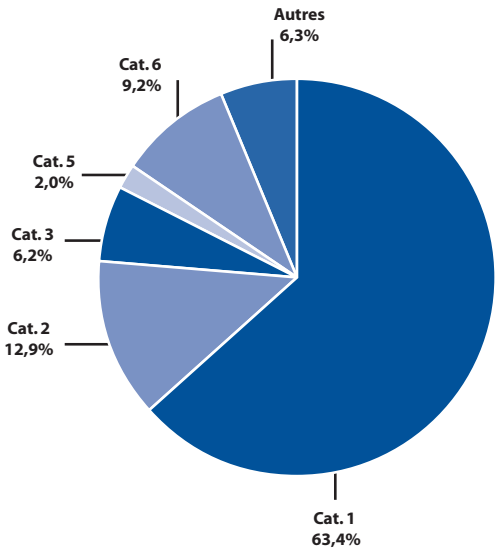
Les personnes ayant un emploi et cherchant un autre travail (catégorie 5) sont, elles aussi, sur-représentées parmi les personnes handicapées. Ce phénomène peut sans doute s'expliquer en partie par un recours plus fréquent aux CES par les demandeurs prioritaires.

Graphiques 27 et 28 : La demande d'emploi par catégorie, en Alsace, au 31/12/2002

Demandeurs d'emploi handicapés



Tous demandeurs d'emploi



Source : DRTEFP - ANPE - DEFM au 31/12

Les catégories de demandeurs d'emploi

Dans les statistiques de l'ANPE, les différentes catégories d'affectation des demandeurs d'emploi sont les suivantes :

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

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

Catégorie 3 : sans emploi, 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

L'évolution des effectifs de demandeurs d'emploi inscrits en catégories 1 et 2, en Alsace (1996-2002)

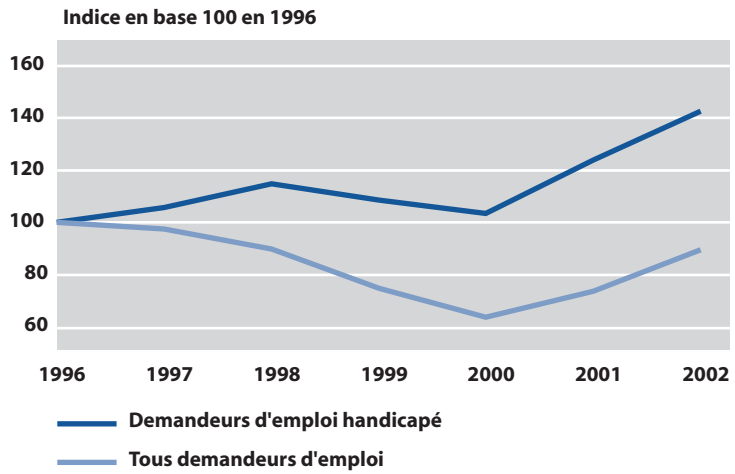
Les personnes qui recherchent un travail à temps plein (catégorie 1)

Au 31 décembre 2000, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés de catégorie 1 était pratiquement identique à son niveau de 1996 (+3,6%). Après cette période de relative stabilité, le nombre de travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi à temps plein est reparti fortement à la hausse (+38% de fin 2000 à fin 2002).

Pour l'ensemble du public inscrit à l'ANPE, les années 2001 et 2002 ont été marquées par une reprise de la hausse du chômage (+21%). Ces années ont succédé à une période d'embellie économique (-36% de demandeurs d'emploi entre fin 1996 et fin 2000).

En 5 ans le nombre de demandeurs d'emploi handicapés recherchant un emploi à temps partiel a progressé de plus de 80%

Graphique 29 : Catégorie 1 : recherche d'un emploi à temps plein

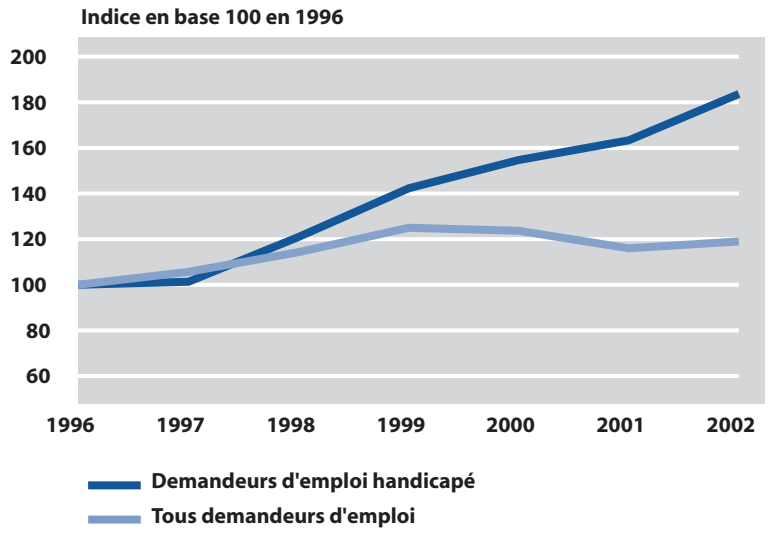


Les personnes qui recherchent un emploi à temps partiel (catégorie 2)

Pour le public handicapé, la demande d'emploi à temps partiel n'a pas cessé d'augmenter entre 1997 et 2002 (+81%).

Pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, cette hausse est beaucoup moins marquée : +20% de fin 1996 à fin 1999. On note même une légère baisse du nombre de demandes d'emploi à temps partiel de 2000 à 2001.

Graphique 30 : Catégorie 2 : recherche d'un emploi à temps partiel



Source : DRTEFP - ANPE - DEFM au 31/12

LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR SEXE

Les demandeurs d'emploi handicapés sont en majorité des hommes

Au 31 décembre 2002, la population des demandeurs d'emploi handicapés reste en majorité masculine. On compte 58 % d'hommes pour 42 % de femmes, alors que si on s'intéresse à l'ensemble des demandeurs d'emploi, les femmes se révèlent être plus nombreuses (53 %).

En revanche, les femmes handicapées sont plus nombreuses que les hommes à rechercher un emploi à temps partiel (58 % de femmes pour 42 % d'hommes) et elles sont pratiquement aussi nombreuses à recherche un emploi mieux adapté à leur situation actuelle (catégorie 5). Ces deux catégories concernent une demandeuse d'emploi handicapée sur deux.

L'effectif des demandeuses d'emploi handicapées augmente plus fortement que celui des hommes de 2001 à 2002, notamment celui des femmes à la recherche d'un emploi à temps plein (+ 22 % de fin 2001 à fin 2002). Pour les hommes comme pour les femmes, l'effectif des personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi a diminué de 2001 à 2002 (- 6 %).

Tableau 30 : Répartition du nombre de demandeurs d'emploi handicapé par sexe et par catégorie de demande d'emploi en Alsace au 31/12/2002

	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Nombre	Evolution 2001/2002	Nombre	Evolution 2001/2002	Nombre	Evolution 2001/2002
Cat. 1 Plein temps	1 979	12%	900	22%	2 879	15%
Cat. 2 Temps partiel	800	6%	1112	11%	1 912	9%
Cat. 3 Saisonnier	196	13%	125	18%	321	15%
Cat. 5 recherche autre emploi	145	-5%	142	-8%	287	-6%
Cat. 6 non dispo. Plein temps	148	-12%	102	6%	250	-6%
Autres	197	13%	153	-10%	350	1%
Toutes catégories	3 465	9%	2 534	12%	5 999	10%

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

8,5 % des hommes en situation de chômage sont des personnes handicapées, contre moins de 6% des demandes d'emploi de sexe féminin.

La moitié des demandes d'emploi à temps partiel des hommes émanent du public handicapé (800 demandes de personnes handicapées sur un total de 1602 demandes d'emploi).

Tableau 31 : Part des demandeurs d'emploi handicapés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi par sexe et catégorie d'emploi, en Alsace au 31/12/02

	Cat. 1 Plein temps	Cat. 2 Temps partiel	Cat.3 saisonnier	Cat. 5 recherche autre emploi	Cat. 6 Non dispo. Plein temps	Autres	toutes catégories
Hommes	6,6%	49,9%	7,2%	25,1%	3,9%	9,0%	8,5%
Femmes	3,7%	11,6%	4,8%	12,4%	2,4%	4,8%	5,6%
Ensemble	**5,3%**	**17,1%**	**6,0%**	**16,7%**	**3,1%**	**6,5%**	**7,0%**

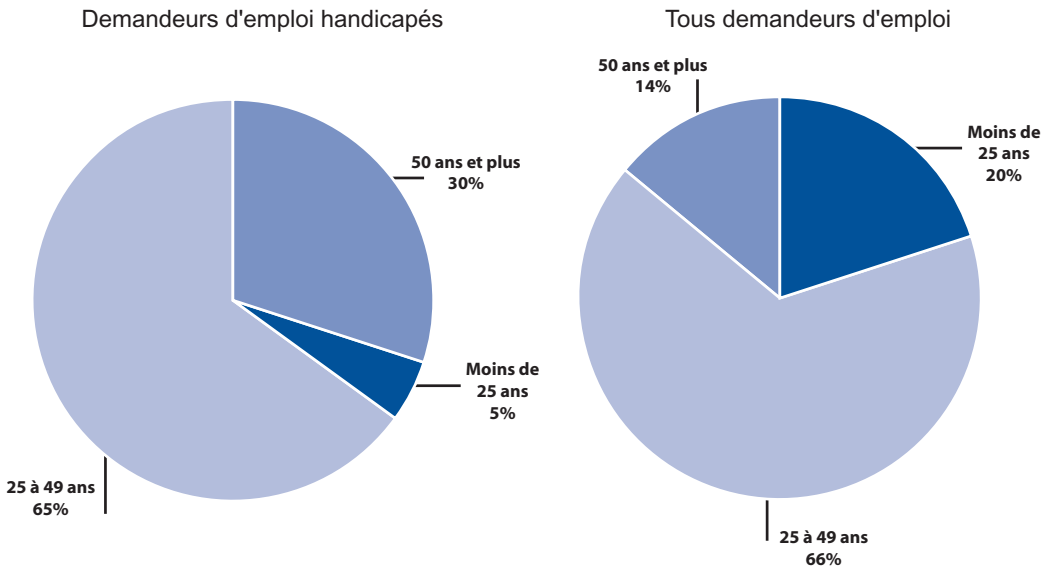
Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR ÂGE

La population des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés est relativement âgée. 30% d'entre eux ont plus de 50 ans, alors que pour l'ensemble du public cette proportion est seulement de 14%.

Un tiers des demandeurs d'emploi handicapés ont plus de 50 ans

Graphiques 31 et 32 : Structure par âge des demandeurs d'emploi en Alsace au 31/12/2002



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

La part des demandeurs d'emploi handicapés âgés de plus de 50 ans parmi l'ensemble des demandeurs de cette classe d'âge s'élève ainsi à 16,5% pour les hommes et à 12,6% pour les femmes. L'accumulation de l'âge et du handicap constitue un frein important à l'embauche.

La forte proportion de personnes de plus de 50 ans parmi les demandeurs d'emploi handicapés s'explique en partie par le fait que la probabilité d'être touché par un handicap (suite à un accident, une maladie ou des conditions de travail difficiles…) augmente avec l'âge.

Tableau 32 : Répartition par âge et par sexe des demandeurs d'emploi handicapés en Alsace au 31/12/2002

	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Nombre	Part des demandeurs d'emploi handicapés sur l'ensemble	Nombre	Part des demandeuses d'emploi handicapés sur l'ensemble	Nombre	Part des demandeurs d'emploi handicapés sur l'ensemble
Moins de 25 ans	175	2,1%	132	1,5%	307	1,8%
25 à 49 ans	2 287	8,6%	1 618	5,3%	3 905	6,9%
50 ans et plus	1 003	16,5%	784	12,6%	1 787	14,5%
Ensemble	**3 465**	**8,5%**	**2 534**	**5,6%**	**5 999**	**7,0%**

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

De manière générale, les personnes en recherche d'un emploi à temps partiel sont plus âgées

La proportion des demandes d'emploi à temps partiel augmente avec l'âge. Pour les personnes handicapées, la proportion est ainsi de 15% avant 25 ans, et de 43 % au delà de 50 ans. Ce constat reste vrai pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, mais dans des proportions plus faibles.

Au delà de 50 ans : plus d'un quart des demandes d'emploi à temps partiel émane du public handicapé.

Tableau 33 : Part des demandeurs d'emploi en fonction de l'âge et de la catégorie de demande d'emploi, en Alsace au 31/12/2002

	Demandeurs d'emploi handicapés (en %)				Tous demandeurs d'emploi (en %)			
	Moins de 25 ans	25 à 49 ans	50 ans et plus	Total	Moins de 25 ans	25 à 49 ans	50 ans et plus	Total
Cat. 1 Temps plein	61%	52%	37%	48%	72%	63%	55%	64%
Cat. 2 Temps partiel	15%	28%	43%	32%	4%	14%	22%	13%
Cat. 3 Saisonnier	5%	4%	8%	5%	6%	6%	9%	6%
Cat. 5 Recherche autre emploi	4%	5%	4%	5%	1%	2%	3%	2%
Cat. 6 Non dispo. Temps plein	7%	5%	3%	4%	11%	9%	6%	9%
Autres	8%	6%	5%	6%	6%	6%	5%	6%
Total de la classe d'âge	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR NIVEAU DE FORMATION

Les demandeurs d'emploi handicapés possèdent un niveau de formation plus faible que les autres demandeurs d'emploi

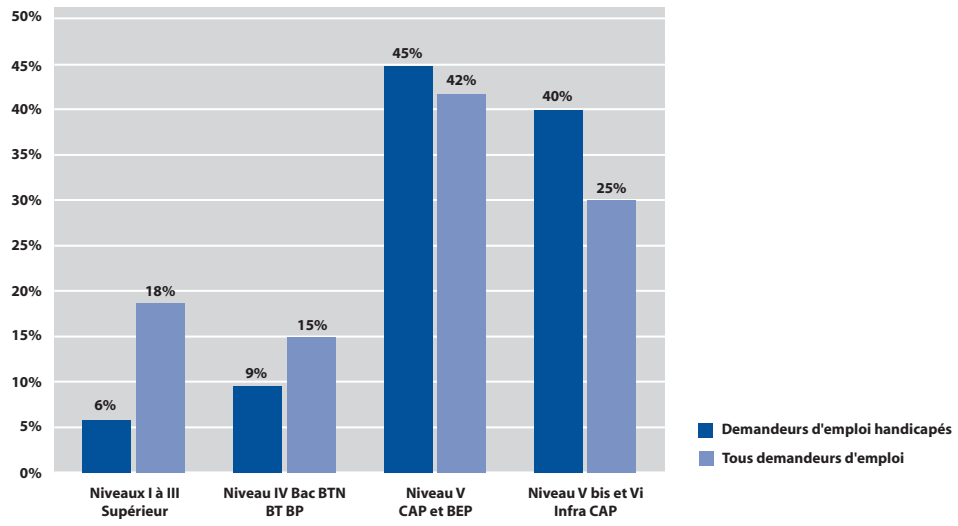
D'une manière générale, les demandeurs d'emploi handicapés ont en moyenne un niveau de formation plus faible que les demandeurs d'emploi tous publics, qui ont eux-mêmes un niveau de formation moindre que celui des actifs occupés.

Ainsi, 84% des demandeurs handicapés ont un niveau de formation équivalent ou inférieur à un BEP/CAP, contre 67% pour les demandeurs d'emploi tous publics.

Seuls 6% des personnes handicapées inscrites à l'ANPE sont titulaires d'un diplôme supérieur ou égal au Bac + 2, contre 18% pour l'ensemble des demandeurs.

Cette différence de niveau de formation s'explique d'une part, par les effets du handicap lui-même (handicap mental) et d'autre part, par une inégalité d'accès à la formation. L'inadaptation des équipements scolaires et universitaires aux différents types de handicap (moteur et sensoriel) a longtemps pénalisé la population handicapée dans les études et la formation.

Graphique 33 : Niveau de formation des demandeurs d'emploi, en Alsace au 31/12/2002



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

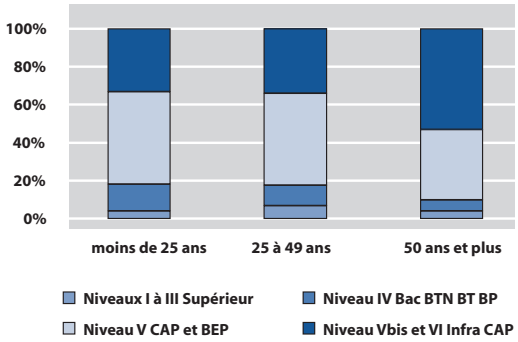
Une analyse des niveaux de formation selon l'âge montre :

- d'une part qu'on retrouve à chaque classe d'âge un niveau de formation plus bas pour les personnes handicapées que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi,
- d'autre part que les personnes les plus âgées ont les niveaux de formation moyens les plus bas, aussi bien pour les travailleurs handicapés que pour l'ensemble des demandeurs.

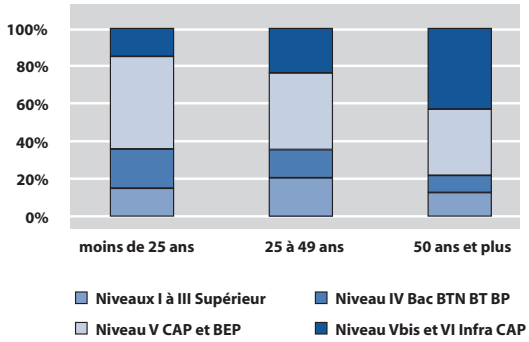
Ce second constat traduit notamment la hausse globale du niveau de formation.

Graphiques 34 et 35 : Répartition des demandeurs d'emploi par niveau de formation et par âge au 31/12/2002

Demandeurs d'emploi handicapés



Tous demandeurs d'emploi



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR NIVEAU DE QUALIFICATION

Près de 6 demandeurs d'emploi handicapés sur 10 sont classés parmi les ouvriers non qualifiés ou employés non qualifiés

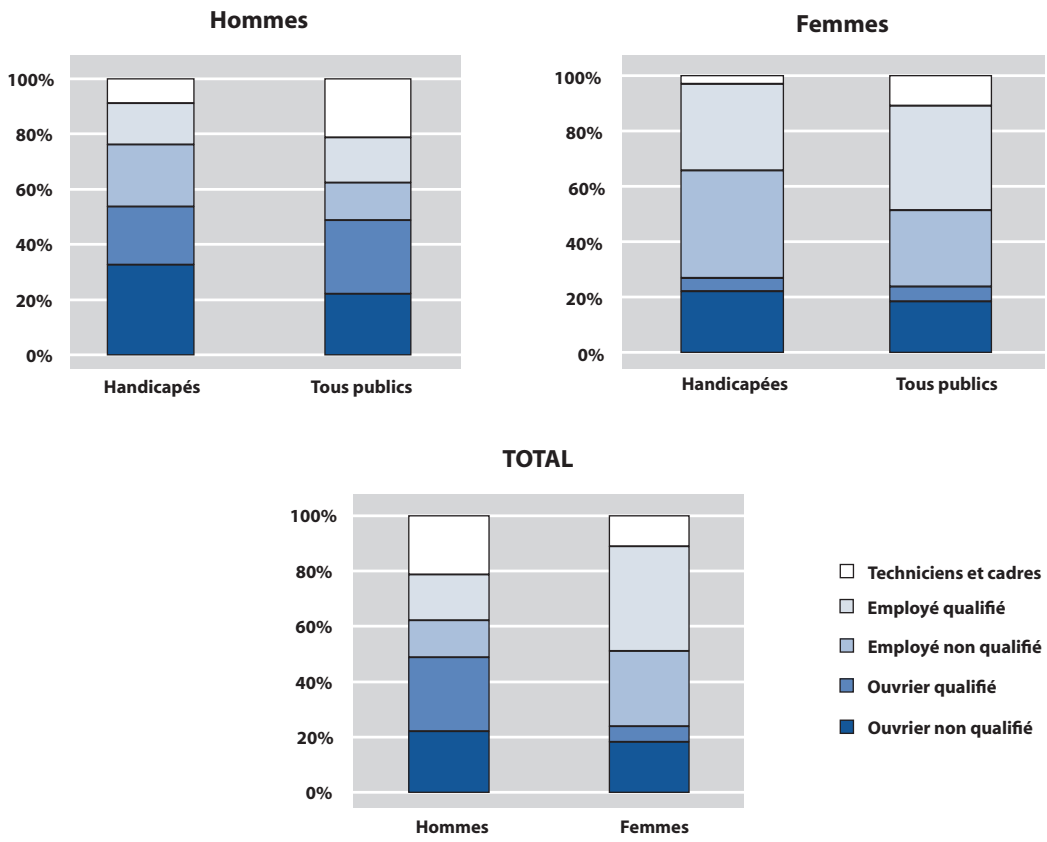
Le faible niveau de formation des demandeurs d'emploi handicapés se répercute directement sur leur niveau de qualification.

Chez les hommes, on note une forte surreprésentation des ouvriers non qualifiés et des employés non qualifiés (55%) par rapport à l'ensemble des demandeurs (35%).

Pour les femmes, le constat est relativement similaire. La catégorie « employé non qualifié » concentre à elle seule près de 40% des demandeuses d'emploi handicapées.

De fait, seuls 6% des demandeurs d'emploi handicapés possèdent une qualification d'agent de maîtrise, de technicien ou de cadre, contre 16% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Graphiques 36 à 38 : Niveau de qualification des demandeurs d'emploi, en Alsace au 31/12/2002



LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DU DERNIER EMPLOYEUR

Les demandeurs d'emploi handicapés ayant déjà travaillé proviennent en majorité du secteur des services et de l'industrie

La source d'information que nous utilisons ici, à savoir les statistiques sur le marché du travail, ne renseigne pas sur les conditions de travail réelles auxquelles étaient soumis les travailleurs privés d'emploi lorsqu'ils étaient en activité. En revanche, il est possible de connaître le secteur d'activité de leur dernier employeur, celui pour lequel ils exerçaient juste avant leur inscription à l'ANPE.

97% des demandeurs d'emploi handicapés à la recherche d'un emploi ont déjà exercé une activité professionnelle, contre 92% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ainsi, la part de ces travailleurs handicapés dans l'ensemble des chômeurs ayant déjà travaillé s'élève à 7,3%.

Les demandeurs d'emploi handicapés proviennent le plus fréquemment du secteur des services et de l'industrie. Cependant cette répartition selon le secteur d'origine diffère selon le sexe.

Plus de 6 demandeuses d'emploi handicapées sur 10 proviennent du tertiaire et près de 25% d'entre elles proviennent du secteur des services aux particuliers.

Pour les hommes, on note une part importante de demandeurs d'emploi handicapés provenant du secteur de l'industrie et de la construction. Il est possible que des conditions de travail difficiles ou des accidents du travail dans ces secteurs à risque, puissent avoir causé ou aggravé le handicap d'une partie des demandeurs d'emploi.

Pour les hommes comme pour les femmes, c'est dans le domaine de l'éducation, de la santé et de l'action sociale que la proportion de demandeurs d'emploi handicapés dans l'ensemble est la plus forte.

Tableau 34 : Secteur d'activité d'origine des demandeurs d'emploi handicapés alsacien, au 31/12/2002

	HOMMES			FEMMES			TOTAL
Secteur d'activités du dernier employeur	demandeurs d'emploi handicapés	Tous demandeurs d'emploi	Part des demandeurs d'emploi handicapés sur l'ensemble	Demandeuses d'emploi handicapées	Toutes demandeuses d'emploi	Part des demandeuses d'emploi handicapées sur l'ensemble	Part des demandeurs d'emploi handicapés sur l'ensemble
Agriculture	3%	2%	12,8%	2%	2%	4,4%	8,2%
Industrie	26%	27%	8,7%	23%	23%	5,7%	7,3%
Construction	18%	15%	11,1%	1%	2%	3,0%	10,3%
Commerce	10%	12%	7,2%	14%	18%	4,7%	5,6%
Services aux entreprises	16%	21%	7,0%	10%	15%	4,2%	5,8%
Services aux particuliers	11%	12%	8,2%	24%	22%	6,5%	7,0%
Education, santé, action sociale	6%	3%	15,1%	17%	10%	9,3%	10,6%
Administration	5%	3%	15,0%	7%	5%	7,8%	9,9%
Autre tertiaire	5%	5%	8,7%	3%	4%	4,3%	6,8%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**8,9%**	**100,0%**	**100,0%**	**5,8%**	**7,3%**

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

LES EMPLOIS RECHERCHÉS

Le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés et la nature de leur handicap limitent les possibilités d'emploi

La demande d'emploi des travailleurs handicapés est concentrée sur un plus petit nombre d'emploi que celle de l'ensemble des demandeurs. Plus de 60% des hommes et près de 80% des femmes recherchent un emploi figurant sur une liste de 20 emplois alors que pour l'ensemble des demandeurs ces proportions sont respectivement de 42% et 64%.

Chez les hommes handicapés inscrits à l'ANPE, les emplois les plus recherchés, sont des postes d'agent de stockage et de conducteur livreur. Ils sont recherchés par 12% des demandeurs d'emploi handicapés. En 2000, le métier le plus recherché par les travailleurs handicapés était celui d'«agent de sécurité de surveillance». Pour certains postes, le pourcentage de personnes handicapées parmi l'ensemble de la demande est particulièrement élevé : ainsi 51% des demandeurs d'emploi recherchant un poste d'«agent de gardiennage et d'entretien» sont handicapés.

Tableau 35 : Emplois recherchés par les hommes inscrits à l'ANPE, en Alsace au 31/12/2002

HOMMES	Demandeurs d'emploi				
Les 20 premiers emplois recherchés par les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE	Handicapés	Tous demandeurs d'emploi	Pourcentage de Personnes handicapées parmi les demandeurs d'emploi	Handicapés (en%)	Tous demandeurs d'emploi (en %)
Agent de stockage et de la répartition de marchandises	229	2 549	9%	7%	6%
Conducteur-livreur	189	1 537	12%	6%	4%
Agent de sécurité de surveillance	181	696	26%	5%	2%
Agent usinage métaux	180	1 751	10%	5%	4%
Agent de gardiennage et d'entretien	162	318	51%	5%	1%
Agent administratif d'entreprise	155	514	30%	5%	1%
Nettoyeur de locaux et de surface	146	482	30%	4%	1%
Agent de manipulation et de déplacement des charges	144	1 798	8%	4%	4%
Jardinier d'espaces verts	133	551	24%	4%	1%
Polymaintenicien	102	436	23%	3%	1%
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	92	469	20%	3%	1%
Agent de montage-assemblage de la construction mécanique	91	1 325	7%	3%	3%
Agent de service de collectivité	67	146	46%	2%	0%
Aide de cuisine	54	301	18%	2%	1%
Assistant des travaux publics et gros oeuvre	51	763	7%	2%	2%
Employé libre-service	49	270	18%	1%	1%
Peintre en bâtiment	48	1 013	5%	1%	3%
Ouvrier maçonnerie	44	802	6%	1%	2%
Interconnecteur en matériel électrique et électromécanique	43	482	9%	1%	1%
Conducteur de transports de marchandises (route)	32	782	4%	1%	2%
Sous-total des 20 premiers emplois recherchés	2 192	16 985	13%	63%	42%
Ensemble de la demande d'emploi masculine	**3 465**	**40 958**	**9%**	**100%**	**100%**

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

Chez les femmes les postes d'agent de service de collectivité, d'agent administratif d'entreprise et d'agent d'accueil sont les plus recherchés. Ils concentrent à eux trois plus du quart des demandes des travailleuses handicapées.

Quel que soit le poste considéré, les demandeuses handicapées ne représente jamais plus de 11% du total de la demande.

La seule exception significative correspond au poste d'agent d'accueil (16%).

Pour les hommes comme pour les femmes, la nature du handicap, les limites de formation et de qualification évoquées précédemment, expliquent cette focalisation de la demande d'emploi vers les services à la personne ou à la collectivité.

Tableau 36 : Emplois recherchés par les femmes inscrites à l'ANPE, en Alsace au 31/12/2002

FEMMES	Demandeuses d'emploi				
Les 20 premiers emplois recherchés par les demandeuses d'emploi handicapées inscrites à l'ANPE	Handicapées	Toutes demandeuses d'emploi	Pourcentage de Personnes handicapées parmi les demandeuses d'emploi	Handicapées (en%)	Toutes demandeuses d'emploi (en %)
Agent de service de collectivité	225	2 068	11%	9%	5%
Agent administratif d'entreprise	212	1 996	11%	8%	4%
Agent d'accueil	198	1 246	16%	8%	3%
Nettoyeur de locaux et de surface	185	2 805	7%	7%	6%
Intervenant auprès des enfants	168	2 495	7%	7%	6%
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	150	2 176	7%	6%	5%
Intervenant a domicile	108	1 111	10%	4%	2%
Employée de ménage à domicile	99	1 150	9%	4%	3%
Secrétaire bureautique polyvalente	93	2 388	4%	4%	5%
Vendeuse équipement de la personne	72	1 932	4%	3%	4%
Secrétaire bureautique spécialisée	67	2 361	3%	3%	5%
Agent de montage-assemblage de la construction mécanique	55	1 087	5%	2%	2%
Agent d'usinage des métaux	53	1 172	5%	2%	3%
Employé libre-service	52	1 038	5%	2%	2%
Hôtesse de caisse libre-service	52	845	6%	2%	2%
Agent de stockage et de la répartition de marchandises	51	1 112	5%	2%	3%
Aide de cuisine	51	606	8%	2%	1%
Vendeuses en produits frais (détail)	35	763	5%	1%	2%
Transcripteur dactylographe	32	196	16%	1%	0%
Opérateur de machine de finition, contrôle et de conditionnement	25	414	6%	1%	1%
Sous-total des 20 premiers emplois recherchés	1 983	28 961	7%	78%	64%
Ensemble de la demande d'emploi féminine	**2 534**	**45 354**	**6%**	**100%**	**100%**

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

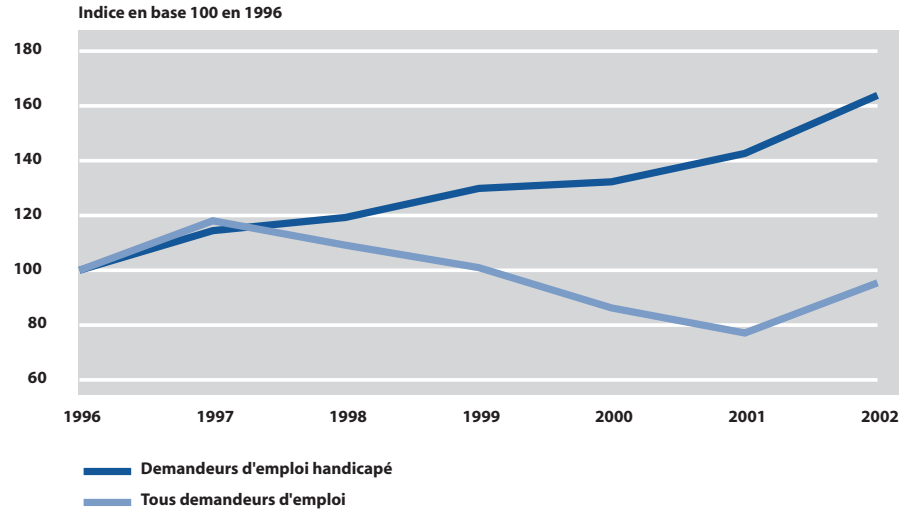
Le chômage de longue durée

Un public fortement touché par le chômage de longue durée

Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés au chômage depuis plus d'un an est en augmentation régulière depuis 1997 : +64%.

En revanche, pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, la période d'embellie économique a permis une importante diminution de l'effectif de chômeurs de longue durée : -35 % entre fin 1997 et fin 2001. L'année 2002 marque une forte reprise de cet effectif : +24%.

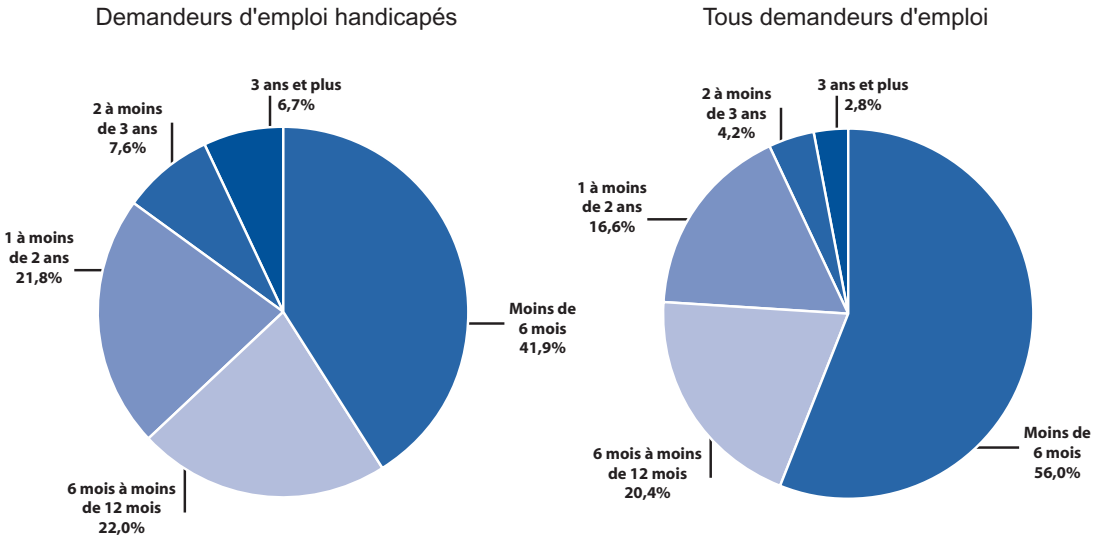
Graphique 39 : Evolution du nombre de chômeurs de longue durée en Alsace de 1996 à 2002



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

A la fin de l'année 2002, les demandeurs d'emplois handicapés sont plus touchés par le chômage de longue durée que l'ensemble des demandeurs (respectivement 36% et 24%). En outre, la proportion des demandeurs d'emploi handicapés inscrits au chômage depuis plus de 2 ans est 2 fois supérieure à celle de l'ensemble des demandeurs (respectivement 14% et 7%).

Graphique 40 et 41 : Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription à l'ANPE, en Alsace au 31/12/2002



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN MILIEU PROTÉGÉ

SOMMAIRE

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT) 75
Les capacités financées 75
Les caractéristiques des personnes travaillant en CAT 76
Les flux d'entrée et de sortie en CAT en 1999 77

Les Entreprises Adaptées / Ateliers Protégés 78
Les effectifs employés 78
Secteurs d'activité des EA et CDTD en Alsace 79

Ce chapitre aborde la question des établissements de travail protégé dans la région.

A partir des données disponibles en terme d'équipement, d'effectifs employés et, de typologie des publics accueillis, il fait un point sur la situation des Centres d'Aide par le Travail (CAT) et les Entreprises Adaptées (anciennement nommées Ateliers Protégés) de la région.

Les principaux résultats

Les Centres d'aide par le travail

En Alsace, 2 835 places de CAT sont financées en juin 2003. Les taux d'équipements correspondant sont un peu plus élevés dans le Haut-Rhin que le Bas-Rhin.

Les données du tableau de bord des CAT permettent de caractériser la population travaillant dans ces structures : avec 55 % d'hommes, le *sex-ratio* est plus équilibré qu'en milieu ordinaire (voir chapitre "L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés"). Il s'agit de travailleurs plus jeunes en moyennes que ceux occupés dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Une large majorité (71 %) de personnes en CAT souffrent de déficiences intellectuelles, alors que ce public semble peu représenté en milieu ordinaire (au regard du public pris en charge par CAP Emploi : voir chapitre **"L'accès à l'emploi en milieu ordinaire" p.91**).

Les Entreprises adaptées

Les 20 entreprises adaptées d'Alsace (nouvelle appellation des ateliers protégés) emploient 740 travailleurs handicapés. Les trois centres de distribution de travail à domicile, permettent à 48 personnes d'exercer une activité professionnelle à domicile.

Trois quarts des entreprises adaptées proposent des services aux entreprises (nettoyage et conditionnement), une sur deux travaille dans le secteur de l'industrie manufacturière (bois, vannerie). Leur qualité de sous-traitant peut être source de fragilité : ils sont très dépendants de la santé économique et des choix stratégiques de leurs clients.

Les CAT

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT), sous tutelle des DDASS et DRASS, ont un rôle d'accueil et d'accompagnement médico-social des personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure au tiers de la normale, reconnues et orientées par la COTOREP. Leur financement est majoritairement public, ils ne doivent pas être gérés selon les critères de rentabilité.
Les personnes travaillant en CAT n'ont pas le statut de salarié, ni de contrats de travail. Leur salaire brut versé par le CAT est compris entre 5 % et 20 % du SMIC , un complément de rémunération permet d'atteindre 70 % du SMIC.

Les ateliers protégés

Les Ateliers Protégés (AP) -nouvellement renommés Entreprises Adaptées (EA)- ainsi que les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ont un rôle d'emploi et d'insertion professionnelle des personnes handicapées ayant une capacité de travail supérieur au tiers de la normale (reconnus et orientés par la COTOREP). Leur financement principal provient des clients : ces unités de production sont tenues d'assurer leur équilibre financier.
Les personnes qui y travaillent ont un statut de salarié, avec un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, et perçoivent une rémunération au moins égale à 90 % du SMIC (composé d'un salaire minimum de 35 % du SMIC versé par l'employeur et d'un complément de salaire à la charge de l'état). Les CDTD permettent en outre à ces personnes de d'exercer une activité professionnelle à domicile.

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT)

LES CAPACITÉS FINANCÉES

En juin 2002, on dénombre 2 835 places financées en CAT en Alsace. Rapportée à la population des personnes de 20 à 59 ans, cette capacité représente 292 places pour 100 000 habitants.

Avec 1 231 places financées, le Haut-Rhin présente un taux d'équipement plus élevé que le département du Bas-Rhin (respectivement 316 et 276 places pour 100 000).

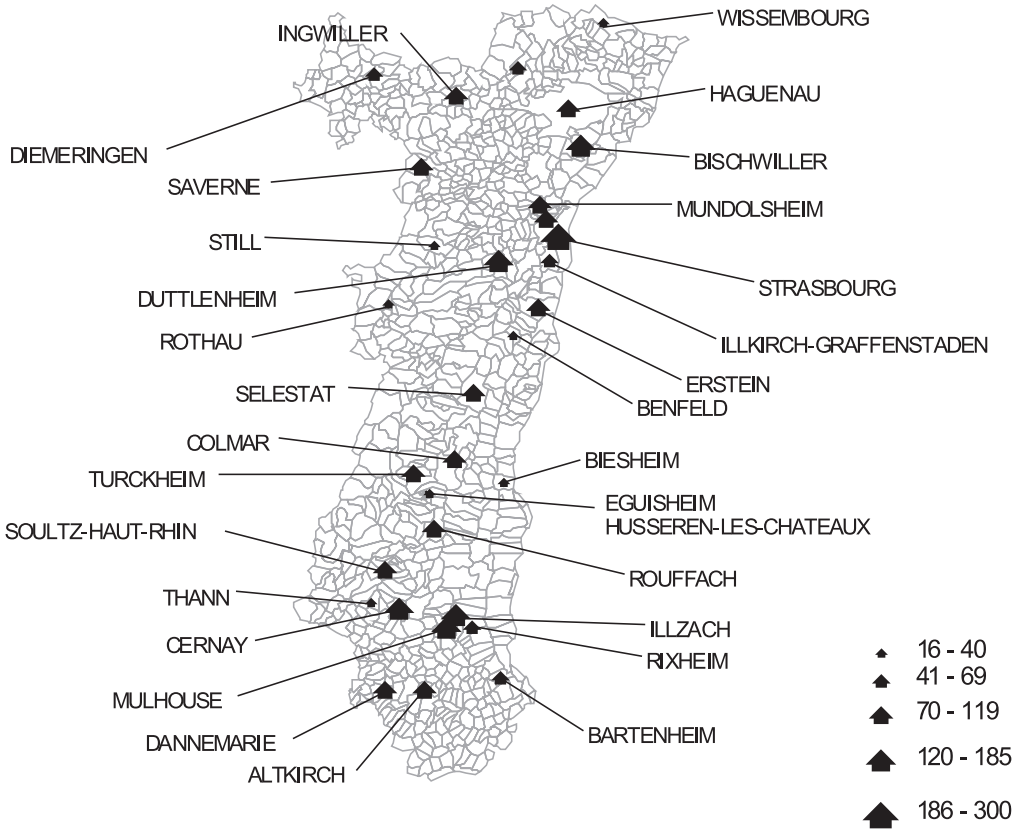
2 835 places financées en CAT, avec un taux d'équipement un peu plus important dans le Haut-Rhin.

Tableau 37 : Capacités financées en CAT en Alsace au 10.06.2003

	Effectifs	Taux / 100 000 personnes de 20 à 59 ans (RP99)
Bas-Rhin	1 604	276
Haut-Rhin	1 231	316
Région	**2 835**	**292**

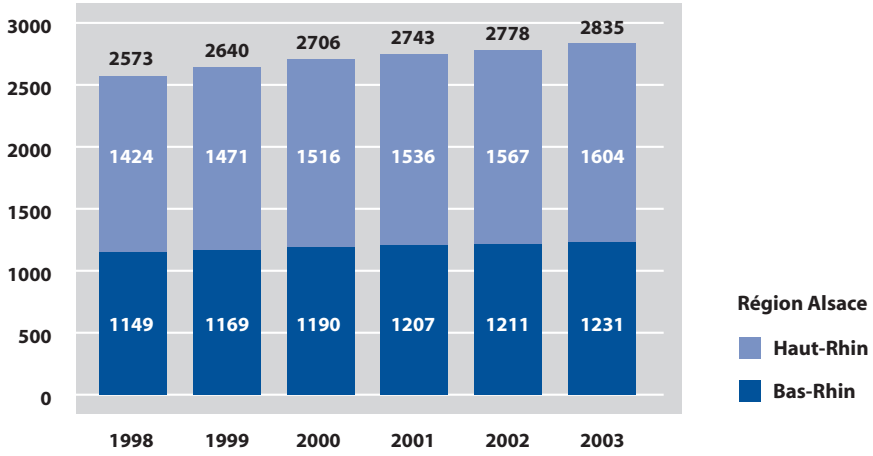
Source : DRASS-DDASS / Exploitation ORSAL

Carte 3 : Répartition géographique et capacité des CAT en Alsace au 10.06.2003



Source : DRASS-DDASS / Exploitation ORSAL

Graphique 42 : Evolution de la capacité d'accueil en CAT (départements et région) entre 1998 et 2003



Source : DRASS-DDASS

De 1998 à 2003, la capacité des CAT a augmenté en moyenne de 2,0 % chaque année. Cette croissance a été un peu plus forte dans le département du Bas-Rhin (+2,4 % en moyenne chaque année) que dans le Haut-Rhin (+1,4 %).

LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES TRAVAILLANT EN CAT

Avec 55 % d'hommes, le sex-ratio est plus équilibré qu'en milieu ordinaire.

Le tableau de bord des CAT permet d'avoir des informations sur le public travaillant dans ces structures. Les données analysées ici correspondent à l'année 1999. Aucune information plus récente n'est disponible à l'heure actuelle.

Tableau 38 : Sexe, âge et ancienneté dans la structure des personnes employées en CAT en 1999

		Bas-Rhin		Haut-Rhin		Région	
		nb	%	nb	%	nb	%
Sexe	Hommes	818	55%	693	56%	1 511	55%
	Femmes	664	45%	549	44%	1 213	45%
Age	inférieur ou égal à 25 ans	288	19%	154	12%	442	16%
	de 26 à 44 ans	989	67%	874	70%	1 863	68%
	supérieur ou égal à 45 ans	205	14%	214	17%	419	15%
Ancienneté	inférieure ou égale à 5 ans	572	39%	382	31%	954	35%
	de 6 à 14 ans	551	37%	437	35%	988	36%
	supérieur ou égale à 15 ans	359	24%	423	34%	782	29%

Source :

Si les CAT alsaciens emploient majoritairement des hommes (55 % des 2 724 personnes employées), le sex-ratio est beaucoup plus équilibré que dans les entreprises de plus de 20 salariés en milieu ordinaire (voir chapitre "L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés" p.37). Le pourcentage d'hommes employés est voisin de 70 % dans ces établissements.

Une population plus jeune qu'en milieu ordinaire

La répartition par âge des personnes travaillant en CAT est elle aussi différente de celle des travailleurs handicapés dans les établissements de plus de 20 salariés (voir chapitre "L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés" p.37).

Le public des CAT apparait comme plus jeune. En effet, alors que 31 % des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans selon les données de la déclaration obligatoire d'emploi, seuls 14 % des travailleurs en CAT ont plus de 45 ans. Les moins de 25 ans représentent quant à eux 16 % des personnes en CAT, contre 9 % des travailleurs handicapés en milieu ordinaire.

Une large majorité de personnes souffrant de déficiences intellectuelles, alors que ce public semble peu représenté en milieu ordinaire.

Il est difficile de comparer l'âge ou l'ancienneté d'embauche en CAT avec celle que l'on observe en milieu ordinaire tant les situations sont différentes (statut légal, type de contrat, contexte économique..). On peut tout de même noter que, si 29 % des travailleurs en CAT ont été embauchés il y a plus de 15 ans, cette proportion est de 43 % dans les établissements soumis à l'obligation d'embauche. Cette différence est à rapprocher des différences de structures par âge décrites précédemment.

Finalement, au regard des données dont nous disposons, il semble que les CAT de la région ne sont pas encore touchés par un vieillissement marqué de leur population.

A titre de comparaison on peut signaler que l'observatoire de l'emploi des personnes handicapées en Basse-Normandie mesure un vieillissement des populations employées en CAT (24 % de plus de 45 ans et 42 % de personnes embauchées depuis plus de 15 ans). Au regard des phénomènes observés dans cette autre région, il semble important de pouvoir analyser des données plus récentes en Alsace, et de suivre, de façon prospective, l'évolution de la pyramide des âges de la population employée en CAT.

Le tableau de bord annuel renseigne également sur la nature des déficiences qui touchent les personnes employées en CAT. Il s'agit, en grande majorité de retards mentaux (71 %), de déficiences du psychisme (15 %), ou de déficiences motrices (7 %). En comparaison, les travailleurs handicapés ayant recours à CAP Emploi (voir chapitre "L'accès à l'emploi en milieu ordinaire" p.91 pour les détails de l'activité de cette structure d'aide au placement en milieu ordinaire) souffrent majoritairement de déficiences motrices (42 %) ou de maladies invalidantes (24 %). Ils sont en revanche très peu nombreux à être concernés par une déficience intellectuelle (3 %) ou par une maladie mentale (9 %).

Les flux d'entrée et de sortie en CAT en 1999

195 entrées et 120 sorties en 1999.

Peu de perméabilité entre les CAT et le milieu ordinaire (7 entrées et 12 sorties), mais 318 personnes ont réalisé des "prestations extérieures".

En 1999, on dénombre 195 entrées dans les CAT de la région, ce qui représente 7 % du nombre total de travailleurs handicapés présents. Les provenances les plus fréquentes sont les Instituts Médico-Educatifs (IME : 82 personnes), les familles (50 personnes) et le secteur psychiatrique ou hospitalier (21 personnes). Seules 7 personnes étaient employées en milieu ordinaire avant d'entrer en CAT.

120 personnes ont quitté les CAT alsaciens au cours de l'année 1999 (4 % de l'ensemble des travailleurs présents). Les principales destinations citées sont des modes d'hébergement (Foyers occupationnels, maisons d'accueil spécialisés, maisons de retraites, familles... : 52 personnes). La sortie se fait vers un atelier protégé (voir chapitre suivant), pour 8 personnes, et vers le milieu ordinaire pour 12 personnes.

Les Entreprises Adaptées (Ateliers Protégés)

LES EFFECTIFS EMPLOYÉS

Tableau 39 : Personnes employées en EA au 31.12.2002

	Effectifs	Taux / 100 000 personnes de 20 à 59 ans (RP99)
Bas-Rhin	395	75
Haut-Rhin	345	91
Région	**740**	**81**

Source : DRTEFP / INSEE Recensement de la population de 1999

740 travailleurs handicapés sont employés dans les 20 entreprises adaptées de la région.

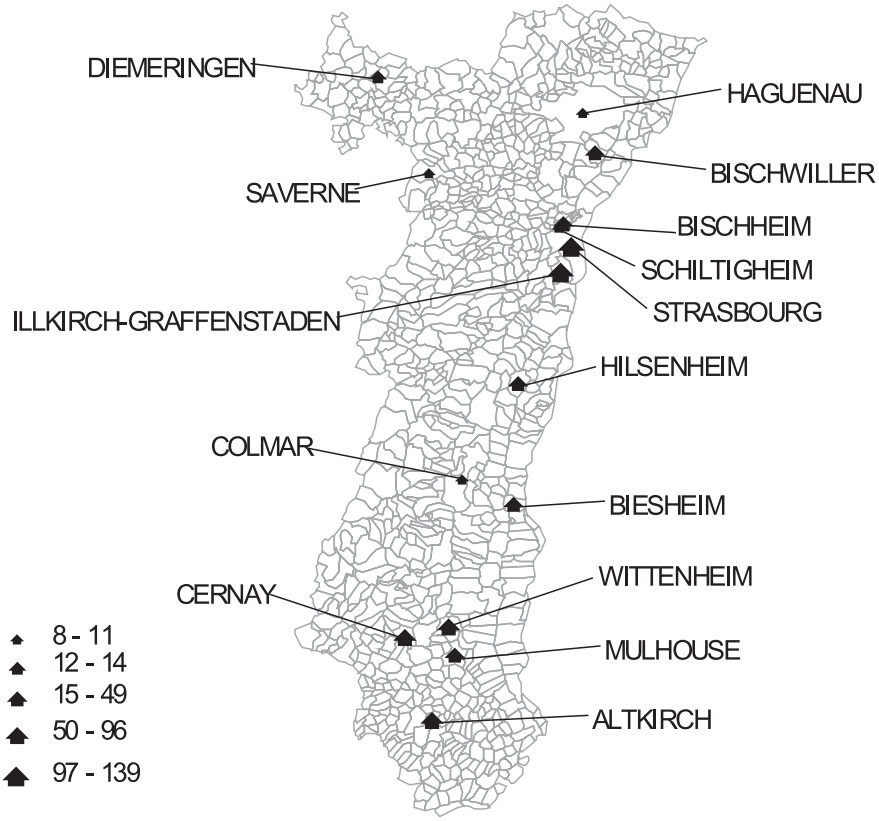
Les trois centres de distribution de travail à domicile, permettent à 48 personnes d'exercer une activité professionnelle à domicile

Au 31 décembre 2002, 740 personnes sont employées par les entreprises adaptées de la région, pour un total de 684 équivalents temps plein.

Rapportée à la population des 20-59 ans, cet effectif correspond à un taux de 81 pour 100 000, légèrement plus élevé dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin.

Les trois centres de distribution de travail à domicile de la région (CDTD) emploient 48 personnes (39 dans le Bas-Rhin et 9 dans le Haut-Rhin).

Carte 4 : Répartition géographique des effectifs de personnes employées en EA en Alsace au 31.12.2002



Source : DRTEFP

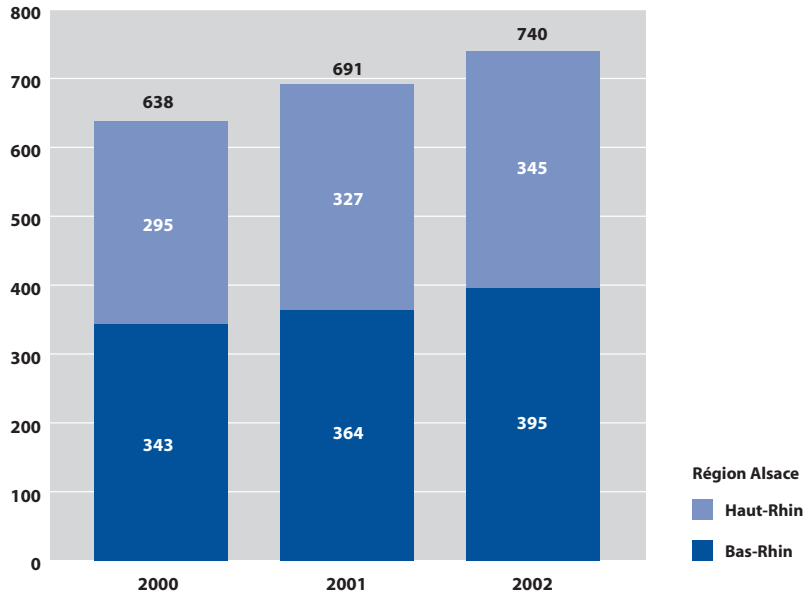
Cette répartition géographique ne tiens pas compte des Centre de Distribution du Travail à Domicile (CDTD).

Une augmentation des effectifs employés par les ateliers protégés entre 2000 et 2002.

Entre 2000 et 2002, les effectifs employés par les entreprises adaptées ont augmenté de 16,0 % (soit 7,7 % en moyenne chaque année).

Cette progression a concerné aussi bien le département du Bas-Rhin que celui du Haut-Rhin : sur les 102 travailleurs en plus sur la période, 52 sont dans le Bas-Rhin et 50 dans le Haut-Rhin.

Graphique 43 : Evolution des effectifs en EA (départements et région) entre 1999 et 2003 (évolution sur base 100 en 2000)



Source : DRTEFP

SECTEURS D'ACTIVITÉ DES EA ET CDTD EN ALSACE EN 2002

Une prédominance des services aux entreprises (conditionnement et nettoyage).

La répartition des 20 entreprises adaptées de la région selon 5 secteurs d'activité montre en premier lieu que chacune des EA peut être classée dans plusieurs secteurs.

Trois quarts des EA proposent des services aux entreprises. Il s'agit notamment de conditionnement, ou de nettoyage. Comme toutes les entreprises sous traitantes, la situation des EA est largement dépendante de la santé économique et des choix stratégiques (délocalisations...) de leurs clients.

Une EA sur deux intervient dans le domaine de l'industrie manufacturière, en particulier dans le travail du bois et la vannerie.

6 entreprises adaptées proposent des services aux collectivités. Il s'agit essentiellement de l'entretien des espaces verts.

Tableau 40 : EA selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	Nombre d'EA concernées	% *
Industrie manufacturière	10	50 %
Commerce, réparations	2	10 %
Hôtels et restaurants	2	10 %
Services aux entreprises	15	75 %
Services collectifs	6	30 %

Source : DRTEFP
** Chacune des 20 entreprises adaptées que compte la région peut exercer son activité dans plusieurs secteurs. C'est pourquoi la somme des pourcentages de chaque secteur ne donne pas 100 %.*

Chapitre III

Le dispositif d'insertion

1. Le dispositif d'insertion des travailleurs handicapés

2. L'accès à l'emploi en milieu ordinaire

3. L'information et la sensibilisation des entreprises

4. Le maintien dans l'emploi

LE DISPOSITIF D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS MOYENS ORGANISATIONNELS ET HUMAINS

SOMMAIRE

Le schéma régional de la formation et de l'intégration des personnes handicapées 85

Les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH).....85

Le PDITH du Bas-Rhin 86

Le PDITH du Haut-Rhin 87

Les missions information et sensibilisation des entreprises 88

Dans le Bas-Rhin 88

Dans le Haut-Rhin 88

Les cellules maintien dans l'emploi 89

Le réseau Cap emploi 90

Pour chaque département, cette première partie introductive décrit 4 acteurs du champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Tout d'abord les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH), puis les cellules information et sensibilisation des entreprises, les cellules maintien dans l'emploi et enfin le réseau CAP Emploi. A l'échelle de la région, nous présenterons également le schéma régional de la formation et de l'intégration des personnes handicapées.

Le schéma régional de la formation et de l'intégration des personnes handicapées

Le schéma régional a été lancé au début de l'année 2003, par la signature d'une convention cadre par le Conseil Régional et l'AGEFIPH. Cette convention est applicable jusqu'en 2006.

La convention repose sur trois axes forts :

- *Accroître le nombre d'entrées de personnes handicapées dans les actions du programme régional de formation des demandeurs d'emploi (améliorer l'accessibilité des locaux des centres de formation professionnelle, informer et sensibiliser les formateurs, former des tuteurs en entreprises…)*
- *Développer l'accès à l'apprentissage, en favorisant l'orientation des jeunes handicapés vers des centres de formation des apprentis (CFA) " ordinaires " (en permettant des adaptations au public handicapé) ou des CFA spécialisés .*
- *Favoriser l'insertion dans les entreprises alsaciennes.*

A la date de publication de ce rapport, la mise en place effective du schéma régional en est à ces débuts. L'observatoire régional se propose d'intégrer dans la prochaine version de son rapport annuel les éléments de la collecte d'information statistique sur la question de la formation des travailleurs handicapés (pour l'année 2003). Le présent document laissera donc cette question en suspens.

Les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH)

Instaurés par décision du Conseil des Ministres de 1991, les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH) ont pour objectif de créer une dynamique pour l'emploi des personnes handicapées et de coordonner les initiatives locales. Cette démarche, tout d'abord expérimentale pour 20 départements, a été progressivement mise en œuvre sur l'ensemble du territoire national.

Définis comme la " traduction opérationnelle d'une politique départementale pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ", les PDITH doivent organiser la cohérence et la complémentarité des interventions des institutions et des opérateurs pour l'insertion professionnelle. Ils doivent être liés aux programmes généraux destinés aux publics en difficulté.

Les décisions sont prises au sein d'un comité de pilotage, présidé par le Préfet ou son représentant le Directeur Départemental du Travail, dont l'AGEFIPH et l'ANPE sont membres de droits. Sur leurs missions structurelles, les PDITH sont financés par l'Etat et l'AGEFIPH.

En Alsace chaque département est doté d'un PDITH.

LE PDITH DU BAS-RHIN

Dans le Bas-Rhin, le PDITH a été créé en 1995, par la signature d'un premier accord entre :

- l'Etat (Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales : DDASS, Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle : DDTEFP),
- l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE),
- l'Union des Industries du Bas-Rhin (UIBR),
- la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM),
- l'AGEFIPH

Ces signataires composent le comité de pilotage du PDITH du Bas-Rhin.

Le dernier accord signé correspond à la période 2002-2005.

Depuis 2002, la Ville de Strasbourg, le Conseil Général du Bas-Rhin,et le Conseil Régional d'Alsace participent au comité de pilotage.

Il s'articule sur trois grands axes permettant de développer :

- le dispositif d'insertion qui favorise l'accès et l'intégration dans l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées, quel que soit le type de handicap dont elles souffrent ;
- la prévention au travers d'actions qui assureront le maintien dans l'emploi de ceux qui, du fait de leur maladie, de leur handicap, seraient menacés de le perdre à la suite d'évolutions économiques, technologiques des entreprises ou d'évolution de leur handicap ;
- des actions qui favorisent la sortie vers l'emploi en milieu ordinaire de ceux qui sont aujourd'hui orientés vers, ou se trouvent dans, des établissements du milieu protégé.

Le PDITH du Bas-Rhin est animé par une cellule de coordination, regroupant une coordinatrice, une chargée de mission et une assistante.

Cette cellule travaille en lien avec quatre comités techniques, dont sont membres les principaux partenaires du champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Les thèmes abordés par chaque comité technique sont :

- sensibilisation du monde économique (animé par le MEDEF du Bas-Rhin) ;
- parcours (animé par l'ANPE et la DDTEFP) ;
- maintien dans l'emploi (animé par la CRAM et la DDTEFP);
- fluidité Milieu protégé / Milieu ordinaire (animé par la DDASS et la DDTEFP).

La cellule de coordination travaille également en coopération avec une cellule d'impulsion (syndicats, chercheurs, associations…) qui va permettre de relayer les actions du PDITH.

LE PDITH DU HAUT-RHIN

Créé une première fois en 1997, le PDITH du Haut-Rhin (ou PROgramme Concerté Pour l'Emploi des Personnes Handicapées : PROCEPH 68) a été relancé en 2001 après une période d'inactivité (de 2000 à mi 2001). Son comité de pilotage, présidé par le Préfet du Haut-Rhin est composé de la DDTEFP, de la DDASS, de l'ANPE, du Mouvement des Entrepreneurs DE France (MEDEF), de la CRAM, de l'AGEFIPH et du Conseil Général du Haut-Rhin.

Les cinq axes définis par sa convention sont les suivants :

- Permettre aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi d'atteindre le taux légal de 6 %, tout en développant le conseil aux petites entreprises en vue d'accroître l'embauche de personnes handicapées ;
- Améliorer les conditions d'accès permettant de développer le placement en milieu ordinaire de travail et réduire le taux de chômage des demandeurs d'emploi bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 ;
- Favoriser et amplifier l'accès à la formation professionnelle de ce même public ;
- Augmenter le nombre de reclassements internes dans l'entreprise ou de maintiens dans l'emploi pour les personnes présentant une inaptitude reconnue ou un risque d'inaptitude au poste de travail ;
- Contribuer à améliorer et à développer les solutions de transition permettant le passage des établissements de l'éducation spéciale et de travail protégé vers le milieu ordinaire de travail.

Ces axes sont repris par 4 comités techniques, sous le découpage suivant :

- information, sensibilisation, conseil aux entreprises et accroissement de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (présidé par le MEDEF et l'ANPE) ;
- préparation à l'emploi et à la formation professionnelle des personnes handicapées (présidé par la DDTEFP et l'AFPA) ;
- maintien dans l'emploi et reclassement professionnel (présidé par la CRAM et la DDTEFP);
- accompagnement des établissements de l'éducation spéciale et de travail protégé dans leur mission de préparation des personnes handicapées à l'insertion en milieu ordinaire de travail (présidé par la DDASS et la DDTEFP).

Ils sont suivis par un coordinateur technique qui assure, depuis août 2001, une mission d'animation, d'ingénierie, ainsi qu'une mission administrative.

Les missions information et sensibilisation des entreprises

Ces cellules s'inscrivent dans le cadre du PDITH de chaque département.

Elles ont pour but d'informer les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées pour susciter des projets d'insertion, de formation ou de maintien au travail des personnes handicapées. Elles visent également à sensibiliser et informer les responsables syndicaux ou professionnels sur tous les aspects de l'emploi des personnes handicapées.

Dans le Bas-Rhin

Cette mission est prise en charge par le MEDEF67. Une chargée de mission réalise des diagnostics courts auprès d'entreprises du département. Elle s'adresse exclusivement à des entreprises de plus de 100 salariés, qu'elles soient ou non membres du MEDEF. 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.

Dans le Haut-Rhin

La mission est assurée par l'association Action et Compétence.

La mission est assurée par l'association Action et Compétence.

Courant 2002, la cellule information et sensibilisation a vu son activité réorientée. D'un travail de prospection visant à établir des contacts (visites individualisées…) avec des entreprises contribuant à l'AGEFIPH, la cellule information et sensibilisation est passée courant 2002 à un travail privilégiant les diagnostics courts aux entreprises. Ces diagnostics courts sont des outils d'analyse de la situation de l'entreprise au regard de la loi sur l'obligation d'emploi de 1987. Leur objectif est de proposer à l'entreprise des moyens adaptés de répondre à cette obligation.

Action et compétence est une association de droit local, fondée en 1996 sous l'égide du MEDEF. Son conseil d'administration est composé de chefs d'entreprises ou de directeurs des ressources humaines, une grande partie d'entre eux étant par ailleurs mandataires du MEDEF. Cette association joue un rôle majeur dans la région : elle assure la mission information et sensibilisation des entreprises dans le département du Haut-Rhin ainsi que les missions maintien dans l'emploi dans chaque département. C'est également elle qui gère les structures CAP Emploi dans le département du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Les cellules maintien dans l'emploi

Ces dispositifs s'inscrivent dans le cadre du PDITH de chaque département. Ils s'adressent à des salariés signalés comme étant en " situation à risque " de perte d'emploi pour cause d'inaptitude. Leur intervention est réservée aux personnes ayant, a minima, enclenché une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la COTOREP.

En Alsace, le signalement se fait par deux dispositifs :

Le dispositif PREVIA

Le prescripteur est un médecin conseil de l'Assurance Maladie. Ce dispositif concerne des personnes qui sont en arrêt de travail depuis plus de 90 jours. Le signalement transite par le service social de la CRAM qui alerte la cellule maintien dans l'emploi du département.

Le dispositif RESIA

Le prescripteur est un médecin du travail. Ce dispositif permet de toucher des salariés qui ne sont pas forcément en arrêt de travail de longue durée.

Des signalements peuvent également provenir directement des COTOREP.

Les cellules maintien dans l'emploi ne retiennent que les signalements relevant effectivement de leur mission. Les autres signalements peuvent faire l'objet d'une orientation vers d'autres partenaires. Après cette sélection en amont, les cellules interviennent en réalisant un entretien diagnostic avec le salarié, dont les résultats sont confrontés au médecin du travail et à l'employeur. L'objectif est alors de trouver une solution de maintien au sein de l'entreprise.

Si cet objectif ne peut pas être atteint, le relais est passé aux Equipes de CAP Emploi (voir description page 90) pour le suivi de la personne (placement, reconversion…).

En Alsace on compte une cellule maintien dans l'emploi dans chaque département. Elles sont toutes deux gérées par Action et Compétence. Si elles n'ont pas de comité de pilotage à proprement parler, leurs orientations sont discutées au sein des comités techniques correspondants de chaque PDITH.

Le réseau CAP Emploi

Les structures du réseau CAP Emploi ont pour objectif de réaliser l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire. On dénombre environ 120 organismes labellisés et financés par l'AGEFIPH sur l'ensemble du territoire national.

Deux types de services sont proposés :

- à la personne handicapée (appui à la recherche de d'emploi ou de formation, accompagnement à l'insertion personnalisé, assistance dans les recherches administratives) ;
- aux entreprises (aide au recrutement, appui au reclassement des salariés déclarés inaptes, accompagnement et suivi des recrutements...).

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.

Partenariat entre les CAP Emploi et l'ANPE dans le cadre du PARE/PAP

Dans le cadre de sa mission de service public, l'ANPE a la charge de la mise en œuvre du Projet d'Action Personnalisé pour un Nouveau Départ (PAP/ND), dont l'objet est de favoriser le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi.

Concernant le public bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987, l'ANPE travaille en co-traitance avec l'AGEFIPH et son réseau CAP Emploi. Une convention a été signée entre ces partenaires, au niveau national, avec une déclinaison au niveau local. La convention fixe un objectif de sous-traitance avec les CAP Emploi accompagné d'attribution de moyens co-financés par l'AGEFIPH et l'ANPE.

Ces conventions visent à :

- rendre un meilleur service aux demandeurs d'emploi handicapés par l'articulation des offres de service de l'ANPE et du réseau CAP Emploi,
- fixer quantitativement les engagements de suivi des demandeurs d'emploi handicapés dans le cadre du PAP/ND par les CAP Emploi,
- déterminer les actions menées en commun au bénéfice des travailleurs handicapés.

Modalité de mise en œuvre de la convention :

A l'issue du premier entretien professionnel du Projet d'Action Personnalisé, le conseiller ANPE et le demandeur d'emploi peuvent convenir d'une orientation vers le CAP Emploi, en particulier en référence aux critères suivants :

- le demandeur a été orienté par la COTOREP vers CAP Emploi,
- il s'inscrit à l'ANPE suite à une rupture de contrat de travail provoquée par l'apparition d'un handicap ou de son aggravation,
- il demande à être suivi par un organisme spécialisé, compte tenu de son handicap,
- il présente une problématique liée à son handicap qui nécessite un diagnostic ou un accompagnement spécialisé,
- il a été ou est déjà accompagné par CAP Emploi.

CAP Emploi établit un diagnostic approfondi de la situation de la personne et de ses attentes au regard de l'emploi.
Il est alors maître d'œuvre et responsable de l'exécution du projet, jusqu'au retour effectif à l'emploi.
Si cet objectif n'est pas atteint dans un délai de six mois, le PAP est actualisé au regard des besoins du demandeur d'emploi.
Le cas échéant, cette procédure est reconduite tous les six mois de chômage attesté jusqu'au retour à l'emploi.

L'ACCÈS À L'EMPLOI
EN MILIEU ORDINAIRE

SOMMAIRE

L'accueil des travailleurs handicapés par le réseau Cap Emploi 93

Nombre de personnes accueillies par CAP Emploi 93

Le profil des personnes accueillies par CAP Emploi 95

Les travailleurs handicapés placés par CAP Emploi 100

Le volume des placements réalisés 100

La nature des contrats 101

Caractéristiques des entreprises ayant embauché des personnes handicapées en 2002 103

Caractéristiques des personnes placées par CAP emploi 105

Les autres activités de CAP Emploi (hors prospection) 108

L'appui à l'embauche des travailleurs handicapés en milieu ordinaire 109

Le programme "chômeur de longue durée" du service public de l'emploi 109

Les contrats primés par l'AGEFIPH 111

La garantie de ressource des travailleurs handicapés 111

L'aide à la création d'activité 112

Les demandeurs d'emploi handicapés ayant retrouvé un emploi en 2002 113

Reprises d'emploi selon le type de public bénéficiaire de la loi de juillet 1987 114

Reprises d'emploi et niveau de formation 115

Les tableaux de données départementales 118

L'aide à l'embauche des travailleurs handicapés en milieu ordinaire peut prendre plusieurs formes.

Ce chapitre analyse dans un premier temps les données d'activité du réseau CAP Emploi en Alsace. Il met ainsi en lumière les caractéristiques du public accueilli et placé par les deux organismes régionaux.

Dans un second temps, il décrira les aides à l'embauche du Service Public de l'Emploi et certaines mesures de l'AGEFIPH.

Finalement, il s'attachera à analyser les données de l'ANPE concernant les travailleurs handicapés ayant retrouvé un emploi au cours de l'année.

Les principaux résultats

L'aide au placement par le réseau CAP Emploi

En 2002, 2 103 dossiers ont été ouverts dans les deux Cap Emploi de la région. En fin d'année on dénombre quelques 3 812 dossiers actifs. Le public nouvellement accueilli présente les mêmes caractéristiques démographiques et sociales que l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés. Il s'agit en outre, en majorité de personnes souffrant de handicaps moteurs (42 %), ou touchés par des maladies invalidantes (24 %). Dans le cadre d'une convention avec l'ANPE, CAP emploi suit des personnes au titre du PAP/ND. Les quelques 697 nouveaux dossiers ouverts sont plus éloignés de l'emploi que la moyenne des personnes handicapées prises en charge par CAP Emploi.

Au cours de l'année 2002, CAP Emploi a réalisé 1 063 placements. Rapporté au nombre de dossiers actifs en fin d'année, ce nombre correspond à un taux de 28 % (30 % dans le Haut-Rhin et 26 % dans le Bas-Rhin). Les contrats signés sont dans 44 % des contrats aidés. Par ailleurs, la tendance est à la précarisation des placements (baisse des CDI et augmentation des CDD de moins de 6 mois).

Près d'un placement sur deux (45 %) se fait dans une entreprise de moins de 20 salariés.

Certains travailleurs handicapés sont plus facilement placés que d'autres : les femmes, les jeunes, les personnes les plus qualifiées, et celles qui sont les moins éloignées de l'emploi.

L'appui à l'embauche des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés font partie des publics prioritaires définis par le Service Public de l'Emploi, ils bénéficient à ce titre d'un ensemble de dispositifs d'appui à l'embauche (Contrats Emplois Solidarité, Contrat Inititative Emploi...). Ainsi, en Alsace, 35,4 % des CIE signés en 2002 concernent des travailleurs handicapés. Ces aides sont toutes en nette diminution, malgré la hausse du chômage et le net ralentissement économique observé en 2002.

Les demandeurs d'emploi ayant retrouvé un emploi en 2002

En 2002, environ 1000 demandeurs d'emplois handicapés ont retrouvé un emploi (demandeurs de catégorie 1 : directement disponibles et recherchant un emploi à temps plein). Ce nombre sous-estime toutefois la réalité (il ne tient pas compte des personnes recherchant un travail à temps partiel, et exclut les demandeurs "absents au contrôle", dont une partie a sans doute retrouvé un emploi).

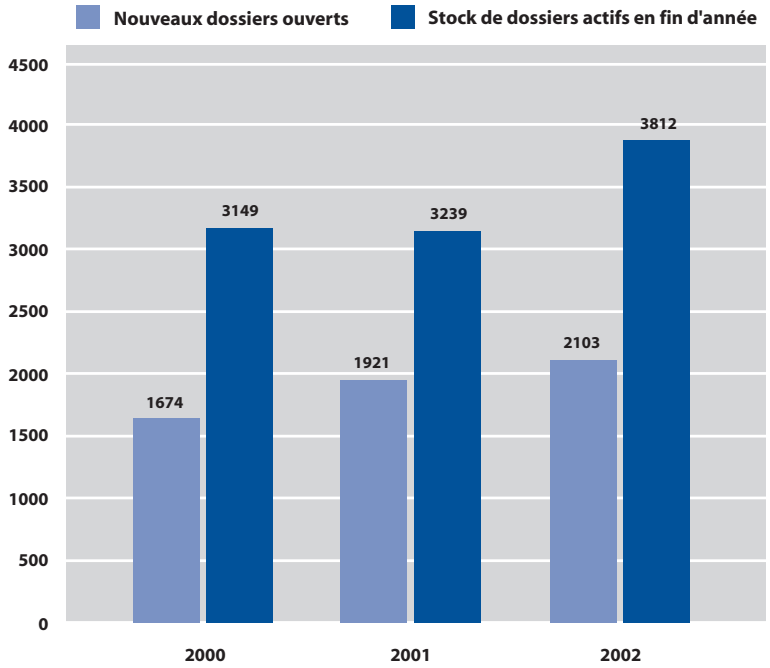
Les freins au retour à l'emploi sont les mêmes pour les travailleurs handicapés que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (niveau de qualification et de formation bas, ancienneté du chômage...). Le handicap apparait comme un obstacle de plus au retour à l'emploi, mais on ne mesure pas d'effet de la gravité de ce handicap (les demandeurs de catégorie A, B ou C semblent avoir la même probabilité de retrouver un emploi...). Parmi les personnes qui ont les plus grandes difficultés à retrouver un emploi, on n'observe plus de différence entre le public handicapé et l'ensemble des demandeurs d'emploi.

L'accueil des travailleurs handicapés par le réseau Cap Emploi

NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES PAR CAP EMPLOI

Une augmentation continue du nombre de dossiers traités par CAP Emploi de 2000 à 2002

Graphique 44 : Evolution du stock de dossiers actifs et du nombre annuel de nouveaux dossiers en Alsace de 2000 à 2002



Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Nouveaux dossiers et stock de dossiers actifs

L'accueil de chaque nouvelle personne fait l'objet de l'ouverture d'un dossier, le nombre de dossiers ouverts en cours d'année est un flux d'entrée.

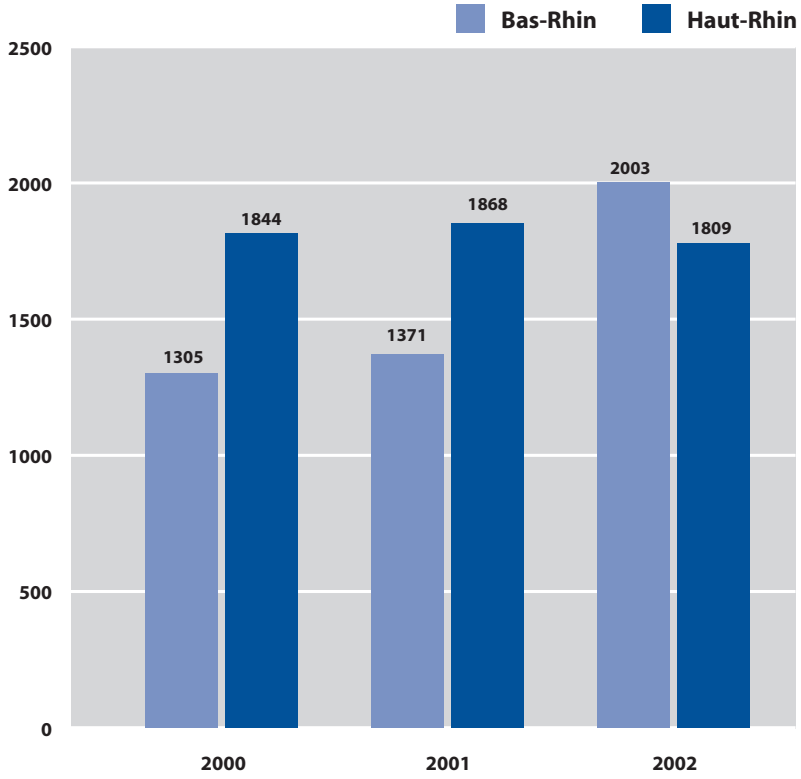
Dossiers actifs en fin d'année : ce sont les dossiers non fermés au 31 décembre de l'année en cours. Il peut s'agir de personnes dont le dossier a été ouvert en cours d'année ou lors d'une année précédente. Pour qu'un dossier soit actif, il faut qu'il ait donné lieu à une intervention de Cap Emploi (entretien ou prestation).

En Alsace, à la fin 2002, on dénombre quelques 3 812 dossiers actifs pour les deux structures CAP emploi. Parmi eux, 2 103 ont été ouverts en cours d'année. A titre de comparaison, on dénombre 6 107 demandeurs d'emplois handicapés en Alsace selon les données de l'ANPE.

Le nombre de nouveaux dossiers ouverts est en hausse depuis l'an 2000 (+ 12 % en moyenne chaque année). Entre 2001 et 2002, le nombre de dossiers actifs a augmenté quant à lui de 18 %, après une relative stabilité entre 2000 et 2001.

C'est en 2002 que la convention concernant le suivi des personnes relevant du PAP/ND a été effectivement appliquée (voir encadré page 90). Cette année ce sont 697 nouveaux dossiers qui ont été ouverts pour ce public (349 dans le Bas-Rhin et 348 dans le Haut-Rhin). A ces dossiers, il faut encore ajouter le nombre de personnes qui relèvent du PAP/ND et qui étaient déjà suivi par CAP Emploi en 2001 (ce ne sont donc pas de nouveaux dossiers). Ce nombre s'élève à 700 personnes (396 dans le Bas-Rhin et 304 dans le Haut-Rhin).

Graphique 45 : Evolution du stock de dossiers actifs par département en Alsace de 2000 à 2002



Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Augmentation du nombre de personnes accueillies dans le Bas-Rhin (+ 46 % entre 2001 et 2002), et stabilité dans le Haut-Rhin.

L'analyse par département montre une évolution divergente de l'activité des Cap Emploi du Haut-Rhin et du Bas-Rhin. L'augmentation observée à l'échelle régionale concerne uniquement le département du Bas-Rhin (+ 46 % entre 2001 et 2002), le nombre de dossiers actifs en stock ainsi que le nombre de nouveaux dossiers ouverts sont quasiment stables dans le département du Haut-Rhin.

Cette évolution tend à équilibrer l'activité dans les deux départements. A la fin 2002, on compte 2 003 dossiers actifs dans le Bas-Rhin pour 1 809 dans le Haut-Rhin, alors que la situation était très déséquilibrée en 2000 avec 1 305 dossiers dans le Bas-Rhin contre 1 844 dans le Haut-Rhin.

Le développement de l'activité de Cap Emploi dans le Bas-Rhin est le résultat d'une nouvelle organisation de l'intervention des consultants (permanences hebdomadaires sur l'ensemble des bassins d'emploi, et plus particulièrement dans les bassins d'emploi périphériques à la Communauté Urbaine de Strasbourg (CUS)).

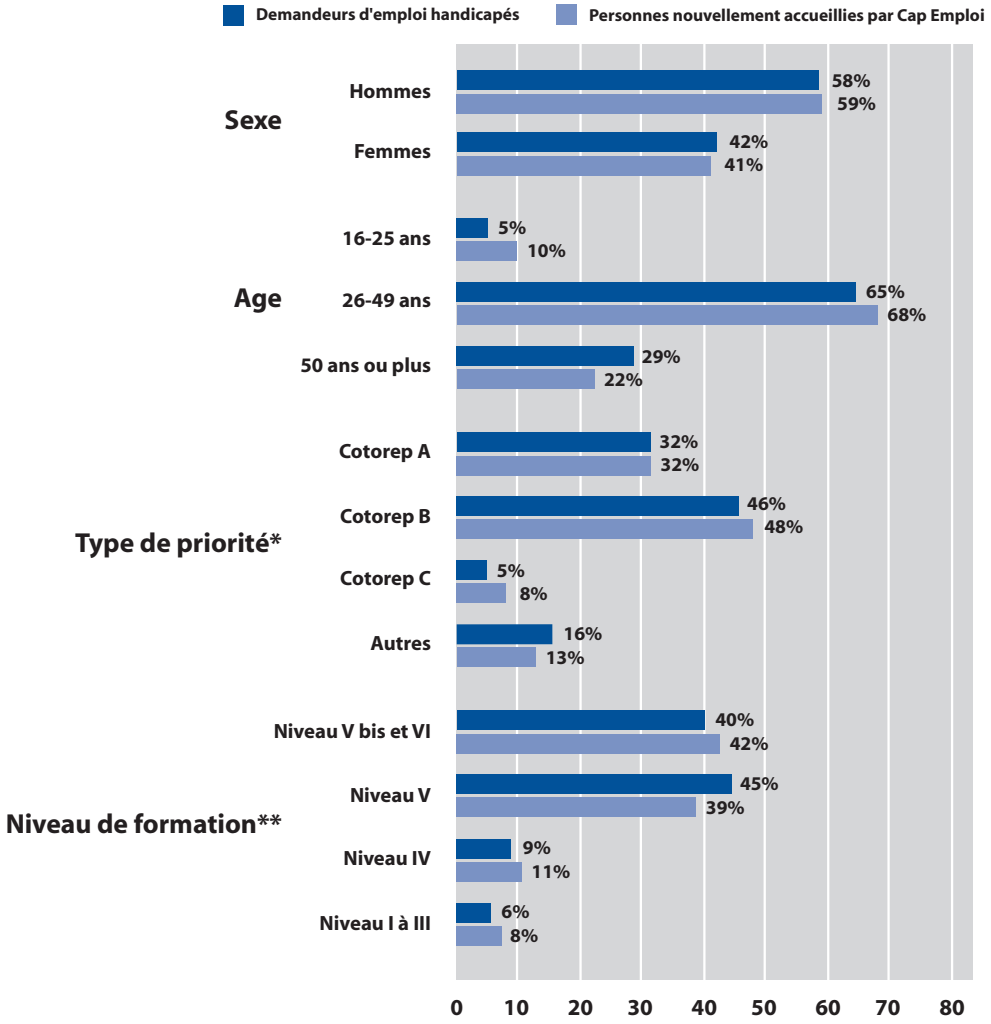
La prise en charge du public PAP/ND se traduit, selon le témoignage des CAP Emploi, par une augmentation marquée de la charge de travail, accompagné d'une nécessité de réorganisation. En terme de statistique d'activité, cela se traduit dans le Haut-Rhin par une baisse du nombre de nouveaux dossiers, et une stabilité du nombre de dossiers actifs en fin d'année.

LE PROFIL DES PERSONNES ACCUEILLIES PAR CAP EMPLOI[1]

Comparaison du profil des personnes accueillies en Alsace avec celui des demandeurs d'emploi handicapés

La population accueillie par CAP Emploi présente les mêmes caractéristiques que les demandeurs d'emploi handicapés

Graphique 46 : Caractéristiques des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2002 et des demandeurs d'emploi handicapés au 31 décembre 2002



Sources : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin / ANPE - DRTEFP
** Cotorep A : handicap léger, Cotorep B : handicap moyen, Cotorep C : handicap lourd, autres : personnes non reconnues par la COTOREP mais bénéficiant de la loi de 1987 à un autre titre (invalides pensionnés d'un régime d'Assurance Maladie, personne touchant une rente d'accident du travail, mutilés de guerre et assimilés).*
*** Niveau I à III : BAC+2 et supérieur, niveau IV : BAC,Bac Professionnel…, niveau V : CAP, BEP, Vbis et VI : niveau inférieur au CAP.*

Les personnes nouvellement accueillies par les deux CAP Emploi alsaciens ont des profils très proches de l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés dans la région. Il s'agit en majorité d'hommes (59 %, la proportion étant de 58 % parmi les demandeurs d'emploi handicapés), plutôt âgés (22 % de plus de 50 ans, ce taux étant un peu plus élevé parmi les demandeurs d'emploi handicapés : 29 %). Leur répartition selon le type de public prioritaire est le même que pour les demandeurs d'emploi handicapés (une majorité de personnes reconnues par la COTOREP, près de la moitié reconnus en catégorie B correspondant à un "handicap moyen"). Plus de 80 % d'entre eux ont un niveau de formation CAP/BEP ou inférieur (niveaux V, Vbis et VI).

Cette comparaison permet de montrer que le dispositif d'aide au placement n'aboutit pas à une sélection des demandeurs d'emploi pris en charge selon leur profil.

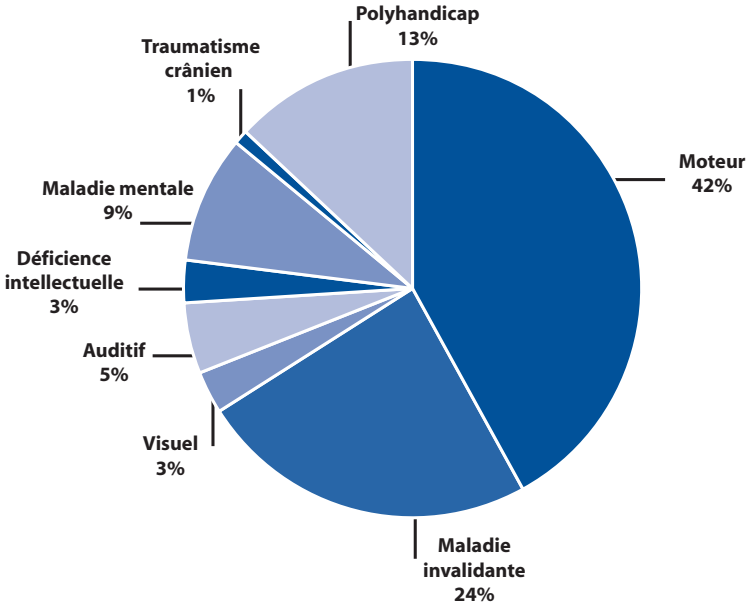
1 Pour des raisons techniques, seules les caractéristiques des nouveaux dossiers créés en 2002 seront étudiés. Les caractéristique de l'ensemble du stock à fin 2002 ne sont en effet pas directement disponibles.

La seule différence observée concerne la structure par âge : il semble que les personnes accueillies par CAP Emploi soient un peu plus jeunes que l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés (10 % de moins de 25 ans, contre 5 % pour l'ensemble des demandeurs handicapés) - cette différence pourrait néanmoins s'expliquer par des effets de mesure statistique. En effet, on compare ici des données de flux (les nouveaux dossiers CAP Emploi en cours d'année) à des données de stock (les demandeurs d'emploi en fin d'année), ces dernières sous-représentent mécaniquement les personnes qui restent le moins longtemps à la recherche d'un emploi - c'est à dire en particulier les plus jeunes.

Une analyse par département aboutit aux mêmes conclusions : dans le Bas-Rhin comme dans le Haut-Rhin, les structures CAP Emploi prennent en charge des personnes dont le profil correspond à la population des demandeurs d'emploi handicapés. On retrouve donc des différences déjà décrites entre les deux départements : la proportion de personnes reconnues par la COTOREP en catégorie A (handicap léger) est plus élevée dans le Bas-Rhin, les catégories B et C étant toutes les deux plus représentées dans le Haut-Rhin (pour les données départementales voir p.118).

Les autres caractéristiques des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi : nature du handicap et ancienneté du dernier emploi

Graphique 47 : Répartition des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2002, selon la nature du handicap principal



Sources : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Une forte proportion de handicapés moteurs (42 %) parmi les personnes prises en charge par CAP Emploi. A contrario, les déficients intellectuels sont relativement peu nombreux.

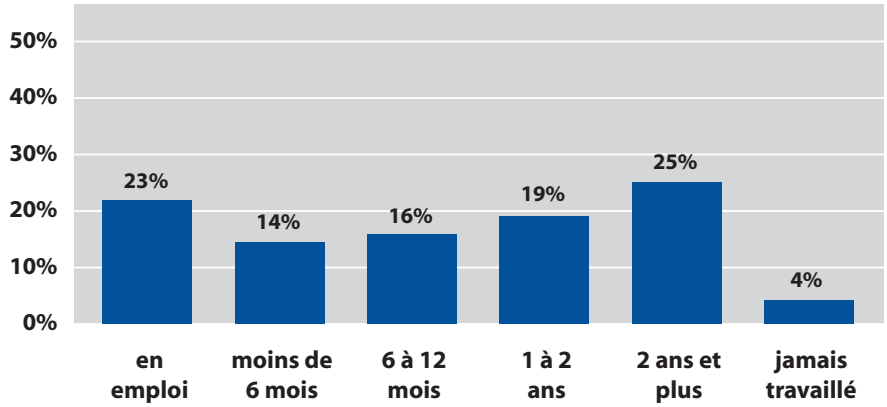
En 2002, les nouveaux dossiers ouverts par CAP Emploi concernent en majorité des personnes atteintes de handicaps moteurs, ou de maladies invalidantes - sans précision de la nature de cette maladie ou du type d'invalidité qu'elle entraîne. Seuls 9 % des personnes accueillies sont atteintes d'une maladie mentale et 3 % de déficience intellectuelle. 13 % des personnes sont polyhandicapées (la nature des handicaps associés n'est cependant pas précisée) : l'importance relative de cette catégorie illustre la difficulté à définir un " handicap principal " pour une partie du public…

Une comparaison avec les données d'autres régions (documents des observatoires de Poitou-Charentes et de Basse-Normandie...) montre que cette répartition n'est pas propre à l'Alsace, et qu'on retrouve ailleurs l'importance des handicaps moteurs et des maladies invalidantes, et la relative rareté des personnes atteintes de déficiences intellectuelles ou de maladies mentales.

Ces résultats ne traduisent sans doute pas uniquement l'importance des différents types de handicaps dans la population générale. Ils donnent également une image de l'impact des ces handicaps sur la susceptibilité à rechercher un emploi en milieu ordinaire. Les statistiques de l'ANPE ne permettent pas de connaître la nature du handicap des demandeurs d'emploi handicapés. Il n'est donc pas possible de savoir si les personnes prises en charge par CAP Emploi ont des profils proches de l'ensemble des travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi du point de vue de leur handicap.

Les personnes accueillies par CAP Emploi sont près d'une fois sur deux très éloignées du milieu du travail (48 % de chômeurs de longue durée, dont 25 % n'ont plus occupé d'emploi depuis plus de deux ans)..

Graphique 48 : Répartition des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi selon la durée d'inactivité par rapport à l'emploi*



Sources : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin
** Temps écoulé depuis le dernier emploi d'au moins trois mois*

Dans 23 % des cas, les personnes accueillies par CAP Emploi sont encore en emploi au début de leur prise en charge (il s'agit de personnes souhaitant changer d'emploi). Parmi l'ensemble des nouveaux accueillis, 48 % sont très éloignées du milieu du travail (n'ayant plus exercé d'emploi depuis plus d'un an, ou n'ayant jamais travaillé…). Ce pourcentage semble particulièrement élevé si on le compare au taux de chômeurs de longue durée mesuré parmi les demandeurs d'emploi handicapés (36 % à fin décembre 2002, voir chapitre sur les demandeurs d'emploi).

Ce constat montre que CAP Emploi prend en charge les personnes handicapées qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi, ce qui est certainement amplifié par la prise en charge du public relevant du PAP/ND (voir description pages suivantes).

Le cas particulier des personnes suivies au titre du PAP/ND (nouveaux dossiers)

Tableau 41 : Caractéristiques du public PAP/ND en comparaison à l'ensemble des personnes nouvellement prises en charge par CAP Emploi en Alsace en 2002

	TOTAL nouveaux pris en charges		Dont PAP/ND	
	Nombre	%	Nombre	%
Sexe				
Hommes	1 231	59%	380	55%
Femmes	872	41%	317	45%
Age				
16 - 25 ans	216	10%	51	7%
26 - 39 ans	763	36%	227	33%
40 - 49 ans	666	32%	255	37%
50 ans et +	458	22%	164	24%
Niveau de formation				
Niveau VI (CEP, sans formation)	625	30%	229	33%
Niveau V bis (BEPC, 3ème)	254	12%	100	14%
Niveau V (BEP, CAP)	821	39%	257	37%
Niveau IV (BAC)	239	11%	64	9%
Niveau I à III (Bac +2 et plus)	164	8%	47	7%
Handicap principal				
Moteur	888	42%	307	44%
Maladie invalidante	504	24%	179	26%
Visuel	59	3%	24	3%
Auditif	107	5%	26	4%
Déficience intellectuelle	64	3%	16	2%
Maladie mentale	187	9%	51	7%
Traumatisme crânien	19	1%	3	0%
Polyhandicap	275	13%	91	13%
Reconnaissance du handicap				
Cotorep A	669	32%	199	29%
Cotorep B	1 010	48%	364	52%
Cotorep C	158	8%	54	8%
Instance COTOREP	163	8%	48	7%
CDES	7	0%	1	0%
Autres que COTOREP et CDES	96	5%	31	4%
Durée d'inactivité par rapport à l'emploi				
en emploi	475	23%	61	9%
Moins de 6 mois	287	14%	122	18%
6 à 12 mois	328	16%	126	18%
1 à 2 ans	406	19%	154	22%
2 ans et plus	528	25%	211	30%
jamais travaillé	79	4%	23	3%
Total	**2 103**	**100%**	**697**	**100%**

Sources : Rapports annuels 2002, Cap Emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Le public relevant du PAP/ND est plus éloigné de l'emploi.

Suite à la mise en application de la convention avec l'ANPE, les CAP Emploi ont pour tâche de prendre en charge les travailleurs handicapés relevant du dispositif PAP/ND (voir encadré page 90 pour les détails).

Il est intéressant de noter que le public concerné présente des caractéristiques spécifiques. Il s'agit en premier lieu d'un public plus éloigné de l'emploi (9 % seulement sont en emploi, contre 23 % de l'ensemble du public).

Leurs caractéristiques socio-démographiques sont légèrement différentes de celles de l'ensemble du public accueilli : il s'agit un peu plus souvent de femmes (45 % contre 41 % sur l'ensemble des nouveaux accueillis), leur âge est un peu plus élevé que la moyenne (61 % de 40 ans ou plus contre 54 % sur l'ensemble du public), leur niveau de formation est un peu plus bas (47 % de niveaux Vbis et VI, contre 42 % sur l'ensemble du public).

En terme de nature de handicap, ou de type de reconnaissance, les différences semblent encore plus faibles. On peut tout de même noter que les personnes relevant du PAP/ND sont un peu moins souvent reconnus en catégorie A (handicap léger) et un peu plus souvent en catégorie B.

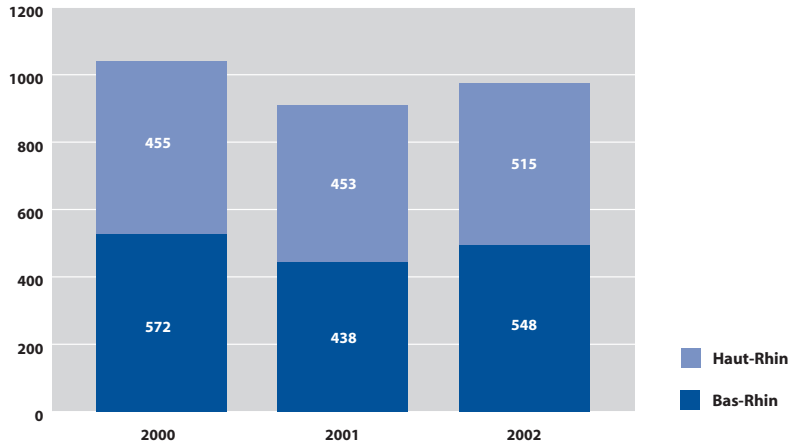
Les spécificités de ce public sont autant de facteurs qui rendront leur prise en charge plus lourde et probablement plus longue que celle de la moyenne des personnes prises en charge par CAP Emploi.

Les travailleurs handicapés placés par CAP Emploi

LE VOLUME DES PLACEMENTS RÉALISÉS

Une chute du nombre de placements réalisés dans le Haut-Rhin en 2001.

Graphique 49 : Evolution du nombre de placements* dans les deux départements alsaciens de 2000 à 2002

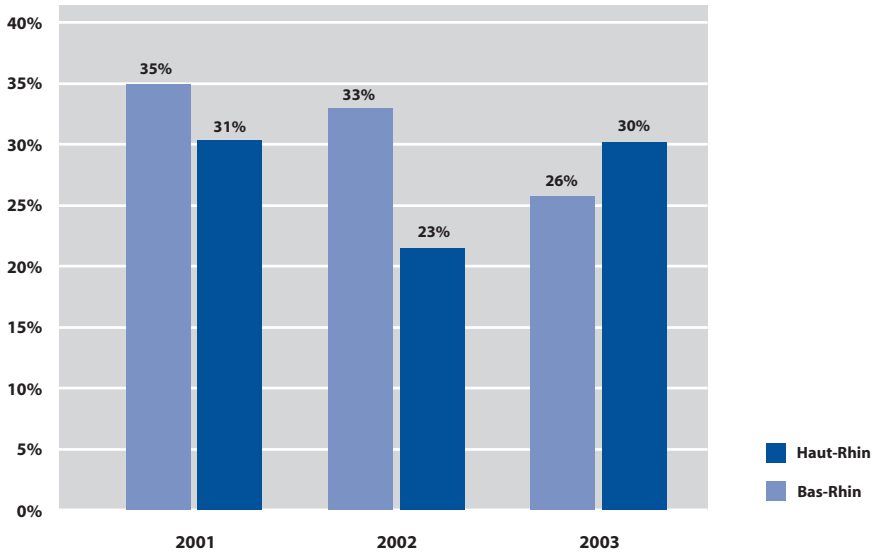


Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin
** Attention, il ne s'agit pas ici d'un nombre de personnes placées, mais du nombre de contrats signés : une même personne pouvant avoir signé plusieurs contrats au cours de l'année 2002.*

Après une baisse en 2001, le nombre de contrats signés pour des personnes prises en charge par le réseau CAP Emploi en Alsace a retrouvé en 2002 son niveau de 2000 (respectivement 1 063 et 1 027).

La baisse que l'on observe ponctuellement en 2001 s'explique par une diminution du nombre de signatures dans le département du Haut-Rhin qui est compensée l'année suivante par une nouvelle augmentation. Dans le Bas-Rhin, le nombre de contrats signés reste stable entre 2000 et 2001, puis connaît une hausse de 13 % en 2002.

Graphique 50 : Evolution du taux de signatures* de contrat entre 2000 et 2002 dans les deux départements alsaciens



Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin
** Obtenu en faisant le rapport du nombre de signatures en cours d'année sur le nombre de dossiers actifs dans le stock de fin d'année.*

Si on rapporte le nombre de signatures au nombre de dossiers actifs en fin de chaque année, on obtient un " taux de signature de contrat " de 28 % en Alsace en 2002.

Ce taux est plus important dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (respectivement 30 % et 26 %).

Dans le département du Bas-Rhin, on observe une diminution du taux de signature de contrats (de 33 % en 2001 à 26 % en 2002) : on observe sans doute là un effet " mécanique " de la forte hausse du volume d'activité décrite précédemment.

Pour que le taux reste à 33 % en 2002 malgré l'augmentation du nombre de personnes prises en charge, il aurait fallu quelques 660 signatures de contrat, soit près de 150 signatures de plus que ce qui a pu être réalisé.

Il est difficile d'avancer des explications à la chute du taux de signature (c'est à dire du nombre de signature, puisque le volume d'activité n'a pas augmenté) de CAP Emploi dans le Haut-Rhin en 2001. Elle peut-être due à un effet de la conjoncture locale, ou à une évolution du public reçu…

LA NATURE DES CONTRATS

Une tendance à la précarisation des placements de travailleurs handicapés.

Tableau 42 : Répartition des bénéficiaires selon leur catégorie, par département

	2000		2002		évol
	nb	%	nb	%	2000/2002
CDI	686	67%	540	51%	- 21%
CDD 12 mois et +	168	16%	168	16%	+ 0%
CES de 12 mois et +	10	1%	19	2%	+ 90%
CDD 6 à 12 mois	33	3%	61	6%	+ 85%
CES de 6 à 12 mois	35	3%	55	5%	+ 57%
CDD 3 à 6 mois	36	4%	85	8%	+136%
CES de 3 à 6 mois	28	3%	41	4%	+ 46%
CDD de moins de 3 mois	31	3%	94	9%	+203%
Total des placements conventionnés AGEFIPH*	***923***	***90%***	***854***	***80%***	***- 7%***
TOTAL	**1 027**	**100%**	**1 063**	**100%**	**+ 4%**

Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin
** Contrats à durée indéterminés, Contrats à Durée Déterminée de plus de 3 mois, hors Contrats Emploi Solidarité.*

Si, entre 2000 et 2002, le nombre de signature de contrats est resté pratiquement stable en Alsace, la nature des contrats signés a quant à elle évolué. Résultat d'une conjoncture économique défavorable aux demandeurs d'emploi, le nombre de Contrats à Durée Indéterminée signés est en baisse (- 21 %), alors que les contrats courts (6 mois ou moins) et les CES continuent à augmenter. Les CDI représentaient ainsi 67 % des contrats signés en 2000, contre 51 % en 2002.

Le poids de placements conventionnés AGEFIPH (CDI et CDD de plus de 3 mois, exclusion faite des CES) diminue en conséquence : de 90 % de l'ensemble des placements en 2000, il est passé à 80 % en 2002.

Ces constats sont autant de signes d'une précarisation des embauches de travailleurs handicapés, dans un contexte économique de reprise du chômage…

44 % des contrats signés en Alsace en 2002 sont des contrats aidés. La proportion est de 49 % dans le Haut-Rhin.

En parallèle à cette précarisation, on peut noter qu'en 2002 44 % des contrats signés sont des contrats aidés. Cette proportion est plus élevée dans le Haut-Rhin (49 %) que dans le Bas-Rhin (40 %). On retrouve cette différence pour les principaux types de contrats aidés, à l'exception du Contrat Emploi Solidarité (pour ce dernier, c'est dans le Bas-Rhin que la proportion est la plus forte).

Tableau 43 : Part et nature des contrats aidés par département en Alsace en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Contrats non aidés	310	60%	281	51%	591	56%
Contrats aidés	205	40%	267	49%	472	44%
dont Contrats Initiative Emploi	83	16%	116	21%	199	19%
dont Contrats Emploi Solidarité	63	12%	52	9%	115	11%
dont Contrats Emploi Consolidé	42	8%	58	11%	100	9%
dont Autres	17	3%	41	7%	58	5%
Total	**515**	**100%**	**548**	**100%**	**1 063**	**100%**

Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Les mesures d'appui à l'embauche des publics en difficulté d'insertion citées dans le tableau ci-dessus

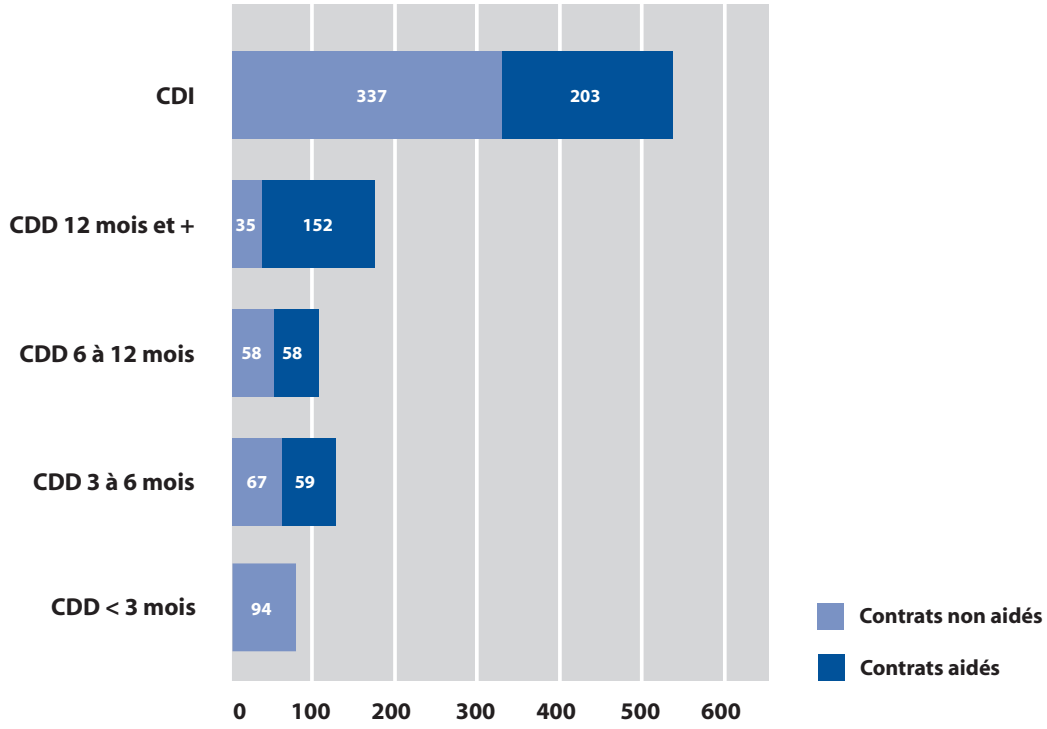
Contrat Initiative Emploi (CIE) : A durée déterminée (12 ou 24 mois) ou indéterminée, à temps plein ou partiel. Pour toutes les entreprises.

Contrat Emploi Consolidé (CEC) : A durée déterminée (12 à 60 mois) ou indéterminée, à temps plein ou partiel. Il ne concerne que les entreprises du secteur non marchand.

Contrat Emploi Solidarité (CES) : A durée déterminée (3 à 24, voire 36 mois), à temps plein ou partiel. Il ne concerne que les entreprises du secteur non marchand.

Voir encadré page 110

Graphique 51 : Nombre de contrats aidés signés en 2002 en Alsace, selon la durée du contrat



Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

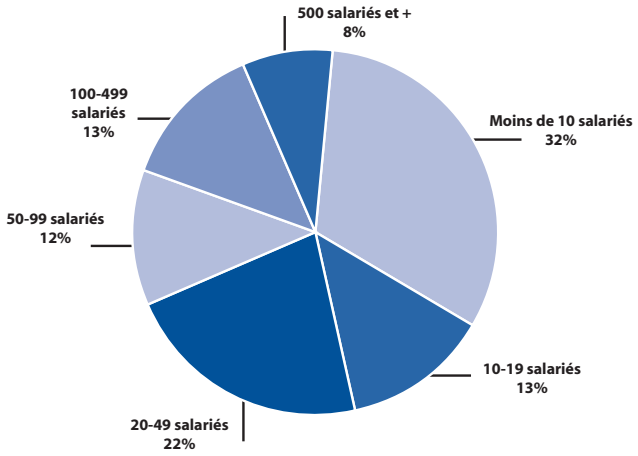
Des contrats aidés qui concernent surtout des CDI ou des CDD de plus d'un an.

La proportion de contrats aidés varie selon la durée du contrat. Elle est particulièrement élevée pour les CDD de 12 mois et plus (81 %). Plus d'un CDI sur trois (37 %) est un emploi aidé (CEC, CIE…).
Ces proportions sont bien entendu en partie le reflet de la législation française en matière d'aide à l'embauche.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES AYANT EMBAUCHÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES EN 2002

Une forte proportion des placements (45 %) se fait dans les entreprises de moins de 20 salariés.

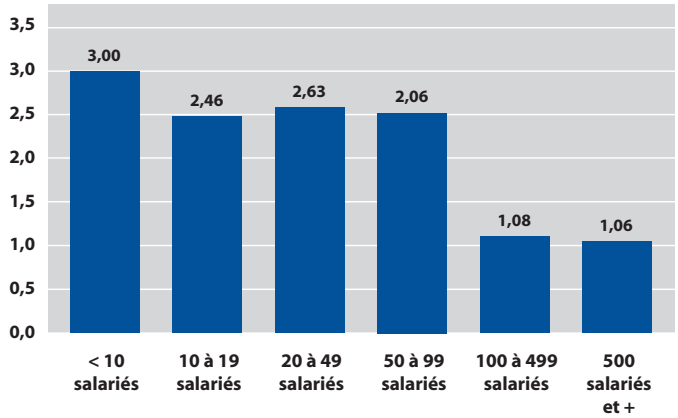
Graphique 52 : Répartition du nombre de placement selon la taille de l'entreprise en 2002



Source : Rapports annuels 2002 Cap Emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Les entreprises de moins de 20 salariés, qui ne sont pas concernées par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés représentent à elles seules près d'une signature de contrat sur deux en 2002 (45 %). Parmi les entreprises de plus de 20 salariés, celles de 20 à 49 salariés ont signé 22 % de l'ensemble des contrats conclu pour des travailleurs handicapés pris en charge par CAP Emploi. A l'inverse les entreprises de plus de 500 salariés n'ont signé que 8 % de ces contrats.

Graphique 53 : Taux de placement Cap Emploi pour 1000 salariés en 2002* selon la taille de l'entreprise



Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin / UNEDIC 2003
** Le taux présenté est obtenu en divisant le nombre de placements réalisés par CAP Emploi, par le nombre de salariés que compte les entreprises d'une taille données. Le ratio est exprimé pour mille salariés.*

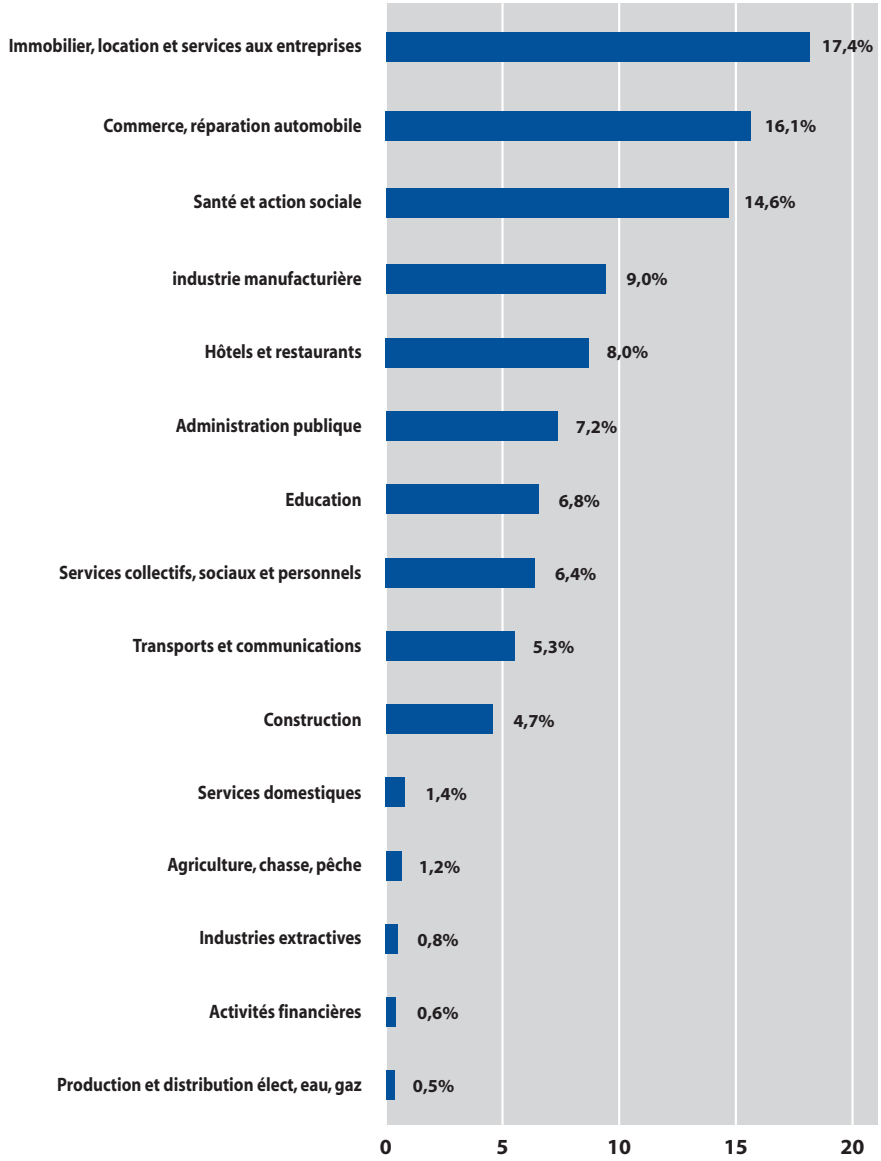
Pour analyser la répartition des placements selon la taille des entreprises, il est important de tenir compte du poids relatif de chaque taille d'entreprise dans l'emploi régional. L'analyse du taux de placement (graphique ci-dessus), permet de mesurer une " capacité d'embauche " selon la taille de l'entreprise.

Cet indicateur confirme bien l'importance des placements dans les entreprises de petite taille (3,00 placements pour mille salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés). Les entreprises de plus de 100 salariés présentent des taux nettement plus faibles, autour de 1 placement pour 1 000 salariés.

Deux éléments pourraient expliquer cette importance des petites entreprises dans l'embauche des travailleurs handicapés. Il peut s'agir d'une part d'un effet des primes à l'insertion versées par l'AGEFIPH (voir p.111), qui peuvent représenter une somme importante pour une petite entreprise. On peut d'autre part supposer que la structure même des petites entreprises (équipes de petites tailles, souplesse…) peuvent en faire des lieux d'intégration privilégiés pour des travailleurs handicapés…

Les trois premiers secteurs concentrent près d'un placement sur deux (48 %).

Graphique 54 : Répartition du nombre de placements réalisés selon le secteur d'activité (NAF) de l'entreprise concernée, en Alsace en 2002



Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Les trois premiers secteurs en terme de placement de travailleurs handicapés représentent à seuls près d'un placement sur deux : il s'agit de l'immobilier et des services aux entreprises, du commerce et du secteur de la santé et de l'action sociale.

Ces résultats confirment en partie ceux de la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés (vor chapitre "L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés" p.37). L'immobilier et le service aux entreprises est en effet le secteur qui enregistre le plus fort taux d'emploi direct de travailleurs handicapés (5,4 % des effectifs), juste avant le secteur de la santé et de l'action sociale (voir tableau p.43).

Pour les autres secteurs, la comparaison entre les données de placements et les résultats de la DOETH sont difficiles à interpréter. Il faut tout d'abord rappeler que les données de la DOETH ne concernent que les entreprises de plus de 20 salariés, alors que ce sont justement les entreprises de moins de 20 salariés qui pèsent le plus en terme de placements par Cap Emploi.

en terme de placement. En outre, la répartition des placements par secteur dépend non seulement de la capacité de ce secteur à intégrer des travailleurs handicapés, mais également du poids de ce secteur dans l'emploi régional.

Si le secteur du commerce ne se classe pas parmi les meilleurs en terme de taux d'emploi direct mesuré par la DOETH (3,1 %), il apparaît comme très dynamique en terme d'embauche de travailleurs salariés. La différence peut venir des entreprises de moins de 20 salariés, dont le poids est important dans ce secteur.

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES PLACÉES PAR CAP EMPLOI

Les travailleurs handicapés ne sont pas tous égaux face aux placements : des disparités selon les caractéristiques socio-démographiques et le type de handicap.

Des placements plus difficiles pour le public relevant du dispositif PAP/ND.

En Alsace, les 1 063 contrats signés en 2002 correspondent à 948 personnes placées. En comparant les personnes placées à l'ensemble des personnes nouvellement prises en charge par Cap Emploi en 2002, on voit se dessiner des différences d'accès à l'emploi selon les caractéristiques socio-démographiques.

Ces différences peuvent être appréhendées dans le tableau ci-dessous par le ratio du nombre de personnes placées sur le nombre de personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en cours d'année (un ratio plus élevé est un indicateur favorable, pouvant être interprété comme une plus grande facilité de placement).

Ce ratio de placement, qui est en moyenne de 0,45, est plus élevé pour :

- Les femmes,
- Les personnes les plus jeunes,
- Les personnes ayant un niveau BAC et post-BAC (niveau IV et III), ainsi qu'un niveau BEPC (niveau Vbis),
- Les personnes atteintes d'une déficience motrice, auditive ou intellectuelle (par contre : les malades mentaux et les polyhandicapés sont plus rarement placées),
- Les personnes reconnues par la COTOREP, et parmi elles, celles qui sont classées en Catégorie A ou B (déficience légère ou moyenne),
- Les personnes qui sont en recherche d'emploi depuis moins de 6 mois, ou qui sont encore en emploi.

Il est nettement plus faible pour les personnes relevant du dispositif PAP/ND (0,26), ce qui est probablement une conséquence de leurs caractéristiques (décrites précédemment), et en particulier de leur éloignement de l'emploi. Il peut également s'agir d'une conséquence d'un temps de prise en charge relativement court : la convention prévoyant leur prise en charge par les CAP Emploi n'est entrée en vigueur qu'au début de l'année 2002.

Tableau 44 : Caractéristiques des personnes placées par CAP Emploi en Alsace en 2002

	Personnes placées Nombre	%	Ratio de placement
Sexe			
Hommes	511	54%	0,42
Femmes	437	46%	0,50
Age			
16 - 25 ans	120	13%	0,56
26 - 39 ans	386	41%	0,51
40 - 49 ans	290	31%	0,44
50 ans et +	152	16%	0,33
Niveau de formation			
Niveau VI (CEP, sans formation)	253	27%	0,40
Niveau V bis (BEPC, 3ème)	130	14%	0,51
Niveau V (BEP, CAP)	346	36%	0,42
Niveau IV (BAC)	137	14%	0,57
Niveau I à III (Bac +2 et plus)	82	9%	0,50
Handicap principal			
Moteur	431	45%	0,49
Maladie invalidante	221	23%	0,44
Visuel	23	2%	0,39
Auditif	57	6%	0,53
Déficience intellectuelle	51	5%	0,80
Maladie mentale	69	7%	0,37
Traumatisme crânien	10	1%	0,53
Polyhandicap	86	9%	0,31
Reconnaissance du handicap			
Cotorep A	336	35%	0,50
Cotorep B	511	54%	0,51
Cotorep C	76	8%	0,48
Instance COTOREP	5	1%	0,03
CDES	0	0%	0,00
Autres que COTOREP et CDES	20	2%	0,21
Durée d'inactivité par rapport à l'emploi			
en emploi	272	29%	0,57
Moins de 6 mois	294	31%	1,02
6 à 12 mois	147	16%	0,45
1 à 2 ans	122	13%	0,30
2 ans et plus	101	11%	0,19
jamais travaillé	12	1%	0,15
Total	**948**	**100%**	**0,45**

Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin
** Nombre de personnes placées en cours d'année rapporté au nombre de nouveaux accueillis*

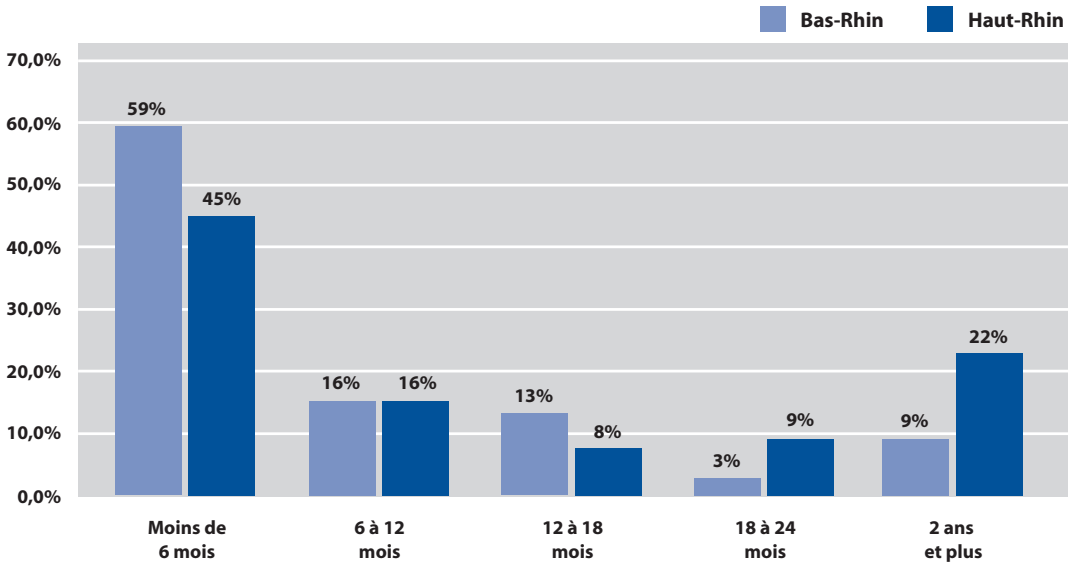
Une analyse de ces données par département confirme tout d'abord que le taux de placement en 2002 est plus élevé dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin. Cela se traduit par un ratio du nombre de personnes placées sur le nombre de personnes nouvellement accueillies plus élevé dans le Haut-Rhin (0,54) que dans le Bas-Rhin (0,39).

On retrouve cette situation favorable du département du Haut-Rhin pour pratiquement tous les publics accueillis, quelles que soient leurs caractéristiques. On peut citer tout de même quelques exceptions : les jeunes de 16 à 25 ainsi que les personnes de 50 ans ou plus et les personnes sans formation (niveau IV), pour lesquelles le ratio est équivalent dans les deux départements. Les déficients intellectuels sont, quant à eux, un peu plus souvent placés dans le département du Bas-Rhin.

En ce qui concerne les personnes reconnues par la COTOREP, il est intéressant de constater que dans le Bas-Rhin les ratios de placement sont équivalents pour les personnes en catégorie A (handicap léger), B (handicap modéré) et C (handicap lourd). Dans le Haut-Rhin, en revanche, le placement des personnes en catégorie A est plus fréquent que celles en catégorie B, qui elles même trouvent plus facilement un emploi que celles en catégories C.

Au regard des autres données dont nous disposons (Dans le Bas-Rhin, un grand nombre de personnes reconnues sont classées en catégorie A : voir chapitre "Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP" p.17), on peut supposer que le classement en catégorie A, B et C est plus discriminant dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin.

Graphique 55 : Répartition des personnes placées selon la durée de la prise en charge dans les deux départements alsaciens en 2002



Source : Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

La durée de prise en charge des personnes placées en 2002 est plus courte dans le Bas-Rhin que dans le Haut-Rhin. Ainsi 59 % des personnes sont placées dans un délai de 6 mois dans le Bas-Rhin, contre 45 % dans le Haut-Rhin.

Cette différence pourrait être le résultat da la plus forte proportion de travailleurs en catégorie A (handicap léger) dans le Bas-Rhin. La durée de prise en charge dépendrait en effet de la catégorie COTOREP (A, B ou C) de la personne suivie.

Les autres activités de CAP Emploi (hors prospection)

Si les placements sont la finalité de l'intervention des CAP Emploi, on peut présenter des informations relatives à l'accompagnement des personnes dans leur parcours, notamment par rapport à la préparation et l'adaptation à l'emploi.

Tableau 45 : Nombre de personnes ayant bénéficié d'une prestation de préparation et d'adaptation à l'emploi dans les départements alsaciens en 2002

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
d'une prestation de bilan évaluation-orientation	156	223	379
d'une ou de plusieurs actions de formation	90	134	224
d'une aide à la recherche d'emploi	1 193	1 140	2 333

Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

On dénombre 2 333 bénéficiaires d'une aide à la recherche d'emploi, principale prestation de préparation et d'adaptation à l'emploi.

Les bénéficiaires d'une formation ou d'une prestation de bilan-évaluation-orientation sont nettement moins nombreux. Ces prestations sont toutes deux plus fréquentes dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin.

L'appui à l'embauche des travailleurs handicapés en milieu ordinaire

LE PROGRAMME "CHOMEURS DE LONGUE DURÉE" DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Plus d'un CIE sur trois concerne des travailleurs handicapés.

1 096 CES signés ou reconduits en 2002 pour des travailleurs handicapés

Tableau 46 : Aides publiques à l'emploi (janvier-décembre 2002), Alsace

	TH	Tous publics	% TH Alsace	% TH France	Evol TH 2001/2002	Evol tous publics 2001/2002
Contrats Initiative Emploi **	368	1 039	35,4%	22,9%	-29%	-46%
Contrat Emploi Solidarité *	1 096	5 834	18,8%	10,6%	-13%	-7%
Contrat Emploi Consolidé *	476	2 068	23,0%	13,5%	-20%	-14%
Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi individuel **	30	302	9,9%	11,0%	-6%	-18%
Stage d'Accès à l'Entreprise**	18	368	4,9%	3,2%	-42%	-55%

** source CNASEA (yc les avenants de reconduction)*
*** source ANPE*

Une forte diminution des mesures du programme " chômeurs de longue durée " alors que la situation économique se dégrade et que le chômage augmente.

Le programme " chômeurs de longue durée " mis en œuvre par le service public de l'emploi (composé de la DRTEFP, des DDTEFP, de la DRANPE et de la DRAFPA) concerne les travailleurs handicapés, ainsi que les autres catégories de publics en difficulté d'insertion professionnelle (voir encadré page suivante).

Les travailleurs handicapés représentent néanmoins une part parfois importante des personnes bénéficiant des différentes mesures de ce programme.

Ainsi, plus d'un Contrat Initiative Emploi sur trois (35,4 %) signé en 2002 concerne des travailleurs handicapés. Pour ce type de contrat, comme pour les Contrats Emplois Solidarité et les Contrats Emplois Consolidés, la part des travailleurs handicapés est plus importante en Alsace qu'en moyenne nationale.

Ce résultat traduit sans doute le recours plus faible à ce type de contrat en population générale, dans une région dont la situation économique est globalement plus favorable qu'en moyenne nationale. (Au recensement de 1999, 1,5 % des salariés avaient signé un contrat aidé en Alsace, contre 2,4 % en moyenne nationale.)

Si 10 % des entrées en Stage d'Insertion et de formation à l'emploi (SIFE) individuel, cette part est plus importante pour les SIFE collectifs. Globalement, dans le Bas-Rhin, sur 1 066 travailleurs en SIFE collectif ou individuels, 231 sont des travailleurs handicapés (22 %) - source PDITH 67. Il s'agit une fois sur deux de SIFE collectifs spécifiquement dédiés aux travailleurs handicapés.

Entre 2001 et 2002, le nombre d'entrées dans les mesures du programme chômeurs de longue durée est en nette baisse. Cette diminution est particulièrement marquée pour les entrées en CIE et en SAE (pratiquement divisées par deux). Dans le cas des CES et des CEC, la baisse a été plus forte pour les travailleurs handicapés que pour l'ensemble du public.

Cette évolution intervient dans un contexte de ralentissement économique et de reprise du chômage, elle n'est donc pas due à une diminution du besoin d'appui à l'embauche.

Les dispositifs d'appui à l'embauche du programme "chômeurs de longue durée" du service public de l'emploi

Les trois types de contrats aidés ci-dessous s'adressent à un public ayant des difficultés d'insertion (demandeurs d'emploi de longue durée, chômeurs de plus de 50 ans, allocataires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé, travailleurs handicapés...). Ils ont pour objectif de favoriser leur insertion professionnelle.

Contrat Initiative Emploi (CIE) :

Il s'agit de contrats à durée indéterminée ou déterminée de 12 à 24 mois, à temps plein ou partiel. Le CIE concerne toutes les entreprises affiliées à l'UNEDIC.

Contrat Emploi Solidarité (CES) :

Il s'agit de contrats à durée déterminée de 3 à 12 mois, à temps partiel. La durée du contrat peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes en grande difficulté. Le CES ne concerne que les employeurs du secteur non marchand (associations, syndicats, groupe d'intérêt public, organisme de Sécurité Sociale...).

Contrat Emploi Consolidé (CEC) :

Il s'agit de contrats à durée déterminée (12 à 60 mois) ou indéterminée, à temps plein ou partiel. A l'instar du CES, il ne concerne que les employeurs du secteur non marchand (associations, syndicats, groupe d'intérêt public, organisme de Sécurité Sociale...).

Le stage d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) :

L'objectif du SIFE est de favoriser l'insertion dans l'emploi de tout demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans, dont les compétences doivent être développées pour accéder à l'emploi recherché, par une prise en compte individuelle du besoin de formation diagnostiqué. Il concerne tout demandeur d'emploi ayant déjà une expérience professionnelle, rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi et dont la qualification doit être améliorée (approfondissement ou acquisition de compétences).

Dans le cas du SIFE individuel : l'ANPE est responsable de la gestion de la mesure. Elle négocie directement avec l'organisme de formation le contenu, la durée et le coût de l'action envisagée, au regard des besoins détectés.

Dans le cas du SIFE collectif : la gestion est assurée par la DDTEFP. Le Directeur départemental est responsable, en concertation avec l'ANPE et l'AFPA, du montage des actions, de la négociation et de la signature des conventions de formation.

Le stage d'accès à l'entreprise (SAE) a pour objectif de satisfaire une offre d'emploi déposée à l'ANPE pour laquelle il n'y a pas de candidat adapté. Il permet de former des demandeurs d'emploi aux compétences professionnelles requises par le poste ou de former des demandeurs d'emploi menacés ou touchés par le chômage de longue durée. La formation peut aller de 40 à 500 heures, elle peut être de 750 heures pour les demandeurs d'emploi de longue durée. Le SAE est mobilisé prioritairement pour les demandeurs d'emploi non indemnisés, bénéficiant d'un PAP/ND, menacés ou touchés par le chômage de longue durée. L'employeur peut être toute entreprise affiliée à l'UNEDIC. Il s'engage à recruter le stagiaire à l'issue de la formation, sous CDI sans période d'essai ou sous CDD d'au moins 6 mois.

LES CONTRATS PRIMÉS PAR L'AGEFIPH

En 2002, 610 contrats primés en Alsace soit une baisse de 42 % par rapport à 2001.

En 2002, l'Agéfiph a accordé 610 primes forfaitaires aux employeurs et salariés pour la signature de contrats conventionnés (Contrats à durée indéterminés, des Contrats à Durée Déterminée de plus de 12 mois, exclusion faite des CES). On dénombre 321 primes versée dans le Bas-Rhin, et 289 dans le Haut-Rhin.

C'est une baisse de 42 % par rapport à 2001 qui est ainsi observée. Les 1 043 primes forfaitaires accordées en 2001 constituaient alors une augmentation de 23 % par rapport à 2000. Cette baisse qui concerne aussi bien le Bas-Rhin que le Haut-Rhin, se place dans le cadre d'un ralentissement de l'économie et de précarisation croissante de l'embauche des personnes handicapées (augmentation des CDD courts, diminution des CDI...)

La prime à l'insertion

Cette mesure de l'AGEFIPH vise à appuyer l'embauche de travailleurs handicapés (bénéficiaires de la loi de 1987) ainsi qu'à stabiliser leur emploi. Elle soutient les entreprises dans leur effort d'insertion de travailleurs handicapés.

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 pour la personne handicapée n'est pas renouvelable, alors qu'elle l'est pour les entreprises. Seuls les CDI et les CDD d'une durée au moins égale à 12 moins sont éligibles. La demande de subvention doit parvenir à l'AGEFIPH au plus tard 6 mois après la date de l'embauche.

LA GARANTIE DE RESSOURCES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Une stabilité du nombre de GRTH (367 en 2002).

En Alsace en 2002, la garantie de ressources a concerné 376 travailleurs handicapés de catégorie B ou C pour lesquels la COTOREP avait décidé un abattement de salaire (voir encadré ci-dessous). Ce nombre est stable par rapport à 2001 (367 GRTH) voire en légère augmentation par rapport à 2000 (341 GRTH). On dénombre 227 GRTH dans le Bas-Rhin contre 149 dans le Haut-Rhin. Il semble donc que le fort pourcentage de reconnaissances en catégorie A (personnes non concernées par la GRTH) par la COTOREP du Bas-Rhin n'ait pas d'effet sur le nombre de recours à la GRTH dans ce département.

La garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH)

Cette mesure de l'AGEFIPH a pour objectif de permettre aux travailleurs handicapés, dont la capacité est notoirement réduite, de participer à la vie économique par une intégration durable en milieu ordinaire de travail. Elle vise aussi à soutenir l'effort des employeurs qui embauchent ou maintiennent dans l'emploi des personnes handicapées bénéficiaires de la garantie de ressource.
Il s'agit d'un complément de rémunération aux travailleurs handicapés pour lesquels la COTOREP a décidé un "abattement de salaire" (travailleurs handicapés reconnus en catégorie B ou C). Ce complément est déterminé par rapport au salaire normalement appliqué à l'emploi et au taux d'abattement (10 % au maximum en catégorie B, jusqu'à 50 % en catégorie C). Le complément ne doit pas dépasser 50 % du SMIC.

L'AIDE A LA CREATION D'ACTIVITÉ

Une augmentation du nombre d'aides à la création d'activité.

En 2002, l'AGEFIPH a versé 58 aides à la création d'activité, ce qui représente une augmentation depuis 2001 (32 aides) ou 2000 (36 aides).

Pourtant, dans un contexte de ralentissement économique, la création d'entreprises est plutôt en baisse en Alsace en 2002 (voir chapitre "Contexte démographique et économique" p.3).

La situation économique qui se dégrade dans la région pourrait expliquer que les travailleurs handicapés créateurs d'entreprises fassent plus fréquemment appel aux aides versées par l'AGEFIPH.

L'aide à a la création d'activité

Cette mesure de l'AGEFIPH a pour objectif de favoriser les initiatives des personnes handicapées qui créent leur emploi en accédant à une activité non salariée.

L'AGEFIPH peut intervenir à plusieurs niveaux :

- Participation au financement d'organismes spécialisés pour l'accueil, l'accompagnement du créateur et le suivi de son projet, en complément aux aides apportées par l'Etat.
- Subvention à la création d'activité, d'un montant maximum de 10 675 € en complément des autres financements et dans la limite de 50 % maximum du coût total du projet.
- Participation au financement de la formation de 250 heures (avec possibilité d'aménagement du temps de travail et d'améliorer l'accessibilité des lieux de travail).

Les demandeurs d'emploi handicapés ayant retrouvé un emploi en 2002

Les résultats présentés ici se fondent sur les statistiques de l'ANPE concernant les sorties du fichier des demandeurs d'emploi au cours de l'année 2002.

Il est important de rappeler les limites de ces statistiques : parmi les quelques 4 066 sorties du fichier de l'ANPE pour des demandeurs handicapés, 1 114 sont codées " absence au contrôle " et 426 sont des " autres cas ". Ces deux catégories, qui peuvent cacher des reprises d'emploi non signalées, représentent donc 38 % du nombre total de sorties du fichier de l'ANPE.
Ensuite, pour des raisons techniques, les données présentées ici ne concernent que les demandeurs d'emploi de catégorie 1, c'est à dire directement disponibles et recherchant un emploi à temps plein. Cette catégorie ne représente qu'un demandeur handicapé sur deux à fin décembre 2002.

En 2002, 1 048 reprises d'emplois pour des demandeurs handicapés de catégorie 1 (recherchant un emploi à temps plein).

Soit un ratio de reprise d'emploi de 0,36 pour les travailleurs handicapés contre 0,54 pour l'ensemble du public.

Tableau 47 : Répartition des sorties du fichier des demandeurs d'emploi handicapés en 2002 selon le motif (catégorie 1)

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Reprise d'emploi	585	25%	463	27%	1 048	26%
Entrée en stage	279	12%	215	13%	494	12%
Arrêt de recherche	384	16%	263	15%	647	16%
Changement d'agence	22	1%	19	1%	41	1%
Absence au contrôle	591	25%	523	30%	1 114	27%
Radiation	187	8%	109	6%	296	7%
Autres cas	299	13%	127	7%	426	10%
Total	**2 347**	**100%**	**1 719**	**100%**	**4 066**	**100%**

Source : ANPE via AGEFIPH

Au cours de l'année 2002, 4 066 demandeurs d'emploi handicapés (au sens de la loi du 10 juillet 1987) de la catégorie 1 sont sorties des fichiers de l'ANPE, dont 1 048 pour une reprise d'emploi.

Une partie de ces 1 048 sorties sont également comptées par les statistiques d'aide au placement des deux CAP Emploi (1 063 contrats signés en 2002, pour 948 personnes handicapées). Il n'est malheureusement pas possible de savoir à combien s'élève le nombre de personnes comptées à la fois par les deux sources. Par conséquent, il n'est pas possible non plus d'avoir une vision d'ensemble de la reprise d'emploi pour les demandeurs handicapés.

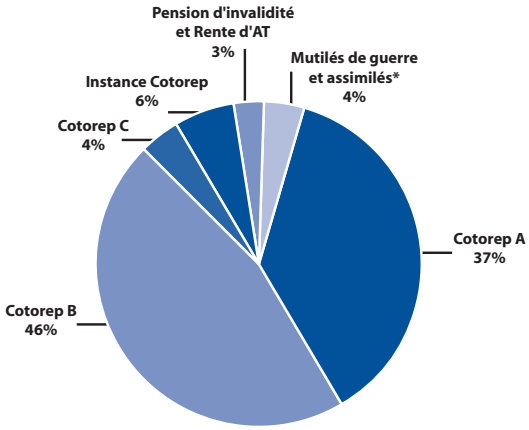
En rapportant le nombre de reprises d'emploi au nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois, on obtient un " ratio de reprise d'emploi ", qui donne un certaine mesure de la probabilité de retrouver un emploi pour un demandeur (un ratio élevé est alors un indicateur favorable, alors qu'un ratio faible mesure une difficulté à retrouver un emploi).

Rapportées au nombre de DEFM travailleurs handicapés à fin décembre 2002, ces 1 048 sorties représentent un ratio de reprise d'emploi (voir encadré) de 0,36 ce qui est relativement plus faible que pour l'ensemble du public (0,54).

REPRISES D'EMPLOI SELON LE TYPE DE PUBLIC BÉNÉFICIAIRE DE LA LOI DE JUILLET 1987

87 % des reprises d'emploi concernent des personnes reconnues par la COTOREP. Ce pourcentage est à l'image du stock de demandeurs d'emploi à fin décembre 2002.

Graphique 56 : Répartition des sorties pour reprise d'emploi (concernant des demandeurs de catégorie 1) en 2002 selon le type de public

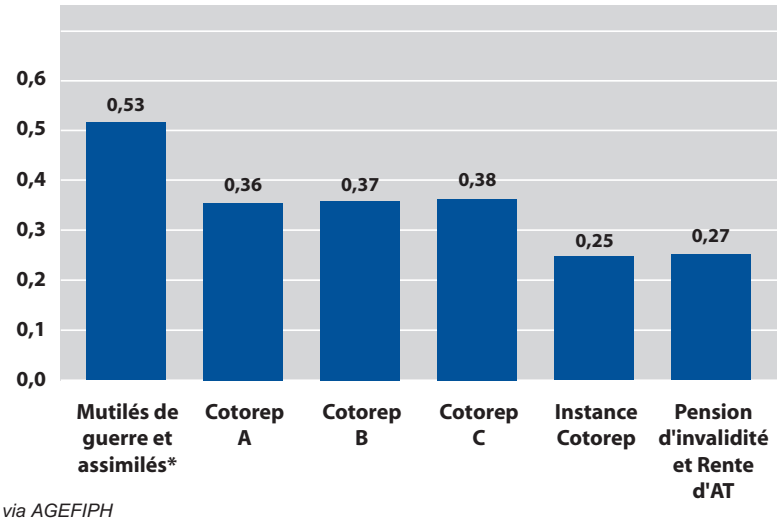


Source : ANPE via AGEFIPH
** y.c. veuves et orphelins de guerre*

La presque totalité des reprises d'emploi pour des travailleurs handicapés concerne des travailleurs reconnus par la COTOREP. Cette répartition est très proche de celle du stock des demandeurs d'emploi à fin décembre 2002 (voir chapitre "Handicap et chômage" p.55).

Une analyse par département montre une proportion plus importante de personnes reconnues en catégorie A (handicap léger) dans le Bas-Rhin (51 % contre 20 % dans le Haut-Rhin). Les catégories B (handicap modéré) et C (handicap lourd) sont proportionnellement plus élevées dans le département du Haut-Rhin. On retrouve ici les différences structurelles entre la demande d'emploi des travailleurs handicapés de chaque département. Ces différences sont elles même le reflet des modes de reconnaissances des deux COTOREP (voir chapitre "Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP" p.17).

Graphique 57 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs handicapés selon le type de public en Alsace en 2002



Source : ANPE via AGEFIPH
** y.c. veuves et orphelins de guerre*

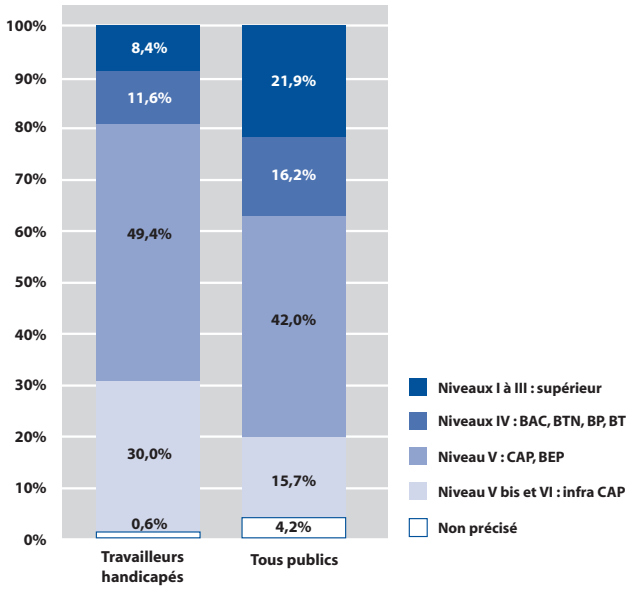
Des ratios de reprise d'emploi identiques quelle que soit la gravité du handicap reconnu par la COTOREP.

Le calcul des ratios de reprise d'emploi ne met pas en évidence de différences très marquées selon le type de public bénéficiant de la loi de juillet 1987. Les valeurs extrêmes (élevées pour les mutilés et de guerre et assimilés, faibles pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail) correspondent en fait à des effectifs très faibles, donc soumis à des fluctuations aléatoires importantes d'une année à l'autre.

On peut toutefois signaler que les reprises d'emplois ne sont pas plus fréquentes pour les personnes reconnues en catégorie A (handicap léger) que pour celles en catégories B (handicap modéré) ou C (handicap lourd). Ce résultat montrerait que la gravité du handicap n'intervient pas, ou peu, dans la probabilité de retrouver un emploi. L'analyse départementale des données va dans le même sens… Ces données vont dans le même sens que les résultats des CAP Emploi alsace (des ratios de placement très proches pour les trois catégories COTOREP, voir p.107).

REPRISE D'EMPLOI ET NIVEAU DE FORMATION

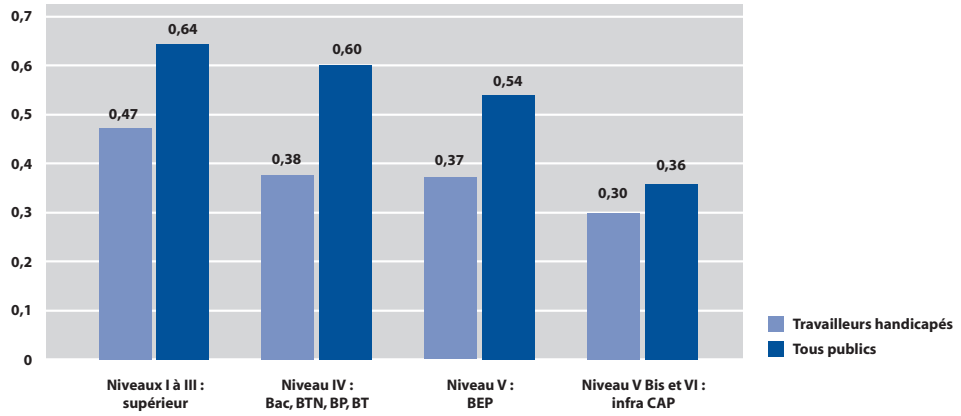
Graphique 58 : Répartition des sorties pour reprise d'emploi (concernant des demandeurs de catégorie 1) en 2002 selon le niveau de formation



Source : ANPE via AGEFIPH
** y.c. veuves et orphelins de guerre*

On retrouve pour les reprises d'emplois ce qu'on a déjà observé pour le " stock " de demandeurs d'emplois à fin décembre 2002 : les travailleurs handicapés ont des niveaux de formations plus faible que l'ensemble du public. Pour les demandeurs handicapés, 30 % des reprises d'emploi concernent des personnes sans qualification (niveau Vbis et VI), alors que le pourcentage n'est que de 15,7 % pour l'ensemble du public.

Graphique 59 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs d'emploi de catégorie 1 selon le niveau de formation en Alsace en 2002



Source : ANPE via AGEFIPH

Etre atteint d'un handicap et avoir un niveau de formation faible sont deux freins à l'accès à l'emploi, que cumulent les travailleurs handicapés.

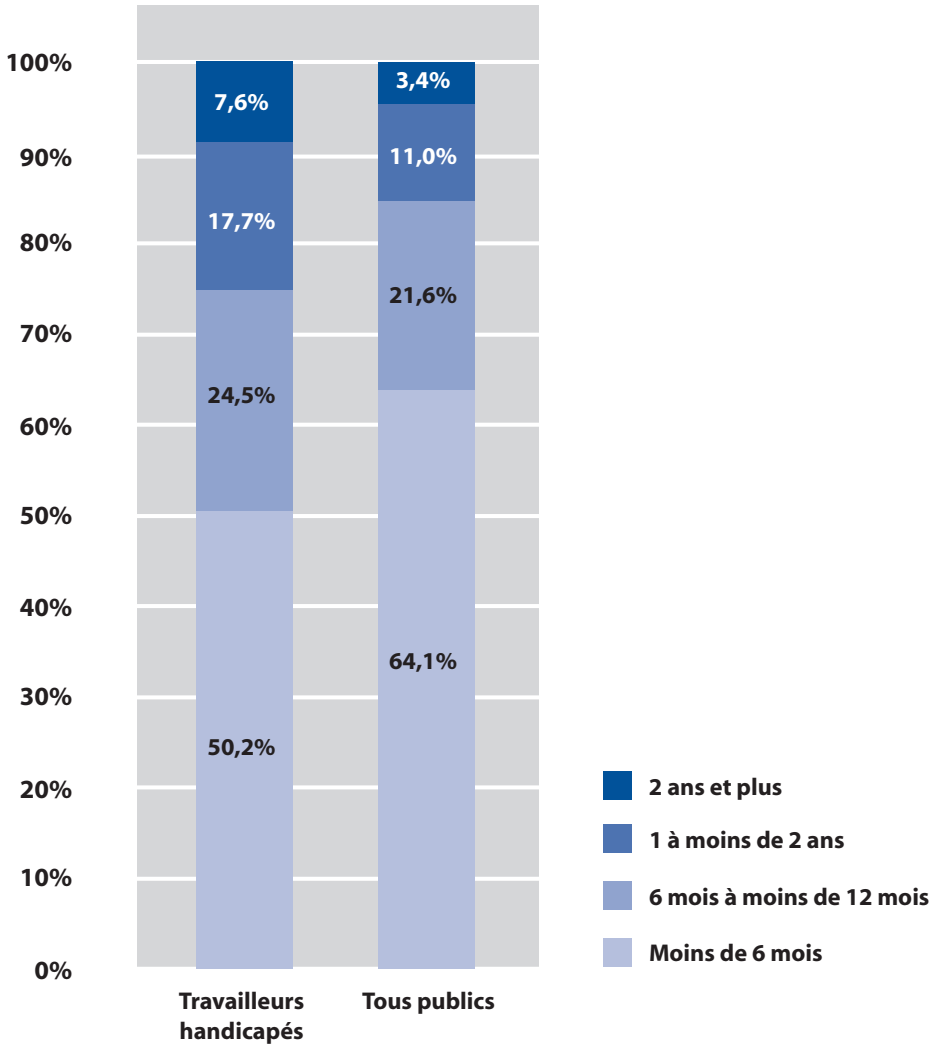
L'analyse des ratios de reprise d'emploi montre que pour le public handicapé, comme pour l'ensemble des demandeurs, un niveau de formation faible est un frein au retour à l'emploi.

On observe en outre que quelque soit le niveau de formation, les travailleurs handicapés ont plus de difficulté à retrouver un emploi que l'ensemble du public. Le poids du handicap semble néanmoins s'estomper quand on va vers des niveau de formation plus faibles (les ratios de reprises d'emploi se rapprochent de la moyenne tous publics confondus)… Cette observation peut être interprétée de plusieurs manières :

- un travailleur handicapé ayant un niveau de formation élevé sera légèrement plus pénalisé par son handicap qu'un travailleur handicapé sans qualification…
- avoir un niveau de formation faible est un frein à l'accès à l'emploi " équivalent " à un handicap. Le ratio d'emploi " tout public " pour les personnes de niveau de formation IVbis ou VI, est équivalent au ratio des demandeurs handicapés de niveau de formation IV ou V.

L'analyse par département ne met pas en évidence de différences entre le Bas-Rhin et le Haut-Rhin sur cette question.

Graphique 60 : Répartition des sorties pour reprise d'emploi (concernant des demandeurs d'emploi de catégorie 1) en 2002 selon la durée d'inscription



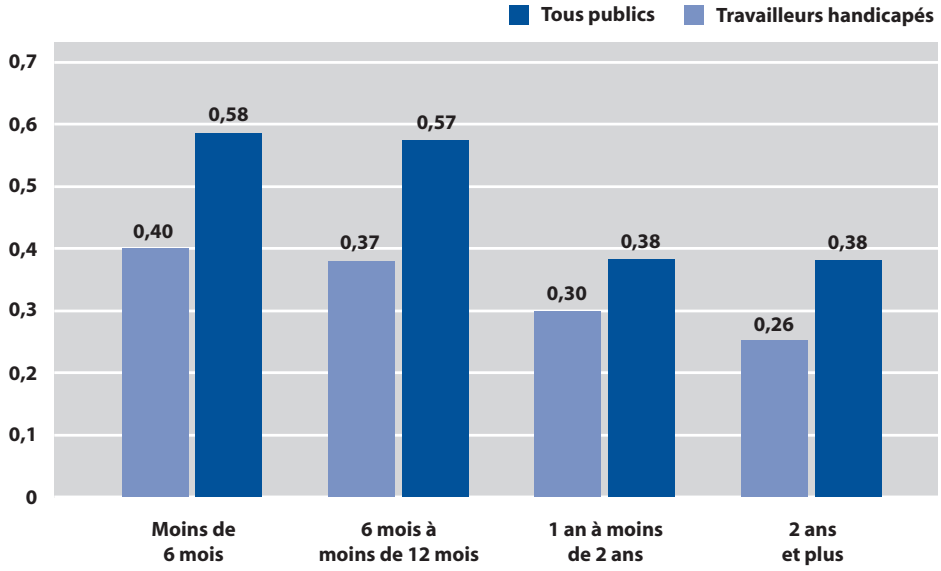
Source : ANPE via AGEFIPH

Pour les demandeurs handicapés, comme pour l'ensemble du public, une part importante des reprises d'emploi concerne des personnes inscrites depuis moins de 6 mois.

Les sorties pour reprises d'emploi concernent plus souvent des chômeurs de longue durée parmi les demandeurs handicapés que parmi l'ensemble du public (respectivement 25,3 % et 14,4 %). On retrouve ici un effet de la structure de la demande d'emploi : comme nous l'avons décrit dans un chapitre précédent (chapitre "Handicap et chômage en Alsace en 2002" p.55) 36 % des demandeurs handicapés sont en chômage de longue durée à la fin de l'année 2002, contre 24 % en moyenne pour l'ensemble du public des demandeurs d'emploi.

Une forte baisse du ratio d'emploi avec l'augmentation de la durée d'inscription.

Graphique 61 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs d'emploi de catégorie 1 selon le niveau de formation en Alsace en 2002



Source : ANPE via AGEFIPH

L'effet du chômage de longue durée est sensible parmi les demandeurs handicapés, mais il est plus marqué parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Comme le montre l'analyse des ratios de reprise d'emploi, le chômage de longue durée est en lui même un frein à l'accès à l'emploi. On voit nettement se dessiner une différence entre les personnes inscrites depuis moins d'un an et celles qui sont inscrites depuis plus d'un an. Il est probable que les chômeurs de longue durée cumulent un ensemble de freins à la reprise d'emploi (faible qualification…) aggravés par un éloignement du monde du travail dû au fait même d'être chômeur depuis plus d'un an.

Cet effet du chômage de longue durée est mesurable parmi les demandeurs handicapés comme parmi l'ensemble du public. Il est cependant un peu plus marqué pour ces derniers.

Pour l'ensemble du public, on voit apparaître deux groupes très distincts : ceux qui retrouvent un emploi en moins d'un an, et ceux qui cumulent les difficultés et deviennent chômeurs de longue durée. Pour les demandeurs handicapés, la différence est moins marquée entre ces deux groupes…

L'écart entre les demandeurs handicapés et l'ensemble du public est plus faible pour les chômeurs de longue durée que pour les chômeurs inscrits plus récemment. Il semblerait donc que les freins à l'embauche des chômeurs de longue durée sont tels qu'ils font passer " au second plan " le handicap lui même.

Un autre phénomène peut lui aussi expliquer ces résultats ; celui de l'abandon de recherche, qui est plus fréquent pour les demandeurs handicapés que pour l'ensemble du public (respectivement 16 % et 8 % des sorties sont des abandons). Il y aurait donc une sélection des demandeurs handicapés, qui les rapprocheraient de l'ensemble des demandeurs de longue durée.

Les tableaux de données départementales

Les caractéristiques des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2002, dans les deux départements alsaciens

	Bas-Rhin		Haut-Rhin	
	Nombre	%	Nombre	%
Sexe				
Hommes	716	59%	515	58%
Femmes	494	41%	378	42%
Total	**1 210**	**100%**	**893**	**100%**
Age				
16 - 25 ans	113	9%	103	12%
26 - 39 ans	454	38%	309	35%
40 - 49 ans	384	32%	282	32%
50 ans et +	259	21%	199	22%
Total	**1 210**	**100%**	**893**	**100%**
Niveau de formation déclaré				
Niveau VI (CEP, sans formation)	356	29%	269	30%
Niveau V bis (BEPC, 3ème)	73	6%	181	20%
Niveau V (BEP, CAP)	533	44%	288	32%
Niveau IV (BAC)	134	11%	105	12%
Niveau I à III (BAC +2 et plus)	114	9%	50	6%
Total	**1 210**	**100%**	**893**	**100%**
Handicap principal				
Moteur	503	42%	385	43%
Maladie invalidante	273	23%	231	26%
Visuel	34	3%	25	3%
Auditif	79	7%	28	3%
Déficience intellectuelle	39	3%	25	3%
Maladie mentale	118	10%	69	8%
Traumatisme crânien	11	1%	8	1%
Polyhandicap	153	13%	122	14%
Total	**1 210**	**100%**	**893**	**100%**
Reconnaissance du handicap				
Cotorep A	524	43%	145	16%
Cotorep B	465	38%	545	61%
Cotorep C	42	3%	116	13%
En attente reconnaissance COTOREP	112	9%	51	6%
CDES	3	0%	4	0%
Autres que COTOREP et CDES	64	5%	32	4%
Total	**1 210**	**100%**	**893**	**100%**

Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Nombre de contrats signés selon la nature du contrat dans les deux départements alsaciens en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin	
	Nombre	%	Nombre	%
CDI	269	52%	271	49%
CDD 12 mois et +	89	17%	98	18%
CDD 6 - 12 mois	65	13%	51	9%
CDD 3 - 6 mois	44	9%	82	15%
CDD < 3 mois	48	9%	46	8%
Total	**515**	**100%**	**548**	**100%**

Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Répartition des placements selon la taille de l'établissement dans les deux départements alsaciens en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin	
Taille	Nombre	%	Nombre	%
Moins de 10 salariés	159	31%	184	34%
10 - 19 salariés	62	12%	79	14%
20 - 49 salariés	108	21%	122	22%
50 - 99 salariés	68	13%	63	11%
100 - 499 salariés	57	11%	76	14%
500 salariés et +	61	12%	24	4%
Total	**515**	**100%**	**548**	**100%**

Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Répartition des placements selon le secteur d'activité de l'entreprise concernée, dans les deux départements alsaciens en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin	
	Nombre	%	Nombre	%
Agriculture, chasse, pêche	9	2%	4	1%
Industries extractives	5	1%	4	1%
Industrie manufacturière	55	11%	41	7%
Production et distribution élect, eau, gaz	1	0%	4	1%
Construction	19	4%	31	6%
Commerce, réparation automobile	80	16%	91	17%
Hôtels et restaurants	57	11%	28	5%
Transports et communications	35	7%	21	4%
Activités financières	4	1%	2	0%
Immobilier, location et services aux entreprises	85	17%	100	18%
Administration publique	38	7%	39	7%
Education	26	5%	46	8%
Santé et action sociale	69	13%	86	16%
Services collectifs, sociaux et personnels	29	6%	39	7%
Services domestiques	3	1%	12	2%
Total	**515**	**100%**	**548**	**100%**

Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Caractéristiques des personnes placées par CAP Emploi dans les deux départements alsaciens en 2002

	Bas-Rhin			Haut-Rhin		
	Nombre	%	Ratio de placement*	Nombre	%	Ratio de placement*
Sexe						
Hommes	276	59%	0,39	235	49%	0,46
Femmes	193	41%	0,39	244	51%	0,65
Age						
16 - 25 ans	62	13%	0,55	58	12%	0,56
26 - 39 ans	180	38%	0,40	206	43%	0,67
40 - 49 ans	139	30%	0,36	151	32%	0,54
50 ans et +	88	19%	0,34	64	13%	0,32
Niveau de formation déclaré						
Niveau VI (CEP, sans formation)	150	32%	0,42	103	22%	0,38
Niveau V bis (BEPC, 3ème)	15	3%	0,21	115	24%	0,64
Niveau V (BEP, CAP)	193	41%	0,36	153	32%	0,53
Niveau IV (BAC)	65	14%	0,49	72	15%	0,69
Niveau I à III (BAC +2 et plus)	46	10%	0,40	36	8%	0,72
Handicap principal						
Moteur	211	45%	0,42	220	46%	0,57
Maladie invalidante	107	23%	0,39	114	24%	0,49
Visuel	7	1%	0,21	16	3%	0,64
Auditif	30	6%	0,38	27	6%	0,96
Déficience intellectuelle	33	7%	0,85	18	4%	0,72
Maladie mentale	34	7%	0,29	35	7%	0,51
Traumatisme crânien	4	1%	0,36	6	1%	0,75
Polyhandicap	43	9%	0,28	43	9%	0,35
Reconnaissance du handicap						
Cotorep A	225	48%	0,43	111	23%	0,77
Cotorep B	207	44%	0,45	304	63%	0,56
Cotorep C	19	4%	0,45	57	12%	0,49
En attente reconnaissance COTOREP	3	1%	0,03	2	0%	0,04
CDES	0	0%	0,00	0	0%	0,00
Autres que COTOREP et CDES	15	3%	0,23	5	1%	0,16
Durée d'inactivité par rapport à l'emploi						
en emploi	38	8%	0,12	234	49%	1,38
Moins de 6 mois	201	43%	3,87	93	19%	0,40
6 à 12 mois	84	18%	0,43	63	13%	0,48
1 à 2 ans	75	16%	0,25	47	10%	0,45
2 ans et plus	63	13%	0,20	38	8%	0,17
jamais travaillé	8	2%	0,17	4	1%	0,13
Total	**469**	**100%**	**0,39**	**479**	**100%**	**0,54**

** Nombre de personnes placées en cours d'année rapporté au nombre de nouveaux accueillis*

L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION DES ENTREPRISES

SOMMAIRE

Les cellules information et sensibilisation des entreprises 123

Dans le Bas-Rhin 123

Dans le Haut-Rhin 124

La prospection des CAP Emploi.....126

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

Les données présentées ici sont issues des rapports d'activité de ces structure. Elles ne permettent pas d'évaluer leur résultat en terme de sensibilisation des entreprises (évolution des représentations du handicap, connaissance de la législation...). Les seuls approches possibles de leur impact sont, 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...).

Les cellules information et sensibilisation des entreprises

Si les objectifs poursuivis par les deux cellules information et sensibilisation des entreprises sont les mêmes (voir description dans le chapitre "Le dispositif d'insertion des travailleurs handicapés, moyens organisationnels et humains" p.83), les modalités d'action sont quant à elles sensiblement différentes.

DANS LE BAS-RHIN

La cellule du MEDEF a réalisé 8 diagnostics d'entreprises de 100 salariés ou plus.

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.

Dans le cadre de son activité (visites, réunions et contacts téléphoniques…) la cellule information et sensibilisation a pu relever que les besoins suivants étaient exprimés par les entreprises du département :

- Besoin d'aide au maintien dans l'emploi de salariés reconnus travailleurs handicapés et ayant des restrictions médicales d'aptitude (il s'agit ici de problématiques collectives, par opposition à l'activité des cellules maintien dans l'emploi qui est individuelle).
- Besoin de développement de la collaboration avec le milieu protégé (la sous-traitance par des CAT et Ateliers Protégés est une des manière de satisfaire à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapées).
- Besoins de recrutement : des offres d'emploi ponctuelles on été remises aux opérateurs de placement.

En terme de résultats : la cellule information et sensibilisation a accompagné 12 entreprises dans une démarche collective de maintien dans l'emploi. Les 65 salariés concernés ont tous été maintenus à leur poste grâce à une étude ergonomique et un aménagement du poste co-financé par l'AGEFIPH.

En outre 3 personnes ont été embauchées en direct par 3 entreprises.

Les actions de communications vers les entreprises ont pris trois formes.

- Des circulaires ont été adressées aux entreprises membres du MEDEF (561 entreprises touchées par 13 circulaires).
- Ensuite, 4 réunions d'information aux entreprises ont été organisées par la cellule sur le département (80 entreprises en tout).
- Enfin, des articles de presse - dans la presse locale et dans le journal de l'AGEFIPH - ont permis à la cellule de faire connaître son activité.

DANS LE HAUT-RHIN

En 2002, l'activité de la cellule information et sensibilisation des entreprises est passé par l'information aux entreprises, par la réalisation de diagnostics courts, et l'organisation d'actions de communication.

L'information aux entreprises vise les nouveaux contribuants à l'AGEFIPH (entreprises qui viennent d'être assujetties à l'obligation d'embauche et qui n'ont pas encore été contactées par la cellule). Il s'agit donc de contacter 155 entreprises nouvellement contribuantes (essentiellement des entreprises de petite taille) et 140 entreprises à relancer.

La cellule a pris 303 contacts téléphoniques, après un premier envoi de courrier. Cette démarche a abouti à 93 visites (entretiens individuels), qui ont permis de faire un bilan, c'est à dire de mieux connaître la situation de l'entreprise vis à vis de la loi de 1987. Ces visites ont en outre permis de repérer des situations nécessitant l'intervention de la cellule maintien dans l'emploi (43 personnes pour 23 entreprises), ou encore de repérer et de transmettre 55 ouvertures de poste à CAP Emploi 68. 46 ont effectivement mené à l'embauche d'un travailleur handicapé, dont 26 en CDI. Il est à noter que les postes recherchés concernent en général des personnes qualifiées (post Bac…).

Des diagnostics courts ont été réalisés pour deux entreprises parmi celles qui contribuent le plus à l'AGEFIPH, un troisième diagnostic est en cours en fin d'année 2002. Ces diagnostics sont des outils d'analyse de la situation de l'entreprise au regard de la loi sur l'obligation d'emploi de 1987. Leur objectif est de proposer à l'entreprise des moyens adaptés de répondre à cette obligation.

Courant 2002, l'activité de la cellule information et sensibilisation des entreprises du Haut-Rhin, a été réorientée à la demande de l'AGEFIPH. L'activité d'information aux entreprises (contacts téléphoniques, visites….) décrites plus haut est abandonnée (et transférée à Cap Emploi 68) pour consacrer tous les efforts de la cellule à la réalisation de diagnostics courts.

Les actions de communication ciblaient tout d'abord deux branches professionnelles :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM68), qui rencontre des difficultés de recrutement, mais qui recherche des profils difficiles à trouver parmi les demandeurs d'emploi handicapés suivis par CAP Emploi (seulement deux curriculum vitae ont été transmis en 2002). CAP Emploi travaille en relation avec le service Métalemploi, outil de recrutement mis en place par l'UIMM68.
- l'Union Régionale des Transports d'Alsace a elle aussi servi d'intermédiaire pour la transmission de curriculum vitae par CAP Emploi vers ses membres. 14 placements ont ainsi pu être réalisés en 2002 (dont 12 CDI).

Au delà de ces deux partenariats, la cellule information sensibilisation a organisé des réunions / débats en direction des entreprises du département :

- visite du CAT de Rouffach pour les entreprises manufacturières du secteur géographique (71 invitations, 10 participants).
- Un séminaire transfrontalier organisé avec EURES-T et RE-INTEGRA a permis de comparer les modalités de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés de part et d'autre du Rhin (115 entreprises haut-rhinoises invitées, seules 4 ont répondu positivement).
- Plusieurs actions ont été organisées dans le cadre de la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées (visite du centre de réadaptation de Mulhouse, visite d'une entreprise en recherche de solution pour intégrer des travailleurs handicapés, visite du CAT de Rouffach, conférence sur le thème : stratégies de management, amélioration du rendement et du climat social par Bachir KERROUMI auteur de " Les personnes handicapées et le marché du travail "). Seules 17 entreprises ont participé, les autres partenaires étant bien plus nombreux à se mobiliser (163 personnes).

L'EURES-T est une structure faisant partie de l'EURE Europeen Employment Services. Elle a été mise en place par la Commission Européenne en 1993.
Son objectif est d'instaurer la transparence dans le domaine de l'emploi. Le réseau est composé de 20 structures implantées dans les régions frontalières, dont 6 sont en France. L'EURES-T est constitué des services publics pour l'emploi français et allemands, de partenaires sociaux, d'organisations patronales, du MEDEF Alsace et d'un conseil syndical interrégional européen. Ses objectifs sont d'informer le public sur les conditions de vie et de travail des pays voisins, d'améliorer la transparence du marché de l'emploi, de favoriser la mobilité professionnelle et le dialogue social et de développer et favoriser les formations transfrontalières.

RE-INTEGRA est un service d'information, de conseil et de placement de personnes handicapées. Son objectif est de créer un lien entre la personne handicapée et l'économie.

(texte extrait du rapport d'activité de la cellule information et sensibilisation du Haut-Rhin)

Les résultats de ces actions de communication montrent qu'il est difficile de mobiliser des entreprises pour des journées de conférences, de débat, des visites de structures spécialisées.

Le contexte économique étant peu favorable à l'emploi, la cellule d'information et de sensibilisation des entreprises du Haut-Rhin constate qu'en 2002 les recrutements de travailleurs handicapés réalisés en collaboration avec CAP Emploi se font plus rares. La cellule a dû concentrer ses efforts vers les " solutions internes " permettant à l'entreprise de répondre à son obligation d'emploi (maintien dans l'emploi, adaptation de postes…).

La prospection des CAP Emploi

La prospection d'entreprise, leur sensibilisation et le recueil d'offres d'emploi est l'un des volets de l'action du réseau CAP Emploi, au même titre que l'aide au placement, décrite précédemment.

Tableau 48 : Bilan de la prospection par les deux CAP Emploi en Alsace en 2002

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre de visites*	392	396	788
Nombre d'entreprises visitées	353	283	636
Nombre d'offres d'emplois recueillies suite à ces visites	351	231	582
Nombre total d'offres traitées	790	624	1414

Source : Rapports annuels 2002, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin
** Une même entreprise peut être visitée plusieurs fois.*

En 2002, les deux structures CAP Emploi de la région ont effectué 788 visites dans 636 entreprises. Cette activité accuse une baisse de 37 % par rapport à 2001 qui fait néanmoins suite à une hausse de 23 % entre 2000 et 2001. Cette baisse peut être mise en rapport avec la montée en charge de la convention CAP Emploi / ANPE dans le cadre du PARE / PAP (voir encadré p. 90). La mise en œuvre de cette convention est, selon le témoignage des deux CAP Emploi, très mobilisatrice en moyens humains.

A l'issue de ces visites, les deux CAP Emploi ont pu recueillir 582 offres d'emploi (soit une moyenne de 0,9 offres par entreprise visitée).

A titre de comparaison, on peut rappeler que ces structures ont traité 1 414 offres d'emploi en 2002 : les offres issues directement de la prospection des CAP Emploi représentent donc 41 % de l'ensemble.

Parmi les entreprises visitées, près de 6 sur 10 (58 %) ont moins de 20 salariés, ce qui confirme encore l'importance de ces entreprises de petite taille dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

SOMMAIRE

Les avis d'inaptitudes 129

Volume d'activité des mission maintien dans l'emploi 131

Schéma de l'activité des missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002 131

Origine des signalements 133

Causes du risque d'inaptitude 134

Caractéristiques des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi 135

Caractéristiques socio-démographiques 135

Situation vis à vis de l'emploi 137

Situation vis à vis de la santé, et du handicap 138

Caractéristiques des entreprises 140

Résultats en terme de maintien dans l'emploi en Alsace en 2002 142

Le maintien dans l'emploi 142

Le licenciement pour inaptitude 143

L'activité de maintien dans l'emploi de CAP Emploi 144

La question du maintien dans l'emploi concerne les salariés en danger de licenciement pour inaptitude à leur poste. En effet, si aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé, un travailleur déclaré inapte par son médecin du travail peut être licencié si aucune solution de reclassement n'est possible.

Ce chapitre présente, en guise d'introduction, des éléments statistiques concernant les avis d'inaptitude émis par les médecins du travail en Alsace.

Il analyse dans un second temps les données des missions maintien dans l'emploi du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ainsi que l'activité de maintien dans l'emploi des CAP Emploi alaciens.

Les principaux résultats

Les déclarations d'inaptitude

En 2001, les médecins du travail de la région auraient émis plus de 39 000 avis d'inaptitude partielle pour des travailleurs salariés soumis à la surveillance médicale pratique. Dans plus de 5 000 cas, l'inaptitude pourrait être corrigée par une adaptation du poste de travail. Les services de médecine du travail ont également prononcé plus de 2 000 avis d'inaptitude totale pouvant aboutir au licenciement des travailleurs concernés. Enfin, selon leurs rapports d'activité ces services suivraient près de 9 000 salariés handicapés (reconnus comme tels).

Les missions maintien dans l'emploi

Les deux missions gérées par l'association Action et Compétence ont pris en charge 1 106 dossiers de travailleurs en danger de perdre leur emploi pour inaptitude. 596 de ces dossiers ont été ouverts en cours d'année. Le nombre de dossiers traités est nettement plus élevé dans le Bas-Rhin (730) que dans le Haut-Rhin.

Ces dossiers font suite à des signalements de médecins du travail (215 signalements), de médecins conseils de CPAM (315 signalements), ou de la COTOREP (57 signalements).

Plus d'une fois sur deux, c'est une maladie non professionnelle qui est à l'origine du risque d'inaptitude (340 dossiers). Une fois sur trois c'est une maladie professionnelle ou un accident du travail .

Le public nouvellement pris en charge par les missions maintien dans l'emploi est masculin (60 % d'hommes), et plutôt âgé (25 % de personnes de 50 ans ou plus). Leur qualification ainsi que leur niveau de formation sont relativement bas : on retrouve ici les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés, et des personnes prises en charge par CAP Emploi.

Une grande majorité des personnes prises en charge est touchée par un handicap moteur (75 % des personnes).

Seuls 8 % des personnes nouvellement prises en charge ont été déclarés inaptes à leur poste. Plus d'une fois sur deux (58 %), les médecins du travail donnent un "avis simple", c'est à dire qu'ils ne se prononcent pas au moment du signalement.

Trois secteurs emploient l'essentiel des personnes signalées : l'industrie manufacturière (37 % des nouveaux dossiers), le commerce et les réparations (17 %), et la construction (15 %).

En terme de résultat : 55 % des dossiers pris en charge aboutissent à un maintien dans l'emploi. Dans trois quart des cas, le maintien se fait au sein de l'entreprise. En 2002, 112 travailleurs handicapés pris en charge par la mission maintien ont été licenciés pour inaptitude (17 % de l'ensemble des dossiers traités).

L'activité de maintien dans l'emploi de CAP Emploi

Le réseau CAP Emploi a pris en charge 118 personnes dans le cadre de leur activité d'aide au maintien dans l'emploi. Ces structures ont ainsi permis à 58 personnes d'être maintenues dans leur entreprise, et à 9 personnes d'être reclassées dans une autre entreprise.

Les avis d'inaptitudes

La situation en 2001

Plus de 39 000 avis d'inaptitude partielle, et plus de 2 000 avis d'inaptitude totale en Alsace en 2001.

Un besoin potentiel de plus de 5 000 aménagements de poste de travail.

En 2001, les médecins du travail de la région Alsace ont émis plus de 490 000 avis concernant l'aptitude médicale d'un salarié à son poste de travail (voir encadré ci-dessous).

On dénombre en Alsace 39 061 avis d'inaptitudes partielles, (soit 8 % des avis émis, ce pourcentage étant plus élevé dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin). Dans 5 126 cas, les inaptitudes partielles pourraient être corrigées par un aménagement du poste de travail.

Les inaptitudes totales (dont une partie peut mener au licenciement du salarié concerné) sont au nombre de 2 032 en Alsace en 2001. Leur proportion s'élève à 0,4 % de l'ensemble des avis émis, elle est équivalente dans les deux départements.

Tableau 49 : Les avis d'inaptitudes partielles et totales en 2001

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Avis d'aptitude	276 772	93,5	172 894	88,8	449 666	91,6
Nombre d'inaptitudes partielles	18 210	6,2	20 851	10,7	39 061	8,0
Nombre d'inaptitudes totales	1 090	0,4	942	0,5	2 032	0,4
Total avis émis	**296 072**	**100,0**	**194 687**	**100,0**	**490 759**	**100,0**

Source : DRTEFP

Les données

Les données analysées ici sont issues des rapports d'activité des services de médecine du travail alsaciens pour les années 2000 et 2001 (dernières années disponibles), mises à disposition par la DRTEFP (service de l'inspection régionale de la médecine du travail). Leur saisie a été spécifiquement réalisée pour cette publication. Elles concernent les salariés de droit privé ainsi que les salariés des collectivités territoriales dans le Haut-Rhin (depuis 2001, les collectivités territoriales du Bas-Rhin ont recours à un service de médecine préventive).

Les avis d'inaptitudes

L'aptitude ou l'inaptitude physique d'un salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin du travail. L'examen par le médecin du travail est obligatoire après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle, une absence d'au moins 8 jours pour accident du travail, des absences pour maladie ou accidents non professionnels d'au moins 21 jours ou des absences répétées pour raison de santé. L'avis d'aptitude est également délivré lors de la visite d'embauche, des visites périodiques (classiquement annuelles mais pouvant être plus fréquentes pour les travailleurs handicapés ou d'autres populations bénéficiant d'une Surveillance Médicale Spéciale), ou occasionnelles (à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail).

Le médecin constate l'inaptitude du salarié après une étude de son poste et de ses conditions de travail et après deux examens médicaux espacés de deux semaines accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires.
L'inaptitude n'est pas toujours définitive, elle peut être limitée dans le temps. Elle n'est pas toujours complète, mais peut ne concerner que certains actes du travail (inaptitude partielle).

Le médecin du travail peut assortir l'avis d'inaptitude de propositions de mutation ou de transformation du poste. L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin et, en cas de refus, de faire connaître les raisons qui le motivent. En cas de difficulté ou de désaccord portant sur l'appréciation de l'inaptitude du salarié, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur régional du travail.

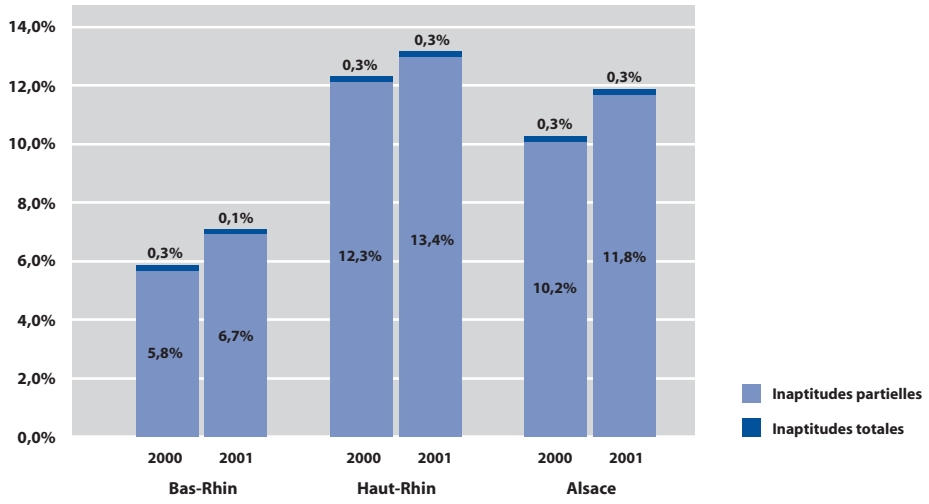
L'ÉVOLUTION DEPUIS 2000

Une légère hausse de la proportion des examens concluant à une inaptitude.

La part des avis d'inaptitude sur l'ensemble des avis émis à légèrement augmenté entre 2000 et 2001. Cette évolution est plus marquée dans le Bas-Rhin que dans le Haut-Rhin. On passe ainsi de 7,7 % à 8,4 % en Alsace.

Cette tendance demande à être confirmée sur un plus grand nombre d'années d'observation.

Graphique 62 : Evolution de la proportion d'avis concluant à une inaptitude partiele ou totale à l'emploi occupé



Source : DRTEFP

LE SUIVI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Un peu plus de 9 000 travailleurs handicapés salariés dans la région sont suivis par la médecine du travail

Les travailleurs handicapés reconnus comme tels bénéficient d'une Surveillance Médicale Spéciale de la part des services de médecine du travail.

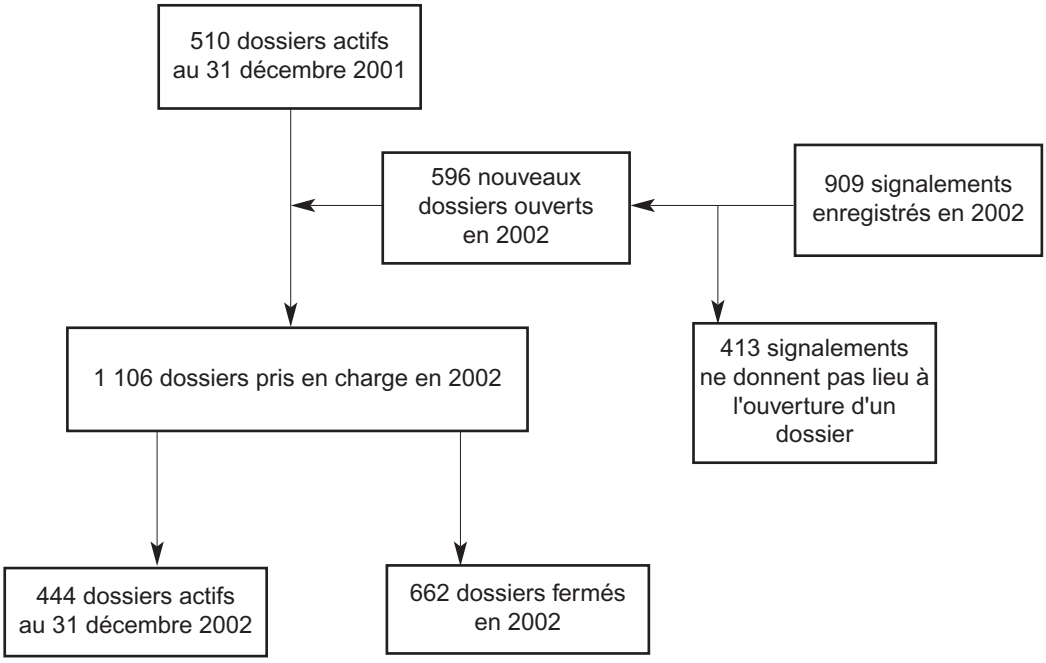
9 051 travailleurs handicapés ont ainsi été vus en 2001, soit 2,6 % du nombre total de salariés vus par la médecine du travail en Alsace.

Cet effectif donne une image *a minima* du nombre de travailleurs handicapés salariés dans les entreprises de la région. Il est supérieur aux données de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapé, car il ne concerne pas uniqumenent les entreprises de plus de 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi (voir chapitre "l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés" p.37).

Dans le Bas-Rhin comme dans le Haut-Rhin, les missions maintien dans l'emploi des PDITH sont assurées par l'association Action et Compétence. Elles s'adressent aux salariés en CDI ou en CDD d'au moins un an, ayant un risque de perdre leur emploi pour inaptitude. Elles n'interviennent que pour des personnes ayant au moins lancé une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Une description de ces missions figure dans le chapitre "Le dispositif d'insertion des travailleurs handicapés, moyens organisationnels et humains" p.83.

Volume d'activité des missions maintien dans l'emploi

Schéma de l'activité des missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002



596 nouveaux dossiers ouverts en 2002, pour un total de 1 106 prises en charge en cours d'année

Les deux missions maintien dans l'emploi ont reçu en 2002 quelques 909 signalements de personnes en danger de perdre leur emploi pour des raisons de santé. 596 signalements ont abouti à l'ouverture d'un dossier. Les 413 autres signalements correspondent soit à des personnes en attente d'être rencontrées, soit à des personnes qui sortent du champ de compétence des cellules maintien dans l'emploi. Ces dernières sont orientées, le cas échéant, vers les partenaires concernés (Inspection du travail, Assedic, CAP Emploi…).

Si on ajoute aux 596 dossiers ouverts, les 510 dossiers actifs en fin d'année 2001, ce sont quelques 1 106 dossiers qui ont été pris en charge par les deux missions maintien dans l'emploi (soit 730 dans le Bas-Rhin et 376 dans le Haut-Rhin).

Le nombre de dossiers traités dans le Bas-Rhin est plus élevé que dans le Haut-Rhin ce qui est en partie dû à des différences dans les objectifs que l'AGEFIPH fixe à chaque cellule maintien (l'objectif est fixé à 450 dossiers à traiter dans le Bas-Rhin contre 300 dans le Haut-Rhin).

Parmi ces 1 106 dossiers pris en charge en cours d'année, 662 dossiers (60 %) ont été fermés sur l'ensemble de la région. Ce taux est identique dans les deux départements.

En fin d'année 2002, 444 dossiers restent actifs pour les deux missions maintien dans l'emploi. Dans le département du Bas-Rhin, ce stock est de 304 dossiers, c'est à dire qu'il est pratiquement au même niveau qu'à fin 2001. Dans le Haut-Rhin, le stock a diminué de 29 % passant de 198 dossiers actifs fin 2001 à 140 fin 2002. Cette baisse peut s'expliquer en partie par une diminution du nombre de signalements (- 12 % par rapport à 2001)*.

Tableau 50 : Volume d'activité des missions maintien dans l'emploi en 2002 par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Signalements enregistrés au cours de l'année 2002	574	335	**909**
Dossiers individuels actifs (stock au 31 décembre 2001)	312	198	**510**
Dossiers individuels ouverts au cours de l'année 2002	418	178	**596**
Dossiers individuels fermés en 2002	426	236	**662**
Dossiers individuels actifs (stock au 31 décembre 2002)	304	140	**444**

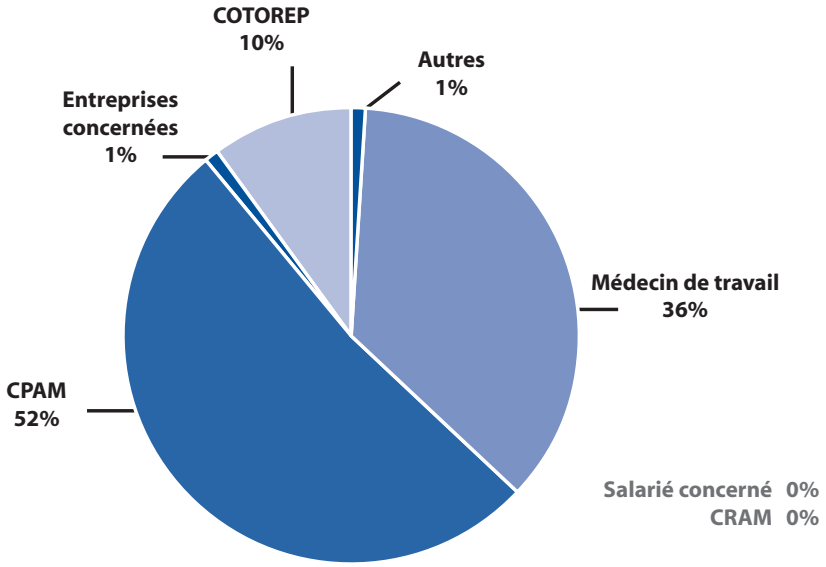
Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

* Nous ne disposons de ces données d'évolution que pour le Haut-Rhin.

Origine des signalements

Trois voies de signalements : le médecin conseil de CPAM, le médecin du travail, et la COTOREP. Cette dernière émet des signalements presque exclusivement dans le Bas-Rhin.

Graphique 63 : Répartition des signalements selon leur origine en Alsace en 2002



Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

Tableau 51 : Répartition des signalements selon leur origine dans les deux départements alsaciens en 2002

	Bas-rhin		Haut-rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Médecin du travail	132	31,6%	83	46,6%	215	36,1%
CPAM	226	54,1%	89	50,0%	315	52,9%
COTOREP	56	13,4%	1	0,6%	57	9,6%
Salarié concerné	2	0,5%	0	0,0%	2	0,3%
Entreprise concernée	0	0,0%	3	1,7%	3	0,5%
Assistante sociale hors CRAM	0	0,0%	1	0,6%	1	0,2%
Autres	2	0,5%	1	0,6%	3	0,5%
Total	**418**	**100,0%**	**178**	**100,0%**	**596**	**100,0%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

La grande majorité des signalements aux missions maintien dans l'emploi sont émis par le médecin conseil de la CPAM (dispositif PREVIA, voir page 89), le médecin du travail (dispositif RESIA, voir page 89) et la COTOREP.

Les autres voies de signalement (par le salarié, l'entreprise…) restent très marginales et ne correspondent pas aux filières “normales" de signalement.

L'origine du signalement est sensiblement différente selon le département : la différence porte sur les signalements par la COTOREP (pratiquement inexistants dans le Haut-Rhin) et par la médecine du travail (avec une plus forte proportion dans le Haut-Rhin).

Si la COTOREP du Haut-Rhin réalise bien des signalements en 2002, ceux-ci aboutissent à des prises en charge par CAP Emploi et ne sont donc pas comptabilisés ici. Cette différence entre les deux départements disparait en 2003 : pour cette année, les signalements faits par la COTOREP sont traités par les cellules maintien dans l'emploi, dans le Haut-Rhin comme dans le Bas-Rhin.

CAUSES DU RISQUE D'INAPTITUDE

Tableau 52 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon l'origine du risque d'inaptitude

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Aggravation du handicap	28	7%	11	6%	39	7%
Maladie professionnelle	84	20%	10	6%	94	16%
Maladie autre que maladie professionnelle	224	54%	116	65%	340	57%
Accident de travail	66	16%	27	15%	93	16%
Accident de trajet	3	1%	2	1%	5	1%
Autre accident	13	3%	12	7%	25	4%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

57 % des risques sont liés à des maladies non professionnelles, 32 % à des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dans la majorité des cas, les risques d'inaptitude sont dus à des maladies autres que professionnelles (57 %). Les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnues sont à l'origine de ce risque pour 32 % des personnes nouvellement prises en charge en 2002.

Cette répartition est sans doute à considérer avec prudence : une partie des maladies non professionnelles pourrait cacher des maladies liées aux conditions de travail mais non encore reconnues en tant que telles. La problématique de la reconnaissance des cancers de la plèvre en tant que maladies professionnelles illustre bien cette question. Une étude (Goldberg et al (1999)) a en effet montré que la reconnaissance de ces cancers était très variable selon la région considérée...

Seule une étude plus approfondie de la nature de ces maladies permettrait de lever cette incertitude.

Il est intéressant de noter que l'aggravation du handicap ne concerne qu'une faible proportion des personnes nouvellement prises en charge.

Caractéristiques des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi

Les caractéristiques des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi donnent une certaine image de la population active salariée à risque d'inaptitude professionnelle. Elle traduit aussi le champ d'action des missions maintiens.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

Les nouveaux dossiers concernent à 60 % des hommes, et peu de jeunes.

Tableau 53 : Répartition par sexe des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Hommes	254	61%	103	58%	357	60%
Femmes	164	39%	75	42%	239	40%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

Tableau 54 : Répartition par âge des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
16 - 25 ans	2	0%	6	3%	8	1%
26 - 39 ans	138	33%	53	30%	191	32%
40 - 49 ans	180	43%	74	42%	254	43%
50 ans et +	98	23%	45	25%	143	24%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

La répartition par sexe et âge des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi est très proche de celle du public de CAP Emploi et des demandeurs d'emploi handicapés. Il s'agit à 60 % d'hommes, plutôt âgés. En comparaison avec les données du recensement sur les actifs ayant un emploi, la population décrite ici sur-représente les personnes de 40 à 49 ans (43 % alors que la proportion est de 29 % au recensement) et celles des 50 ans ou plus (24 % alors que la proportion est de 19 % au recensement).

Cette forte proportion d'actifs âgés traduit l'augmentation du risque d'apparition ou d'aggravation d'un handicap avec l'âge. Cette augmentation peut être accentuée par des conditions de travail difficiles.

La prédominance des hommes tendrait à montrer que ces derniers sont plus à risque de perdre leur emploi pour cause de handicap que les femmes. Ce résultat est sans doute à relier aux types d'emplois occupés : une partie des emplois physiquement éprouvants, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics par exemple, sont encore largement occupés par des hommes.

Ce résultat corrobore bien les données existantes sur la santé ; les hommes sont plus souvent victimes d'accidents (de la circulation en particulier…), de maladies lourdes liées à des comportements à risque (cancers liés au tabac, à l'alcool…) et sont plus concernés par la mort prématurée (c'est à dire avant 65 ans) que les femmes.

Mais la prépondérance des hommes peut également s'expliquer en partie par une précarité de l'emploi plus importante des femmes (ces dernières sont plus souvent en CDD...).

Tableau 55 : Répartition par niveau de formation des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Niveau VI (CEP, sans formation)	144	34%	77	43%	221	37%
Niveau V bis (BEPC, 3ème)	22	5%	1	1%	23	4%
Niveau V (BEP, CAP)	205	49%	76	43%	281	47%
Niveau IV (BAC)	21	5%	13	7%	34	6%
Niveau I à III (Bac +2 et plus)	26	6%	11	6%	37	6%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

Une proportion élevée de personnes à faible niveau de formation...

Les personnes nouvellement prises en charge en 2002 ont des niveaux de formation relativement bas : ils sont 41 % à avoir un niveau Vbis ou VI (collège, ou primaire). S'ils sont très peu nombreux à avoir un niveau BAC ou supérieur, 47 % d'entre eux sont titulaires d'un BEP ou d'un CAP.

En lien direct avec ce niveau de formation, 46 % des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien en 2002 sont des employés ou des ouvriers non qualifiés. Selon les données du recensement de 1999, cette seconde catégorie ne représente que 12,7 % des actifs employés, contre 26 % parmi le public étudié ici.

Les personnes nouvellement prises en charge ne sont que 3 % à avoir une qualification d'agent de maîtrise ou de cadre (selon les données du recensement de 1999, 9,3 % des actifs employés en Alsace sont cadres, 3,0 % agents de maîtrise et 4,4 % techniciens).

Tableau 56 : Répartition par niveau de qualification des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Agent de maîtrise et cadre	10	2%	6	3%	16	3%
Employé qualifié	152	36%	26	15%	178	30%
Employé non qualifié	78	19%	40	22%	118	20%
Ouvrier qualifié	85	20%	44	25%	129	22%
Ouvrier non qualifié et manœuvre	93	22%	62	35%	155	26%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

… et à bas niveau de qualification.

On voit se dessiner un profil du risque de perte d'emploi suite à un problème de santé. Ce risque concerne les personnes les moins qualifiées : c'est sans doute le signe que ces dernières sont plus soumises à des conditions de vie et de travail susceptibles d'entraîner l'apparition ou l'aggravation de handicaps.

Par ailleurs, les personnes les moins qualifiées sont également celles qui sont le plus touchées par le chômage, c'est sans doute une autre explication de leur forte proportion parmi le public pris en charge par les missions maintiens dans l'emploi.

Ces résultats diffèrent peu selon le département. Les différences observées (plus d'employés qualifiés dans le Haut-Rhin…) concernent des effectifs faibles et peuvent être dus à des " fluctuations aléatoires ".

SITUATION VIS À VIS DE L'EMPLOI

Des salariés pour la plupart en CDI et dont la moitié a une ancienneté de plus de 10 ans dans leur entreprise.

99 % des personnes nouvellement prises en charge sont en CDI au moment du signalement, ce qui est plus élevé que pour l'ensemble des salariés (environ 90 % de CDI - hors fonctionnaires - selon le recensement de la population). On peut voir là une conséquence de la structure par âge (peu de jeunes), mais ce résultat reflète surtout le champ d'action des missions maintien dans l'emploi. Elles s'adressent en effet à un public en CDD d'au moins un an ou en CDI.

Tableau 57 : Répartition personnes nouvellement prises en charge en 2002 selon leur ancienneté dans l'entreprise au moment du signalement

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Moins de 1 an	7	2%	3	2%	10	2%
de 1 à 5 ans	137	33%	50	28%	187	31%
de 6 à 10 ans	69	17%	33	19%	102	17%
Plus de 10 ans	205	49%	92	52%	297	50%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

En lien direct avec l'âge des salariés concernés, plus d'un sur deux ont une ancienneté de plus de 10 ans dans leur entreprise. On n'observe pas de différence notable entre les deux départements.

Plus des deux tiers des personnes sont en arrêt de travail au moment du signalement.

Tableau 58 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon leur situation au moment du signalement

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
En poste	113	27%	53	30%	166	28%
En reprise de travail	11	3%	3	2%	14	2%
En poste aménagé provisoire	0	0%	6	3%	6	1%
En arrêt de travail	289	69%	115	65%	404	68%
En préavis de licenciement	5	1%	1	1%	6	1%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

Plus des deux tiers des personnes nouvellement prises en charge en 2002 sont en arrêt de travail au moment du signalement. Elles sont 28 % à être en poste.

SITUATION VIS À VIS DE LA SANTÉ, ET DU HANDICAP

L'avis du médecin du travail

Le médecin du travail peut donner, soit un avis d'inaptitude (le salarié n'est pas apte à occuper son poste), soit un avis d'aptitude avec restriction (une intervention sera nécessaire, par exemple par un aménagement du poste), soit un avis simple (c'est à dire qu'il ne se prononce pas, en particulier si le salarié est en arrêt de travail, et qu'il émettra un avis ultérieurement).
(voir encadré p.130).

Tableau 59 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon leur situation au moment du signalement

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Avis d'inaptitude	36	9%	14	8%	50	8%
Avis d'aptitude avec restriction	48	11%	115	65%	163	27%
Avis simple	296	71%	49	28%	345	58%
Non connu	38	9%	0	0%	38	6%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

Dans le Bas-Rhin, le médecin du travail ne se prononce pas au moment du signalement (71 % des cas).

Dans le Haut-Rhin, il donne un avis d'aptitude avec restriction (65 % des cas).

La nature des avis émis par les médecins du travail varient considérablement selon le département. Dans le Bas-Rhin, le médecin du travail ne se prononce pas au moment du signalement (avis simple) dans 71 % des cas, alors que cette proportion n'est que de 28 % dans le Haut-Rhin. Cette différence ne peut pas être mise sur le compte du nombre de personnes en arrêt de travail au moment du signalement, la proportion étant la même dans les deux départements.

Dans le Haut-Rhin ce sont les avis d'aptitude avec restriction qui prédominent (65 % contre seulement 11 % dans le Bas-Rhin).

Selon Action et Compétence (source : rapport d'activité des cellules maintien dans l'emploi - 2002), la faible proportion des avis d'inaptitude témoigne d'un souci des médecins du travail de ne pas augmenter le risque d'exclusion des salariés concernés. En effet, les avis d'inaptitudes entraînent majoritairement des licenciements…

Nature et reconnaissance du Handicap

Tableau 60 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon la nature de leur handicap principal

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Moteur	332	79%	116	65%	448	75%
Maladie invalidante	48	11%	36	20%	84	14%
Visuel	6	1%	3	2%	9	2%
Auditif	10	2%	2	1%	12	2%
Déficience intellectuelle	0	0%	0	0%	0	0%
Maladie mentale	5	1%	8	4%	13	2%
Traumatisme crânien	17	4%	0	0%	17	3%
Polyhandicap	0	0%	13	7%	13	2%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

Dans 75 % des cas, les personnes nouvellement prises en charge présente un handicap moteur.

La grande majorité des personnes nouvellement prises en charge en 2002 souffrent d'un handicap moteur (75 %) ou d'une maladie invalidante (14 %). On retrouve ici, de façon plus accentuée, une caractéristique du public accueilli par CAP Emploi (42 % sont atteintes par un handicap moteur). Cette répartition est sans doute à l'image des risques encourus par les travailleurs vieillissants. Si l'apparition d'une déficience intellectuelle avec l'âge est possible (suite à un accident ou à une maladie...), cet évènement reste sans doute beaucoup plus rare que l'appartition de déficiences motrices, dues ou non aux conditions de travail des salariés concernés.

La mise en route d'une démarche de reconnaissance du handicap est une des conditions de l'intervention des missions maintien dans l'emploi. C'est pourquoi on observe que 95 % des personnes nouvellement prises en charge ont engagé une telle démarche auprès de la COTOREP. Pour 57 % des nouveaux dossiers, la démarche auprès de la COTOREP a déjà abouti à une reconnaissance dans le Bas-Rhin. Cette proportion est plus faible dans le Haut-Rhin (38 % de reconnaissance, et donc 57 % de personnes en attente de reconnaissance).

La grande majorité des personnes ont lancé une demande de reconnaissance auprès de la COTOREP (95 %).

La proportion de demandes qui ont abouti est plus forte dans le Bas-Rhin (57 %) que dans le Haut-Rhin (38 %).

Tableau 61 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon la reconnaissance de leur handicap

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Aucune demande de reconnaissance	4	1%	5	3%	9	2%
Cotorep A	163	39%	15	8%	178	30%
Cotorep B	72	17%	50	28%	122	20%
Cotorep C	6	1%	3	2%	9	2%
En attente de reconnaissance Cotorep	159	38%	102	57%	261	44%
Refus de reconnaissance Cotorep	2	0%	1	1%	3	1%
Pension d'invalidité	4	1%	2	1%	6	1%
Rente d'accident de travail	8	2%	0	0%	8	1%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin - Action et Compétence

Caractéristiques des entreprises

La majorité des personnes nouvellement prises en charge est employée par l'industrie manufacturière , le commerce et les réparations automobiles, la construction.

Trois secteurs emploient l'essentiel des personnes signalées. Il s'agit en premier lieu de l'industrie manufacturière (37 % des nouveaux dossiers), du commerce et des réparations automobiles (17 %), et de la construction (15 %).

Les explications de ces résultats sont multiples : ils traduisent à la fois l'importance des différents secteurs dans l'emploi régional et les relations entre les entreprises des différents secteurs et les missions maintien dans l'emploi mais également la structure de l'emploi de ces secteurs (âge des salariés, proportion des ouvriers, conditions de travail…).

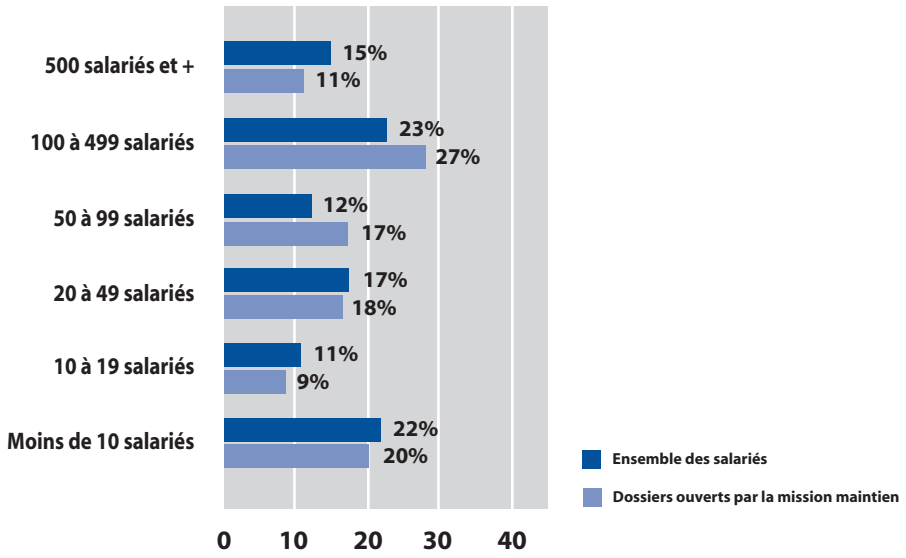
Ces résultats sont relativement proches d'un département à l'autre.

Tableau 62 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon le secteur d'activité de l'entreprise (NAF 15)

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Industries extractives	4	1%	0	0%	4	1%
Industrie manufacturière	143	34%	79	44%	222	37%
Construction	63	15%	25	14%	88	15%
Commerce, réparation automobile	74	18%	30	17%	104	17%
Hôtels et restaurants	28	7%	9	5%	37	6%
Transports et communications	27	6%	12	7%	39	7%
Immobilier, location et services aux entreprises	41	10%	8	4%	49	8%
Administration publique	1	0%	2	1%	3	1%
Santé et action sociale	22	5%	6	3%	28	5%
Services collectifs, sociaux et personnels	11	3%	4	2%	15	3%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Mission maintien Cap emploi, Bas-Rhin et Haut-Rhin, 2002
** Les secteurs dans lesquels les missions maintien dans l'emploi ne sont pas du tout intervenus (agriculture…) ne figurent pas dans ce tableau*

Graphique 64 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon la taille de l'entreprise et comparaison à la répartition de l'ensemble des salariés



Source : Mission maintien Cap emploi, Bas-Rhin et Haut-Rhin, 2002 / UNEDIC 2003

La répartition des personnes nouvellement prises en charge selon la taille de l'entreprise qui les emploie correspond pratiquement à la répartition de l'ensemble des salariés (source UNEDIC 2001 : voir chapitre "Données de contexte démographique et économiqee" p.3).

Tableau 63 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon la taille de l'entreprise

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Moins de 10 salariés	81	19%	36	20%	117	20%
10 - 19 salariés	34	8%	20	11%	54	9%
20 - 49 salariés	72	17%	25	14%	97	16%
50 - 99 salariés	72	17%	29	16%	101	17%
100 - 499 salariés	121	29%	42	24%	163	27%
500 salariés et +	38	9%	26	15%	64	11%
Total	**418**	**100%**	**178**	**100%**	**596**	**100%**

Source : Mission maintien Cap emploi, Bas-Rhin et Haut-Rhin, 2002

Résultats en terme de maintien dans l'emploi en Alsace en 2002

Plus d'une fois sur deux, les dossiers fermés ont abouti à un maintien dans l'emploi.

17 % des dossiers aboutissent à un licenciement pour inaptitude.

Les interventions des cellules maintien dans l'emploi peuvent aboutir à un maintien effectif, à une perte d'emploi sous forme de licenciement, ou encore à d'autres solutions que le maintien.

Plus d'un dossier fermé sur deux (54,5 %) se conclut par un maintien dans l'emploi. Les licenciements pour inaptitude, ne correspondent qu'à 16,9 % des dossiers fermés en 2002.

Les autres solutions (retraite, dispense de recherche d'emploi, pension d'invalidité…) et les sorties diverses (décès, déménagements, autres licenciements que le licenciement pour inaptitude) se sont imposées pour 28,5 % des dossiers.

Tableau 64 : Répartition des dossiers fermés au cours de l'année 2002 selon le type de résultat

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Maintien dans l'emploi	232	54%	129	55%	361	55%
Licenciement pour inaptitude	79	19%	33	14%	112	17%
Autres solutions que le maintien et sorties diverses	115	27%	74	31%	189	29%
Total	**426**	**100%**	**236**	**100%**	**662**	**100%**

Source : Mission maintien Cap emploi, Bas-Rhin et Haut-Rhin, 2002

Ces résultats sont très proches dans les deux départements.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Dans près de trois quart des cas, le maintien se fait au sein de l'entreprise.

Une fois sur trois, la personne maintenue est amenée à changer de poste au sein de l'entreprise

Tableau 65 : Détail des types de maintien dans l'emploi en Alsace en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Maintien dans l'entreprise dont :	185	80%	80	62%	265	73%
Maintien au poste	*122*	*53%*	*31*	*24%*	*153*	*42%*
Maintien à un autre poste	*63*	*27%*	*49*	*38%*	*112*	*31%*
Reclassement dans une autre entreprise	47	20%	49	38%	96	27%
Total	**232**	**100%**	**129**	**100%**	**361**	**100%**

Source : Mission maintien Cap emploi, Bas-Rhin et Haut-Rhin, 2002

Dans une large majorité des cas (73 %), le maintien dans l'emploi se fait au sein de l'entreprise. Il s'agit dans 42 % d'un maintien au poste et dans 31 % des cas un changement de poste au sein de la même entreprise.

Plus d'une fois sur quatre, le maintien dans l'emploi passe par un reclassement dans une autre entreprise. Les missions maintien font alors appel à un appui de CAP Emploi.

Ces résultats diffèrent d'un département à l'autre : le maintien au sein de l'entreprise est moins fréquent dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (respectivement 62 % et 80 %). Cette différence reflète surtout une proportion plus faible de maintiens au poste (les maintiens avec changement de poste ne sont pas moins fréquents dans le Haut-Rhin). Les reclassements dans une autre entreprises sont par conséquents plus fréquents dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin.

La question de l'origine de ces différences reste en suspend. Elles peuvent être liées aux contextes économiques départementaux, à des pratiques différentes de la part des deux missions maintien dans l'emploi ou encore à des situations individuelles différentes.

Les conditions du maintien dans l'emploi sont globalement favorables au salarié. Ainsi, 89 % des maintiens se font en CDI. En outre, si le salarié concerné est amené à exercer un nouveau métier (42 % des cas), son niveau de qualification reste le même dans 88 % des cas.

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

En 2002, les Missions maintien n'ont pas pu empêcher le licenciement de 112 travailleurs handicapés sur les 662 dossiers fermés, soit 17 % des cas.

Le motif de licenciement le plus évoqué est le manque d'emploi compatible avec le handicap (dans 81 % des cas, soit 91 licenciements). Dans 11 cas dans le Bas-Rhin et 1 cas dans le Haut-Rhin, le licenciement est dû à un refus de la solution de la part du salarié, dans 4 cas dans le Bas-Rhin, le refus émanerait de l'employeur.

Ces motifs dépendent de l'appréciation et des pratiques des missions maintien dans chaque département, ce qui explique sans doute que le refus du salarié soit évoqué presque uniquement dans le département du Bas-Rhin.

L'activité de maintien dans l'emploi de CAP Emploi

Sur 118 personnes prises en charge par CAP Emploi, 67 ont été maintenues en emploi.

Les structures CAP Emploi ont, elles aussi, une activité en terme de maintien dans l'emploi. Elles ont pris en charge 118 personnes à ce titre en 2002, ce qui représente un volume d'activité modeste en comparaison aux quelques 1 096 personnes suivies par les cellules maintien.

Cette activité est plus importante dans le Haut-Rhin (82 personnes) que dans le Bas-Rhin (36 personnes). En effet, comme cela a été déjà abordé précédemment, les signalements réalisés par la COTOREP sont traitées directement par CAP Emploi dans le Haut-Rhin, alors qu'ils sont orientés vers la cellule maintien dans le département du Bas-Rhin.

Tableau 66 : Le maintien dans l'emploi par Cap Emploi en 2002

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre de personnes prises en charge	36	82	118
Nombre de maintiens réalisés	19	48	67
dont nombre de maintien au sein de l'entreprise	*16*	*42*	*58*
dont nombre de reclassement dans une autre entreprise	*3*	*6*	*9*

Source :

Sur l'ensemble de la région, CAP Emploi a permis de maintenir 67 personnes dans l'emploi (57 % des dossiers suivis). Il s'agit dans 86 % des cas d'un maintien au sein de l'entreprise même.

Synthèse

Les résultats 2002

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2002

SOMMAIRE

Des apports de l'enquête Handicaps Incapacités Dépendance sur la reconnaissance des travailleurs handicapés 149

Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés.....151

L'entrée dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle 152

Les établissements de travail protégé 152

L'emploi en milieu ordinaire 153

Le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire et la recherche d'emploi 153

Les caractéristiques des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987 154

Une large prédominance des hommes 154

Une population âgée 155

Une population peu qualifiée, au niveau de formation plutôt bas 155

La question de la nature et de l'origine du handicap 156

Des situations départementales contrastées 156

Evolutions et perspectives 157

Des effets de la situation économique 157

Des effets des évolutions démographiques 158

Des pistes de travail pour l'OREFIPH 159

Le premier rapport annuel de l'OREFIPH est fondé 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. Des résultats de l'enquête nationale Handicaps, Incapacités Dépendance, viendront enrichir les données régionales, en les complétant (quand les informations ne sont pas disponibles en Alsace) ou en les confirmant.

Il ne s'agit donc pas ici de reprendre l'ensemble des résultats des différents chapitres du document, les données résumées figurant déjà en tête de chacune des parties.

Des apports de l'enquête Handicaps Incapacités Dépendance sur la reconnaissance des travailleurs handicapés

Selon l'enquête HID, plus d'une personne en âge d'activité sur 10 souffre d'une incapacité lourde...

... et 4,6 % sont reconnues comme travailleurs handicapés par la COTOREP ou un organisme de Sécurité Sociale.

Plus d'un travailleur handicapé sur deux est inactif (ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi).

Avant d'apporter une lecture transversale et synthétique des données présentées dans ce document, il est important de rappeler une limite fondamentale de ces résultats. En fondant le travail d'analyse sur des données "administratives", produites par les grandes structures oeuvrant sur la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, nous nous sommes de fait centrés sur la notion de travailleur handicapé bénéficiaire de la loi de juillet 1987. En effet, seule cette population, rendue visible par une démarche de reconnaissance du handicap (par la COTOREP, ou par des organismes de Sécurité Sociale…) a pu être étudiée à un niveau régional.

Grâce aux résultats de l'enquête Handicaps Incapacités et Dépendance (HID) il est cependant possible d'apporter quelques éclairages complémentaires. Cette enquête réalisée sur un échantillon de 17 000 personnes sur l'ensemble du pays, permet d'avoir une vision globale de la population handicapée. Ses résultats ne sont malheureusement exploitables qu'à une échelle nationale (pour plus de détails sur l'enquête voir MORMICHE (2003)[1]).

AMAR et AMIRA (2003) se sont ainsi attachés à quantifier la population en âge d'activité souffrant d'un handicap. Il s'avère que 11 % de la population des 20 à 59 ans déclarent souffrir d'au moins une "incapacité forte". La proportion des personnes reconnues travailleurs handicapés (bénéficiaires de la loi de 1987) est nettement plus faible, puisque ce statut légal ne concerne que 4,6 % des 20-59 ans. Ces travailleurs handicapés reconnus représentent 2,8 % de la population active.

Le taux de reconnaissance est plus élevé pour les personnes touchées par des incapacités plus lourdes, ainsi que pour les populations les plus fragiles sur le marché du travail (les personnes les moins qualifiées…), c'est à dire celles qui ont le plus besoin d'accéder aux dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Seuls 19 % des cadres et professions intermédiaires souffrant d'une incapacité lourde ont le statut de travailleur handicapé, alors que la proportion est deux fois plus forte pour les ouvriers non qualifiés.

AMAR et AMIRA montrent qu'au delà de tout autre critère (qualification, âge…) les personnes qui sont reconnues travailleurs handicapés se caractérisent toujours par "une fragilité spécifique en termes d'accès à l'emploi". C'est à dire qu'elles ont toujours un taux d'emploi inférieur aux travailleurs handicapés non reconnus, et cela quelque soit leurs caractéristiques socio-professionnelles.

Finalement, l'enquête HID permet également de connaître de façon plus globale la population des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987. Bien qu'ils ne soient disponibles qu'à une échelle nationale, ces résultats seront confrontés chaque fois que possible à nos résultats régionaux dans cette synthèse. Il semble intéressant de citer, en introduction, deux résultats fondamentaux de l'enquête HID. 51 % des travailleurs handicapés reconnus sont inactifs, 12 % sont à le recherche d'un emploi, et 38 % font partie des actifs occupés. Le taux de chômage s'élève donc à 24 % pour cette population (nombre de demandeurs d'emploi sur le nombre total d'actifs occupés ou non).

1. Toutes les articles auxquels cette synthèse fait appel sont référencés dans la bibliographie de ce rapport p.173

A partir de l'enquête HID on estime à : 46 000 les travailleurs handicapés reconnus en Alsace.

En posant l'hypothèse, forte, d'une situation alsacienne identique à la moyenne nationale, on peut extrapoler les résultats de l'enquête HID de la façon suivante : parmi les 20 à 59 ans : 110 000 personnes souffriraient d'au moins une incapacité lourde.

On aurait un total de 46 000 personnes reconnues travailleur handicapées (COTOREP ou Sécurité Sociale), parmi lesquelles

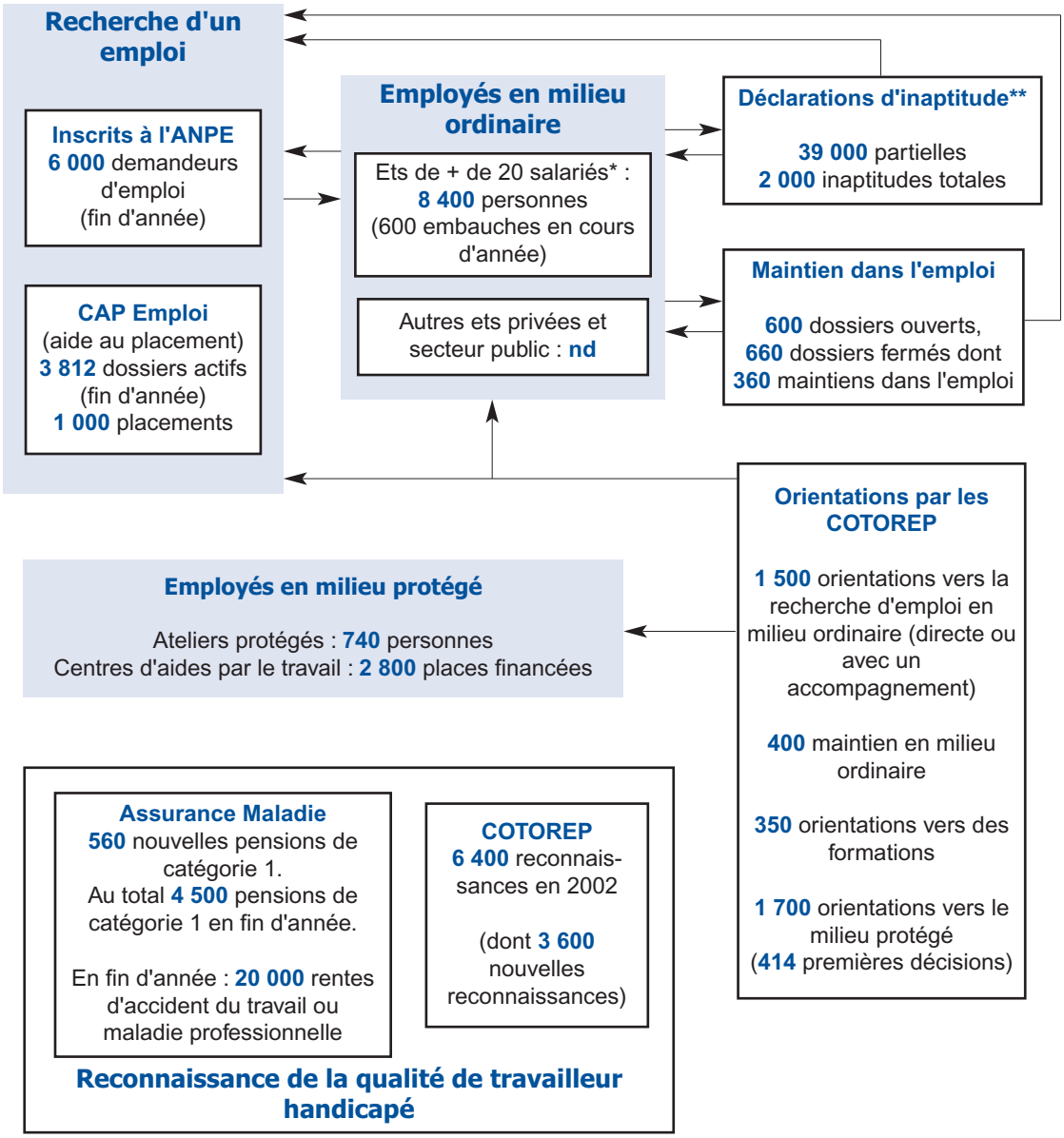
- 23 000 seraient inactives,
- 17 500 seraient employées (en milieu ordinaire dans le secteur privé ou public ou en milieu protégé)
- 5 500 seraient à la recherche d'un emploi.

Fin 1999, les données de l'ANPE nous apprennent que les travailleurs handicapés demandeurs d'emploi sont au nombre de 4 800. La différence observée avec les extrapolations d'HID est sans doute due à une situation économique plus favorable en Alsace que sur l'ensemble du pays : il est probable que le taux de chômage des travailleurs handicapés en Alsace soit inférieur aux 24 % observés par l'enquête nationale.

Même si leur précision est toute relative, ces extrapolations régionales à partir des données de l'enquête HID donnent des ordres de grandeur, qui une fois confrontés aux données régionales permettront d'évaluer l'exhaustivité de l'observation menée en Alsace.

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 travailleurs handicapés reconnus en Alsace :
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, autres mesures spécifiques…) 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 HID, on estime cependant à environ 46 000 le nombre total de personnes de 20 à 59 ans-reconnues travailleurs handicapés en Alsace. Si on déduit de ce total estimé le nombre de titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente AT/MP, on évalue à environ 21 500 le nombre de personnes reconnues par la COTOREP en Alsace à la fin de l'année. Attention, ce calcul permet d'estimer le nombre de personnes reconnues uniquement par la COTOREP, (n'étant ni bénéficiaires d'une pension d'invalidité ni titulaire d'une rente AT/MP). Pour connaitre le nombre total de personnes reconnues par la COTOREP (ayant entre 20 et 59 ans) fin 2002, il faudrait connaitre le nombre de personnes reconnues à la fois par la COTOREP et par un organisme de Sécurité Sociale.

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, anciennement Ateliers Protégés) et des Centres de Distribution de Travail à Domicile (permettant aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle à domicile), 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 %).

Le nombre d'entrées dans les établissements du milieu protégé n'est pas directement disponible pour l'année 2002. On peut toutefois 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.

Si la fluidité entre les milieux protégé et ordinaire semble être très limité, il resterait à quantifier le nombre de personnes employées en atelier protégé mises à disposition d'entreprises du milieu ordinaire, comme le permet la législation…

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'embauche (le taux d'emploi direct s'élève à 4,1 % 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, ainsi que le secteur public.

Si la fonction publique est soumise à la même obligation d'embauche que les entreprises de plus de 20 salariés, elle n'est pas tenue, contrairement aux entreprises privées de plus de 20 salariés, de remplir une déclaration annuelle d'embauche de travailleurs handicapés. A l'heure actuelle, aucun bilan de l'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique n'est disponible en Alsace.

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.

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 ce document, 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 %).

Comme le montre l'enquête HID (RAVAUD et VILLE (2003)), ce sont les hommes qui sont les plus touchés par des incapacités avant 60 ans. Ce résultat confirme les données de santé connues par ailleurs : les hommes sont plus concernés par des comportements à risque (consommation de tabac, d'alcool, accidents de la circulation…), et meurent plus jeunes des conséquences de ces comportements (cancers, décès liés à la consommation d'alcool…[2]). 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), 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. Leur taux de chômage est plus important que celui des hommes. Selon l'enquête HID, elles seraient en outre 49 % parmi les inactifs (ne cherchant pas d'emploi).

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

2. Indicateurs disponibles sur SCORE-SANTE, base de données de la Fédération Nationale des ORS, accessible depuis www.fnors.org

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 (ce qui est bien confirmé par l'enquête HID : 22 % des 50-59 ans sont atteints par une incapacité lourde, contre seulement 5 % des moins de 30 ans).

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).

En revanche, 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, une fois de plus, 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).

Des situations départementales contrastées

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

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

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

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 d'accords sur le nombre de décisions prises) 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. Seuls les travailleurs classées en catégorie B ou C ouvrent droit, à un abattement de salaires. 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).

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 %). 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…).

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 spécifiquement 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 citer la précarisation accrue des placements réalisés par CAP Emploi au cours des dernières années (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 ?

Des pistes de travail pour l'OREFIPH Alsace

Au regard des évolutions économiques (à court terme) et démographique (à moyen et long terme), la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, va s'imposer comme un problème majeur en terme de politique de l'emploi dans les années à venir.

Le premier rapport de l'OREFIPH permet de jeter les bases d'une observation de cette problématique en Alsace par l'analyse d'une dizaine de sources données administratives.

La première perspective de l'observatoire alsacien est la mise à jour annuelle de ce document, qui permettra de suivre l'évolution de la situation des travailleurs handicapés en Alsace.

Au delà des limites inhérentes à ce genre de travail (difficultés de comparaisons, hétérogénéité des approches…), l'OREFIPH a pu mettre en évidence certaines zones d'ombres sur lesquelles il serait possible d'apporter des éclaircissements à l'avenir.

Il serait bon, tout d'abord, d'étudier l'évolution de la pyramide des âges des travailleurs handicapés employés dans les entreprises de plus de 20 salariés soumises à l'obligation d'embauche (convient-il d'alerter les entrepreneurs sur un vieillissement de cette population, qui entraînerait une diminution de leur taux d'emploi ?). Observe-t-on un effet mécanique du vieillissement de la population des actifs, entraînant une hausse des taux d'emploi ?

L'OREFIPH souhaite également se pencher sur la question de l'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique. Où en est le protocole mis en place par l'Etat et les syndicats de fonctionnaires en octobre 2001 ?

Dans l'attente de la mise en place du Schéma Régional de la Formation et de l'Insertion des Travailleurs Handicapés, la question de la formation des travailleurs handicapés n'a pas été abordée dans cette première version du document annuel de l'OREFIPH. Une analyse approfondie des données sur ce thème sera présentée dans la mise à jour de ce document pour l'année 2003.

Enfin, pour répondre à un souhait des acteurs locaux de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, l'OREFIPH souhaite développer une approche territorialisée : l'analyse par zone d'emploi sera réalisée chaque fois que les données le permettront.

Les annexes

Glossaire

Index des figures

Qu’est-ce-que le handicap ? Qu’est-ce-qu’un travailleur handicap ?

Rôle et fonctionnement de la COTOREP

Les bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987

Glossaire

A

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ACTP	Allocation Compensatrice pour Tierce Personne
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
AP	Ateliers Protégés
APAJH	Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés
APEC	Association Pour l'Emploi des Cadres
ASSEDIC	Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce

B

BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'Enseignement Professionnel

C

CAF67	Caisse d'Allocations Familiales du Bas-Rhin
CAF68	Caisse d'Allocations Familiales du Haut-Rhin
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDES	Commission Départementale de l'Education Spéciale
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDTD	Centre de Distribution du Travail à Domicile
CEC	Contrat Emploi Consolidé
CES	Contrat Emploi Solidarité
CIE	Contrat Initiative Emploi
CIF	Congé Individuel de Formation
CNASEA	Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CREAI	Centre Régional pour l'Enfance Inadaptée
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CSP	Catégorie Socio Professionnelle

D

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
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Embauche des Travailleurs Handicapés
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DREES	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
DRTEFP	Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

E

EA	Entreprise Adaptée : nouvelle appellation des Ateliers Protégés
EPSR	Equipe de préparation et de Suite du Reclassement
ETP	Equivalent Temps Plein

F

FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

G

GRTH	Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés

H

HID	Handicaps, Incapacités et Dépendance

I

IME	Institut Médico Educatif
IMPro	Institut Médico Professionnel
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IPP	Incapacité Permanente Partielle

M

MEDEF Mouvement des Entreprises De France

N

NAF Nomenclature d'Activités Française

O

OIP Organismes d'Insertion Professionnelle

OREF Observatoire Régional Emploi Formation

OREFIPH Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Inser tion Professionnelle des Per sonnes Handicapées

OREFQ Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications

ORP Orientation et Reclassement Professionnel

ORSAL Observatoire Régional de la Santé d'Alsace

ORSAS Observatoire Régional de la Santé et des Affaires Sociales en Lorraine

P

PAIO Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation

PAP Projet d'Action Personnalisé

PAP/ND Projet d'Action Personnalisé/ Nouveau Départ

PARE Plan d'Aide au Retour à l'Emploi

PDITH Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés

PIB Produit Intérieur Brut

PROCEPH Programme Concerté pour l'Emploi des Personnes Handicapées

R

RMI Revenu Minimum d'Insertion

ROME Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

S

SAE Stage d'Accès à l'Entreprise

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

SPE Service Public de l'Emploi constitué de la DRTEFP, la DDTEFP, la DRANPE et la DRAFPA

SPNDE Service Personnalisé pour un Nouveau Départ vers l'Emploi

SMIC Salaire Minimum de Croissance

SMP Surveillance Médicale Particulère

T

TH **Travailleur Handicapé**

U

UB Unités Bénéficiaires

UBP Unités Bénéficiaires Proratisées

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

Z

ZE Zone d'emploi

GRAPHIQUES

DONNEES DE CONTEXTE

Graphique 1 : Structure par CSP de la population active an Alsace et en France Page 6

Graphique 2 : Nombre d'établissements selon le nombre de salariés en Alsace en 2001 Page 8

Graphique 3 : Proportions d'établissements et de salariés selon le nombre de salariés en Alsace en 2001 Page 8

Graphique 4 : Répartition par secteurs des effectifs des établissements selon la taille en Alsace en 2001 Page 9

Graphique 5 : Répartition par secteur d'activité du nombre d'établissements selon la taille en Alsace en 2001 Page 9

Graphique 6 : Offre d'emploi par secteur d'activité entre 1999 et 2002 en Alsace Page 10

Graphique 7 : Offres d'emploi par type d'emploi entre 1999 et 2002 en Alsace Page 11

Graphique 8 : Offres d'emploi par qualifications entre 1999 et 2002 en Alsace Page 12

Graphique 9 : Offre d'emploi par secteur d'activité entre 1999 et 2002 en Alsace Page 13

COTOREP

Graphique 10 : Le traitement de la demande de RQTH en Alsace en 2002 Page 19

Graphique 11 : Evolution du volume des demandes de reconnaissance reçues annuellement de 2000 à 2002 dans les deux départements alsaciens Page 20

Graphique 12 : Répartition des catégories A, B et C par département en 2002 (hors refus) Page 22

Graphique 13 : Evolution du nombre de reconnaissance (catégorie A, B ou C) par département entre 2001 et 2002 Page 23

Graphique 14 : Le traitement de la demande d'Orientation et de Reclassement Professionnel Page 24

Graphique 15 : Evolution du volume des demandes d'orientation et de reclassement professionnel reçues annuellement de 2000 à 2002 dans les deux départements alsaciens Page 24

Graphique 16 : Répartition des orientations professionnelles en 2002 (hors refus) Page 25

Graphique 17 : Evolution des décisions d'orientation et de reclassement professionnel (ORP) de 2001 à 2002 en Alsace Page 28

DOETH

Schéma : Approche en volume de la répartition des établissements alsaciens au regard de l'obligation d'emploi Page 39

Graphique 18 : Pyramide des âges des travailleurs handicapés employés Page 45

Graphique 19 : Effectifs et proportions de travailleurs handicapés de plus de 50 ans selon le secteur d'activité Page 46

Graphique 20 : Répartition des travailleurs handicapés employés, selon le type de contrat Page 47

Graphique 21 : Répartition des travailleurs handicapés employés, selon l'ancienneté d'embauche Page 47

Graphique 22 : Répartition des travailleurs handicapés selon leur catégorie Page 48

Graphique 23 : Répartition des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP selon leur catégorie de handicap Page 49

Graphique 24 : Répartition des travailleurs handicapés en incapacité permanente selon leur taux d'incapacité Page 50

Graphique 25 : Répartition des autres bénéficiaires selon leur catégorie Page 51

HANDICAP ET CHOMAGE

Graphique 26 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi, toutes catégories, de 1996 à 2002 en Alsace Page 59

Graphiques 27 et 28 : La demande d'emploi par catégorie, en Alsace, au 31/12/2002 Page 61

Graphique 29 : Catégorie 1 : recherche d'un emploi à temps plein Page 63

Graphique 30 : Catégorie 2 : recherche d'un emploi à temps partiel Page 63

Graphique 31 et 32 : Structure par âge des demandeurs d'emploi en Alsace au 31/12/2002 Page 65

Graphique 33 : Niveau de formation des demandeurs d'emploi, en Alsace au 31/12/2002 Page 66

Graphique 34 et 35 : Répartition des demandeurs d'emploi par niveau de formation et par âge au 31/12/2002 Page 67

Graphique 36 à 38 : Niveau de qualification des demandeurs d'emploi, en Alsace au 31/12/2002 Page 68

Graphique 39 : Evolution du nombre de chômeurs de longue durée en Alsace de 1996 à 2002 Page 72

Graphique 40 et 41 : Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription à l'ANPE, en Alsace au 31/12/2002 Page 72

MILIEU PROTEGE

Graphique 42 : Evolution de la capacité d'accueil en CAT (départements et région) entre 1998 et 2003 Page 76

Graphique 43 : Evolution des effectifs en AP ou EA (départements et région) entre 1999 et 2003 (évolution sur base 100 en 2000) Page 79

L'ACCES A L'EMPLOI

Graphique 44 : Evolution du stock de dossiers actifs et du nombre annuel de nouveaux dossiers en Alsace de 2000 à 2002 Page 93

Graphique 45 : Evolution du stock de dossiers actifs par département en Alsace de 2000 à 2002 Page 94

Graphique 46 : Caractéristiques des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2002 et des demandeurs d'emploi handicapés au 31 décembre 2002 Page 95

Graphique 47 : Répartition des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2002, selon la nature du handicap principal Page 96

Graphique 48 : Répartition des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi selon la durée d'inactivité par rapport à l'emploi Page 97

Graphique 49 : Evolution du nombre de placements dans les deux départements alsaciens de 2000 à 2002 Page 100

Graphique 50 : Evolution du taux de signatures de contrat entre 2000 et 2002 dans les deux départements alsaciens Page 100

Graphique 51 : Nombre de contrats aidés signés en 2002 en Alsace, selon la durée du contrat Page 102

Graphique 52 : Répartition du nombre de placement selon la taille de l'entreprise en 2002 Page 103

Graphique 53 : Taux de placement Cap Emploi pour 1000 salariés en 2002 selon la taille de l'entreprise Page 103

Graphique 54 : Répartition du nombre de placements réalisés selon le secteur d'activité (NAF) de l'entreprise concernée, en Alsace en 2002 Page 104

Graphique 55 : Répartition des personnes placées selon la durée de la prise en charge dans les deux départements alsaciens en 2002 Page 107

Graphique 56 : Répartition des sorties pour reprise d'emploi (concernant des demandeurs de catégorie 1) en 2002 selon le type de public Page 114

Graphique 57 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs handicapés selon le type de public en Alsace en 2002 Page 114

Graphique 58 : Répartition des sorties pour reprise d'emploi (concernant des demandeurs de catégorie 1) en 2002 selon le niveau de formation Page 115

Graphique 59 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs d'emploi de catégorie 1 selon le niveau de formation en Alsace en 2002 Page 115

Graphique 60 : Répartition des sorties pour reprise d'emploi (concernant des demandeurs de catégorie 1) en 2002 selon la durée d'inscription Page 116

Graphique 61 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs d'emploi de catégorie 1 selon le niveau de formation en Alsace en 2002 Page 117

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Graphique 62 : Evolution de la proportion d'avis concluant à une inaptitude partielle ou totale à l'emploi occupé Page 130

Graphique 63 : Répartition des signalements selon leur origine en Alsace en 2002 Page 133

Graphique 64 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon la taille de l'entreprise et comparaison à la répartition de l'ensemble des salariés Page 141

CARTES

DONNEES DE CONTEXTE

Carte 1: Les zones d'emploi en Alsace : Caractéristiques socio-démographiques Page 5

HANDICAP ET CHOMAGE

Carte 2 : Part des demandeurs d'emploi handicapés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi par zone d'emploi, au 31/12/2002 Page 60

MILIEU PROTEGE

Carte 3 : Répartition géographique et capacité des CAT en Alsace au 10.06.2003 Page 75

Carte 4 : Répartition géographique des effectifs de personnes employées en EA ou AP en Alsace au 31.12.2002 Page 78

TABLEAUX

DONNEES DE CONTEXTE

Tableau 1 : Créations et disparitions d'entreprises en Alsace en 2002 Page 7

Tableau 2 : Evolution du solde de création d'entreprises en Alsace entre 2000 et 2002 Page 7

Tableau 3 : Offre d'emploi par département en Alsace Page 10

Tableau 4 : Offre d'emploi par type d'emploi en Alsace Page 11

Tableau 5 : Offre d'emploi par niveau de qualification en Alsace Page 12

Tableau 6 : Offre d'emploi par secteur d'activité en Alsace Page 13

COTOREP

Tableau 7 : Les demandes de RQTH par département en 2002 Page 20

Tableau 8 : Décisions de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par département en 2002 Page 21

Tableau 9 : Les demandes d'Orientation et de reclassement professionnel par département en 2002 Page 24

Tableau 10 : Décisions d'Orientation et Reclassement Professionnel en 2002 Page 25

Tableau 11 : Répartition des orientations vers le milieu protégé en 2002 Page 26

Tableau 12 : Orientations vers le milieu ordinaire en 2002 Page 27

Tableau 13 : Orientations vers la formation professionnelle en 2002 Page 27

PENSIONS D'INVALIDITE

Tableau 14 : Nombre d'Alsaciens percevant une pension d'invalidité Page 31

Tableau 15 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2002 selon le sexe Page 32

Tableau 16 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2002 selon l'âge Page 32

Tableau 17 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2002 selon la catégorie Page 33

Tableau 18 : Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2002 Page 34

Tableau 19 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2002 selon le sexe Page 35

Tableau 20 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2002 selon le nombre de rentes Page 35

Tableau 21 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2002 selon le taux global d'IPP Page 35

DOETH

Tableau 22 : Nombre d'établissements assujettis employant des travailleurs handicapés en 2000 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 41

Tableau 23 : Nombre d'établissements assujettis ayant passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé en 2000 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 42

Tableau 24 : Nombre d'établissements assujettis ayant versé une contribution à l'AGEFIPH en 2000 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 42

Tableau 25 : L'emploi direct de travailleurs handicapés selon le secteur d'activité Page 43

Tableau 26 : L'emploi direct de travailleurs handicapés selon la taille des établissements Page 44

Tableau 27 : Répartition des bénéficiaires selon leur catégorie, par département Page 48

Tableau 28 : Répartition des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP selon leur catégorie de handicap par département Page 50

HANDICAP ET CHOMAGE

Tableau 29 : Demande d'emploi prioritaire des bénéficiaires de la loi de juillet 1987, toutes catégories, de 2000 à 2002 en Alsace Page 57

Tableau 30 : Répartition du nombre de demandeurs d'emploi handicapé par sexe et par catégorie de demande d'emploi en Alsace au 31/12/2002 Page 64

Tableau 31 : Part des demandeurs d'emploi handicapés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi par sexe et catégorie d'emploi, en Alsace au 31/12/02 Page 64

Tableau 32 : Répartition par âge et par sexe des demandeurs d'emploi handicapés en Alsace au 31/12/2002 Page 65

Tableau 33 : Part des demandeurs d'emploi en fonction de l'âge et de la catégorie de demande d'emploi, en Alsace au 31/12/2002 Page 66

Tableau 34 : Secteur d'activité d'origine des demandeurs d'emploi handicapés alsacien, au 31/12/2002 Page 69

Tableau 35 : Emplois recherchés par les hommes inscrits à l'ANPE, en Alsace au 31/12/2002 Page 70

Tableau 36 : Emplois recherchés par les femmes inscrites à l'ANPE, en Alsace au 31/12/2002 Page 71

MILIEU PROTEGE - CAT

Tableau 37 : Capacités financées en CAT en Alsace au 10.06.2003 Page 75

Tableau 38 : Sexe, âge et ancienneté dans la structure des personnes employées en CAT en 1999 Page 76

Tableau 39 : Personnes employées en EA ou AP au 31.12.2002 Page 78

Tableau 40 : EA selon le secteur d'activité Page 79

ACCES A L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

Tableau 41 : Caractéristiques du public PAP/ND en comparaison à l'ensemble des personnes nouvellement prises en charge par CAP Emploi en Alsace en 2002 Page 98

Tableau 42 : Répartition des bénéficiaires selon leur catégorie, par département Page 101

Tableau 43 : Part et nature des contrats aidés par département en Alsace en 2002 Page 102

Tableau 44 : Caractéristiques des personnes placées par CAP Emploi en Alsace en 2002 Page 106

Tableau 45 : Nombre de personnes ayant bénéficié d'une prestation de préparation et d'adaptation à l'emploi dans les départements alsaciens en 2002 Page 108

Tableau 46 : Aides publiques à l'emploi (janvier-décembre 2002), Alsace Page 109

Tableau 47 : Répartition des sorties du fichier des demandeurs d'emploi handicapés en 200 selon le motif Page 113

L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION DES ENTREPRISES

Tableau 48 : Bilan de la prospection par les deux CAP Emploi en Alsace en 2002 Page 126

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Tableau 49 : Las avis d'inaptitudes partielles et totales en 2001 Page 129

Tableau 50 : Volume d'activité des missions maintien dans l'emploi en 2002 par département Page 132

Tableau 51 : Répartition des signalements selon leur origine dans les deux départements alsacien en 2002 Page133

Tableau 52 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon l'origine du risque d'inaptitude Page 134

Tableau 53 : Répartition par sexe des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002 Page 135

Tableau 54 : Répartition par âge des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002 Page 135

Tableau 55 : Répartition par niveau de formation des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002 Page 136

Tableau 56 : Répartition par niveau de qualification des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2002 Page 136

Tableau 57 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en 2002 selon leur ancienneté dans l'entreprise au moment du signalement Page 137

Tableau 58 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon leur situation au moment du signalement Page 137

Tableau 59 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon leur l'avis du médecin du travail au moment du signalement Page 138

Tableau 60 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon la nature de leur handicap principal Page 139

Tableau 61 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon la reconnaissance de leur handicap Page 139

Tableau 62 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon le secteur d'activité de l'entreprise (NAF 15) Page 140

Tableau 63 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2002 selon la taille de l'entreprise Page 141

Tableau 64 : Répartition des dossiers fermés au cours de l'année 2002 selon le type de résultat Page 142

Tableau 65 : Détails des types de maintien dans l'emploi en Alsace en 2002 Page 142

Tableau 66 : Le maintien dans l'emploi par Cap Emploi en 2002 Page 144

Le rôle et le fonctionnement de la COTOREP (COmmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel)

Composition de la COTOREP :

Émanation de la Loi de 1975 sur les handicapés, la COTOREP est composée de 24 membres nommés pour trois ans par arrêté préfectoral. Peuvent siéger des conseillers généraux, des représentants d'établissements accueillant des personnes handicapées, d'associations représentatives de personnes handicapées, d'organisations syndicales et patronales, d'organismes débiteurs des prestations sociales comme la Sécurité Sociale. Il existe une commission par département.

Rôle de la COTOREP :

Elle est compétente pour connaître la situation des personnes handicapées adultes âgées d'au moins 20 ans (ou 16 ans en cas d'entrée dans la vie active). En fonction des demandes qu'elle reçoit, elle fait le point sur les aptitudes relatives à l'emploi, la formation, les aides financières et les placements en établissements médico-sociaux. C'est elle qui fixe le taux d'incapacité.
La COTOREP est organisée autour de deux pôles de compétence, un pôle Emploi-formation professionnelle, et un pôle Aides sociales et financières, placements en établissements médico-sociaux. Le secrétariat permanent de la COTOREP se tient à la disposition des personnes handicapées pour les accueillir et les informer. Il a également en charge le suivi des dossiers individuels.

Fonctionnement de la COTOREP :

Après l'enregistrement du dossier de demande par le secrétariat de la COTOREP, une équipe technique composée de médecins, psychologues, assistants de service social, conseillers à l'emploi de l'ANPE, etc…, étudie l'ensemble du dossier, et émet un avis sur la demande.

C'est ensuite la Commission qui statue et prend la décision. Cette commission dont les membres sont nommés par le Préfet, est composée des représentants de l'ANPE, d'Organismes de Sécurité Sociale, de médecine du travail, du Conseil Général, d'associations de handicapés, d'organisation professionnelles, de syndicats de salariés...

La COTOREP a longtemp été séparée en deux sections selon le type de décision à prendre. Ces deux sections ont été fusionnées suite à une circulaire du 27 février 2002, relative à la coordination des services pour les personnes handicapées et à l'organisation des COTOREP.

A titre d'information, les deux sections regroupaient les champs suivants :

1ère section - L'emploi et la formation :
La Commission prend des décisions sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et apprécie le degré d'aptitude au travail. Le travailleur handicapé est classé dans l'une des catégories A, B, ou C en fonction de son handicap.

Dans cette 1ère section, sont aussi examinés les projets de réinsertion professionnelle dans la fonction publique, l'orientation vers un établissement de travail protégé (C.A.T. ou A.P.) ou le milieu ordinaire de travail, les possibilités de suivre une formation professionnelle, et les questions financières relatives à l'installation dans l'emploi et à la garantie de ressources sous forme de complément de salaire.

2ème section : Les aides sociales et financières, et le placement en établissement médico-social

La Commission prend des décisions sur le taux d'incapacité de la personne et l'attribution de la carte d'invalidité (à ne pas confondre avec l'invalidité au sens de la Sécurité Sociale).
Elle décide l'attribution de l'AAH (allocation d'adulte handicapé), de l'ACTP (allocation compensatrice pour tierce personne), de l'allocation compensatrice pour frais professionnels supplémentaires ainsi que d'autres aides complémentaires. En matière d'orientation vers des établissements médico-sociaux, sont concernés ici les MAS (maison d'accueil spécialisée), les foyers d'hébergement, les foyers à double tarification et les foyers occupationnels.

Textes de référence :
- Loi n° 75534 du 30 juin 1975
- Décret n°76479 du 2 juin 1976

Qu'est-ce-que le handicap ? Qu'est-ce-qu'un travailleur handicapé ?

Qu'est ce que le Handicap ?

D'une façon générale, le handicap est un désavantage social pour un individu, qui résulte d'une déficience ou d'une incapacité, et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal compte tenu de l'âge, du sexe et des facteurs socioculturels[1].

C'est donc en référence à des normes sociales existant à un moment donné que le handicap est défini. Cette définition du handicap est essentielle car elle fonde notre liberté d'imaginer des systèmes permettant de surmonter les handicaps.

Les personnes handicapées disposant d'une «employabilité» limitée , faudrait-il les exclure de la vie du monde et de la construction de la société de demain ? Non, bien entendu, et c'est ce qu'affirme avec force la loi de 1975 promulguée à la suite du rapport de François Bloch-Lainé de 1967 sur les handicapés. Au fond, qu'affirme cette loi ? Que la collectivité doit contribuer à réparer les dommages provoqués par les accidents du travail mais aussi ceux liés aux processus génétiques (déficits intellectuels par exemple) ou aux maladies invalidantes. Un certain nombre de droits légitimes sont reconnus aux personnes handicapées : accès à l'instruction, aux soins, au logement, au travail...

En ce qui concerne l'obligation d'insertion professionnelle, elle peut s'effectuer en milieu ordinaire de travail ou dans le secteur du travail protégé. La collectivité acceptant la gestion partagée des inadaptations, la puissance publique s'est trouvée légitimée à imposer la charge de la formation et du placement professionnel des handicapés à l'ensemble des acteurs concernés, employeurs notamment. (Cf. annexe n° 4 sur l'obligation d'emploi des handicapés et mutilés de guerre).

Qu'est ce qu'un travailleur handicapé ?

S'agissant de la notion de «travailleur handicapé», elle suppose un double positionnement :

- un positionnement par rapport au monde médical et aux normes relatives à la «bonne santé» d'un être humain en fonction de l'âge,

- et un positionnement par rapport au monde du travail et aux conditions dans lesquelles on utilise la main d'œuvre en général.

Est considéré comme «travailleur handicapé» le sujet confronté à des difficultés suffisamment importantes pour que la notion de handicap puisse être évoquée, et pas trop importantes pour que celle de travailleur soit retenue à son tour. Le Code du Travail donne la définition suivante : «est reconnue comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par la suite d'une déficience ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales» (Article L 323.10).

L'institution chargée d'apprécier la capacité de l'individu à travailler malgré ses incapacités est la COmmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP) (cf. annexe n° 5). C'est elle qui confère le statut de travailleur handicapé et détermine le degré de handicap[2].

Les trois catégories de la COTOREP sont:

- catégorie A, pour un handicap léger
- catégorie B, pour un handicap modéré
- catégorie C, pour un handicap grave.

---

1. *La notion même de " handicap " situe d'emblée l'individu dans la société. Depuis 1980, la classification de Philip WOOD pour l'Organisation Mondiale de la Santé a fortement contribué à affiner notre approche du handicap. Elle distingue quatre niveaux articulés les uns aux autres :*
- Niveau de la cause des déficiences (par exemple, une maladie traumatisante),
- Niveau des effets constatés sur l'organe (la déficience elle-même : anomalie, malformation, insuffisance, perte de l'organe ou d'une fonction spécifique de l'organe)
- Niveau de l'impact sur les activités humaines (l'incapacité, c'est-à-dire la réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon, ou dans les limites considérées comme normales par un être humain)
- Niveau de l'impact sur le rôle social (le handicap).

2. *Rappelons que l'on distingue la question de l'étiologie des incapacités, de celle du degré de handicap. Les atteintes peuvent être d'origine génétique ou congénitale, ou avoir été provoquées par des accidents ou des maladies invalidantes. Le handicap qui en résulte, lui, est plus ou moins grave. La COTOREP apprécie le degré de gravité du handicap et les espérances d'amélioration de l'état de la personne à moyen terme.*

Les bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987

L'article L. 323-3 du Code du travail définit le public bénéficiaire de l'obligation d'emploi :

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).
2. Les victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente de la sécurité sociale ou de tout autre régime.
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale ou de tout autre régime à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
4. Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
5. Les veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension militaire d'invalidité, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou titulaires d'une pension militaire d'invalidité dont le taux est au moins égal à 85%.
6. Les orphelins de guerre de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé est décédé des suites de la guerre ou titulaires d'une pension militaire d'invalidité dont le taux est au moins égal à 85%.
7. Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant avec le militaire ou assimilé décédé des suites de la guerre, lorsqu'elles justifient d'une pension militaire d'invalidité dont le taux est au moins égal à 85% avant leur remariage.
8. Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Les anciens sapeurs pompiers titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité suite à un accident ou une maladie contractée pendant le service.

Bibliographie

INCAPACITES, RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DU HANDICAP ET ACCES A L'EMPLOI AMAR M., AMIRA S. (2003) Revue française des affaires sociales, N° 1-2, La Documentation Française

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN 2000, des embauches en augmentation grâce à une bonne tenue des emplois AMIRA S., OKBA M., RAMARE A. (2002), Premières synthèses, N°47.1, DARES

L'EMPLOI ET LE CHOMAGE DES PERSONNES HANDICAPEES EN 1999 AMIRA S., (2001), Premières synthèses, N°44.3, DARES

LE PAPY BOOM RENFORCE L'ACTIVITE DES SENIORS, ANGLARET D., CANCE R. (2002), Premières synthèses, N°15.2, DARES

PERSONNES HANDICAPÉES : Le guide pratique, APAJH (2003), Prat éditions

LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE : ampleur et incidence BLANCHET D. (2002), Economie et Statistiques N° 355-356, INSEE

L'ACTIVITÉ DES COTOREP en 2001, CHANUT J.-M., PAVIOT J. (2002), Série Statistiques, N°42, DREES

RAPPORT FINAL DU GROUPE PROSPECTIVE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS Commissariat Général du Plan (2003)

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES : Le travail en milieu ordinaire, CTNERHI (2003), Editions CTNERHI

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

DISPARITES REGIONALES DE LA RECONNAISSANCE DU MESOTHELIOME DE LA PLEVRE COMME MALADIE PROFESSIONNELLE EN FRANCE (1986-1993) GOLDBERG M., GOLBERG S., LUCE D. (1999), Revue d'Epidémiologie et Santé Publique, n°47-5

LES PERSONNES HANDICAPÉES ET LE MARCHE DU TRAVAIL : un guide pour réussir, KERROUMI B., Les Éditions d'organisation, 1996

L'ENQUÊTE "HANDICAPS, INCAPACITÉS, DÉPENDANCE" : APPORTS ET LIMITES MORMICHE P. (2003) Revue française des affaires sociales, N° 1-2, La Documentation Française

LES DISPARITES DE GENRE DANS LE REPERAGE ET LA PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HANDICAP RAVAUD J-F. , VILLE I. (2003), Revue française des affaires sociales, N° 1-2, La Documentation Française

LES PERSONNES HANDICAPÉES EN FRANCE : Données sociales 1995, TRIOMPHE A. (1995), Éditions CTNERHI

DICTIONNAIRE DU HANDICAP : ZRIBI G., POUPÉE FONTAINE D. (2002), Éditions ENSP

Rapports annuels d'autres observatoires régionaux

LES ACTIONS MENEES AUPRES DES PERSONNES ET DES ENTREPRISES EN CHAMPAGNE-ARDENNE EN 2000 : ORETH, juillet 2002

L'EMPLOI ET LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES EN PICARDIE : Mission d'Observation Régionale de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés de Picardie, décembre 2002

HANDICAP ET TRAVAIL : Situation des travailleurs handicapés employés dans les établissements lorrains de 20 salariés et plus en 1999, ORSAS Lorraine, OREFQ, 2003

LES DEMANDEURS D'EMPLOI TRAVAILLEURS HANDICAPES EN CHAMPAGNE-ARDENNE EN 2001 : ORETH, janvier 2003

OBSERVATOIRE DES DISPOSITIFS D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ILE-DE-FRANCE : Bilan annuel 2001, juillet 2002

OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : Poitou-Charentes, Rapport annuel 2001

HANDICAP ET EMPLOI : Atlas Rhône-Alpes 2002, Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, CRDI Rhône-Alpes, 2003

L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES EN BASSE-NORMANDIE : Année 2001, OREPH, Éditions 2002

TABLEAUX DE BORD 2001 et 2002 : OREFIPH AQUITAINE

Impression : IMPRIMERIE JUNG - 67118 GEISPOLSHEIM - Tél. 03 88 66 20 34

Ont participé à la réalisation de ce document :

Responsable de projet : Dominique FERNANDEZ - ORSAL
Technicien d'études : Meusseikh BA - ORSAL

Direction de l'ORSAL : Frédéric IMBERT
Direction de l'OREF : François de WISPELAERE

Ont également participé aux chapitres :

"Handicap et Chômage en Alsace en 2002"
Chargée d'études : Laurence MOINE - OREF

"Contexte démographique et économique"
Chargé d'études : Hervé POLESI - ORSAL
Chargé d'études : Arnaud ETIENNE - ORSAL

"Les autres bénéficiaires de la loi de 1987"
Chargé d'études : Philippe Enderlin - ORSAL

Présentation et mise en page :
Sylvie CLAUSS - ORSAL