

Observatoire
régional
formation
insertion
professionnelle
des travailleurs
handicapés



Les travailleurs handicapés en Alsace

Rapport annuel 2003

Réalisé en collaboration avec
le CREAI Alsace et l'OREF Alsace



Réalisation de ce document :

Direction du projet : Dominique FERNANDEZ - chargé d'études
Réalisation technique: Meusseikh BA - technicien d'études

Direction de l'ORSAL : Frédéric IMBERT

E-mail : info@orsal.org

Présentation et mise en page :

Secrétaire : Sylvie CLAUSS - secrétaire

Impression :

Imprimerie JUNG - 67118 GEISPOLSHEIM - Tél. 03 88 66 20 34

Introduction

Publié pour la première fois en 2003, le rapport annuel de l'Observatoire Régional Emploi, Formation Insertion Professionnelle des travailleurs Handicapés (OREFIPH) fait un tour d'horizon des données existantes à l'échelle de la région sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Sa seconde édition met à jour les constats établis en 2003 et aborde pour la première fois la question de la formation professionnelle des travailleurs handicapés. Elle présente, chaque fois que possible, des données d'évolutions et s'attache à décliner les indicateurs présentés à l'échelle du département, ou de la zone d'emploi. Si chacun des chapitres de ce document peut être lu séparément des autres, une lecture transversale - proposée en synthèse à ce travail - permet d'avoir une vision plus globale de la situation en Alsace.

En complément à ce rapport annuel, l'OREFIPH Alsace publie chaque trimestre les données les plus récentes concernant le chômage des travailleurs handicapés. Ces bulletins peuvent être téléchargés sur le site de l'ORSAL (www.orsal.org).

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 créé en Alsace en 2002.

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

En Alsace, les travaux de l'OREFIPH sont dirigés par un comité de pilotage composé de : la Région Alsace, la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP), la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS), 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.

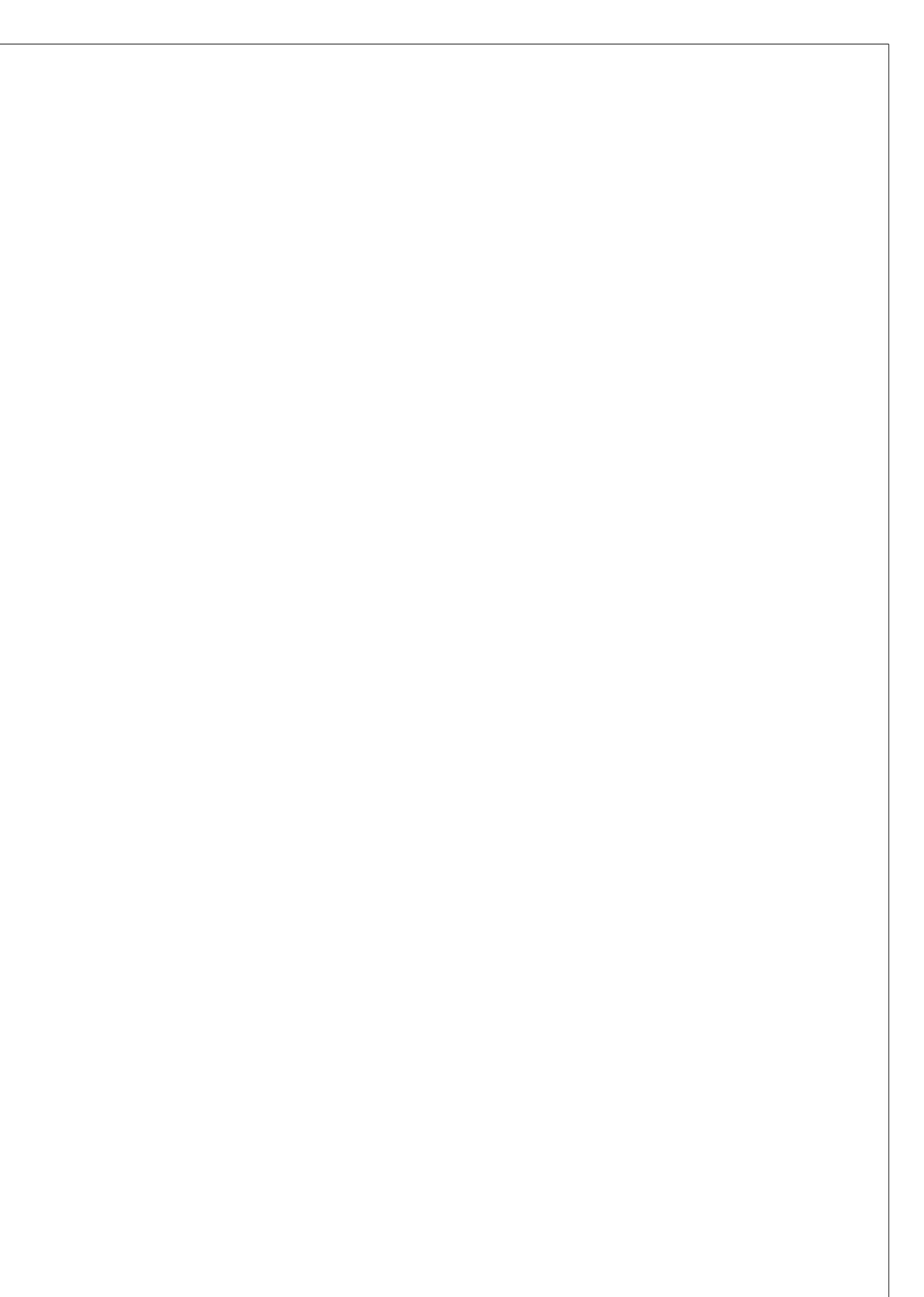
Remerciements

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
Monsieur Frédéric BAUER	CREAI Alsace
Madame Florence BOY	COTOREPdu Haut-Rhin
Docteur Magdeleine BROM	DRTEFP d'Alsace
Madame Sabine DELOUX	Action et compétence
Monsieur François DE WISPELAERE	OREF Alsace
Monsieur Bernard FATH	DRTEFP d'Alsace
Madame Agnès GERBER-HAUPERT	Action et compétence
Monsieur Clément HECHT	DRTEFP d'Alsace
Madame Catherine JAMIN	Région Alsace
Madame Yolande KUHN	COTOREPdu Bas-Rhin
Madame Tania MEYER	PDITH du Bas-Rhin
Madame Laurence MOINE	OREF Alsace
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 général1

Données de contexte démographique et économique3

Population, emploi et précarité5

Quelques chiffres-clés5

Données par zone emploi5

Structure socioprofessionnelle6

L'économie alsacienne.....6

Les entreprises en Alsace7

Créations et disparitions.....7

Structure des établissements.....8

Les offres d'emploi10

Evolution de 1999 à 2003 de l'offre d'emploi par département
en Alsace10

Evolution de 1999 à 2003 de l'offre d'emploi par type d'emploi
en Alsace11

Evolution de 1999 à 2003 de l'offre d'emploi par niveau
de qualification en Alsace12

Evolution de 1999 à 2003 de l'offre d'emploi
par secteur d'activité en Alsace13

Structure des établissements par département en Alsace14

Les offres d'emploi par département en Alsace.....15

Chapitre II Les travailleurs handicapés en Alsace17

1. Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP19

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)21

Le traitement de la demande en 200321

Evolution du volume de demandes reçues entre 2000 et 200322

Les décisions de reconnaissance23

Evolution des décisions de reconnaissance24

L'Orientation professionnelle25

Les demandes d'orientation professionnelle en Alsace25

Evolution du volume des demandes d'ORP reçues
de 2000 à 200326

Les décisions d'orientation et de reclassement professionnel27

2. Les autres bénéficiaires de la loi 1987	31
Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité	33
Nombre de pensionnés fin 2003	33
Répartition par sexe	34
Répartition par âge	34
Répartition par catégorie	35
Les personnes titulaires d'une rente accident du travail- maladies professionnelles	36
Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2003	36
Caractéristiques des assurés ayant un taux d'IPP d'au moins 10%	37
3. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés données de la déclaration 2002	39
Les établissements alsaciens et l'obligation d'embauche	41
Approche en volume de la répartition des établissements alsaciens au regard de l'obligation d'emploi.....	41
L'emploi direct de travailleurs handicapés	43
L'emploi direct de travailleurs handicapés : des unités bénéficiaires aux travailleurs handicapés en emploi	44
La sous-traitance à des établissements du milieu protégé	45
Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH	45
L'obligation d'emploi à l'échelle des zones d'emploi	46
Les différents secteurs d'activité face à l'obligation d'emploi	47
Les entreprises qui versent uniquement une contribution	48
Les travailleurs handicapés employés dans les établissements de plus de 20 salariés de la région	49
Répartition par sexe et âge	49
Une vision du vieillissement selon le secteur d'activité	50
Des emplois stables et des embauches déjà anciennes	52
Les postes occupés par les travailleurs handicapés	53
Répartition des travailleurs handicapés selon le " type de reconnaissance du handicap "	54
Les travailleurs reconnus par la COTOREP	55
Les travailleurs en incapacité permanente partielle	56
Les autres bénéficiaires de la loi de 1987	57
Le placement antérieur en milieu protégé	57
Le calcul des unités bénéficiaires	58
Les données par département.....	59

4. Handicap et chômage en Alsace en 2003	63
Les demandes d'emploi bénéficiant de la loi de juillet 1987	65
Evolution du chômage des travailleurs handicapés	67
Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés	68
Les demandes d'emploi par catégorie.....	68
Les demandeurs d'emploi par sexe	71
Les demandeurs d'emploi par âge	72
Les demandeurs d'emploi par niveau de formation	73
Les demandeurs d'emploi par niveau de qualification	74
Les demandeurs d'emploi par secteur d'activité du dernier employeur.....	75
Les emplois recherchés.....	76
Le chômage de longue durée	78
Les tableaux de données départementales	79
5. Les travailleurs handicapés en milieu protégé	81
Les Centres d'Aide par le Travail (CAT)	83
Les capacités financées.....	83
Les caractéristiques des personnes travaillant en CAT	84
Les flux d'entrée et de sortie en CAT en 2002	85
Les Entreprises Adaptées / Ateliers Protégés	86
Les effectifs employés	86
Les secteurs d'activité des EA et des CDTD	87
Chapitre III Le dispositif d'insertion	89
1. Le dispositif d'insertion des travailleurs handicapés	
Moyens organisationnels et humains	91
Le schéma régional de la formation et de l'intégration	
des personnes handicapées	93
Les Programmes Départementaux d'Insertion	
des Travailleurs Handicapés (PDITH)	93
Le PDITH du Bas-Rhin.....	94
Le PDITH du Haut-Rhin	95
Les missions information et sensibilisation des entreprises	96
Dans le Bas-Rhin	96
Dans le Haut-Rhin	96
Les cellules maintien dans l'emploi	97
Le réseau Cap emploi.....	98

2. L'accès à l'emploi en milieu ordinaire	99
L'accueil des travailleurs handicapés par le réseau	
Cap Emploi	101
Nombre de personnes accueillies par CAP Emploi	101
Le profil des personnes accueillies par CAP Emploi	103
Les travailleurs handicapés placés par CAP Emploi	108
Le volume des placements réalisés	108
La nature des contrats	109
Caractéristiques des entreprises ayant embauché	
des personnes handicapées en 2003	111
Caractéristiques de personnes placées par CAP emploi.....	113
Les autres activités de CAP Emploi (hors prospection)	116
L'appui à l'embauche des travailleurs handicapés	
milieu ordinaire	117
Le programme "chomeur de longue durée" du service public	
de l'emploi	117
Les contrats primés par l'AGEFIPH	118
La garantie de ressource des travailleurs handicapés	119
L'aide à la création d'activité.....	119
Les demandeurs d'emploi handicapés ayant retrouvé un emploi	
en 2003.....	120
Reprises d'emploi selon le type de public bénéficiaire	
de la loi de juillet 1987	121
Reprises d'emploi et niveau de formation	122
Les tableaux de données départementales	123
3. L'information et la sensibilisation des entreprises	127
Les cellules information et sensibilisation des entreprises	129
Dans le Bas-Rhin	129
Dans le Haut-Rhin	130
La prospection des CAP Emploi	131
4. Le maintien dans l'emploi	133
Les avis d'inaptitudes	135
Volume d'activité des missions maintien dans l'emploi	137
Schéma de l'activité des missions maintien dans l'emploi	
en Alsace en 2003	137
Origine des signalements	139
Causes du risque d'inaptitude	140

Caractéristiques des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi	141
Caractéristiques socio-démographiques	141
Situation vis à vis de l'emploi	143
Situation vis à vis de la santé et du handicap	144
Caractéristiques des entreprises	146
Résultats en terme de maintien dans l'emploi en Alsace en 2003	148
Le maintien dans l'emploi.....	148
Le licenciement pour inaptitude	149
L'activité de maintien dans l'emploi de CAP Emploi	150
5. L'accès à la formation professionnelle continue	151
Les travailleurs handicapés à l'AFPA	153
Le service d'aide à l'élaboration du parcours de formation	153
Les prestations de formation de l'AFPA	154
Les Stages d'Insertion et de Formation en Entreprise	156
Les entrées en SIFE individuels	157
Les entrées en SIFE collectifs.....	157
Les stages d'accès à l'entreprise	158
Les formations délivrées par les Centres de Rééducation Professionnelle	159
Les formations en alternance	161
Le schéma régional de formation des travailleurs handicapés en Alsace (SRFTH)	162
Synthèse : les résultats 2003	163
Synthèse des résultats 2003	165
De la déficience à la reconnaissance administrative du handicap	167
Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés	168
L'entrée dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle	169
Les établissements de travail protégé	169
L'emploi en milieu ordinaire	170

Le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire et la recherche d'emploi	171
Les travailleurs handicapés en formation	171
Les caractéristiques des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987	172
Une large prédominance des hommes	172
Une population âgée	172
Une population moins qualifiée, au niveau de formation plutôt bas	173
La question de la nature et de l'origine du handicap	174
Des situations départementales contrastées	175
Evolutions et perspectives	176
Une augmentation globale du nombre des travailleurs handicapés	176
Une situation économique qui continue à se dégrader	177
Des effets des évolutions démographiques	177
Données départementales	179
Annexes	181
Glossaire	183
Index des figures	185
Le rôle et le fonctionnement de la COTOREP	190
Qu'est-ce qu'un handicap ? Qu'est-ce-qu'un travailleur handicapé ?	191
Les bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987	192
Bibliographie	193

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 d'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 2003 de l'offre d'emploi par département en Alsace.....	10
Evolution de 1999 à 2003 de l'offre d'emploi par type d'emploi en Alsace	11
Evolution de 1999 à 2003 de l'offre d'emploi par niveau de qualification en Alsace	12
Evolution de 1999 à 2003 de l'offre d'emploi par secteur d'activité en Alsace	13
Tableaux de données départementales, 2002	14
Structure des établissements par département	14
Les offres d'emploi par département	15

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 encore favorables (taux de chômage bas, PIB par habitant élevé...) en comparaison à la moyenne nationale.

Elle n'en est pas moins touchée par le ralentissement économique : ce qui se traduit en particulier par une augmentation très forte du chômage (+13 % entre fin 2002 et fin 2003), du nombre des bénéficiaires du RMI (+10%)...

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 enregistrées par l'ANPE, la baisse constatée entre 2000 et 2002 est suivie d'une reprise en 2003 (+2,0 %).

Cette reprise s'accompagne d'une précarisation des emplois proposés : alors que les emplois durables représentaient 49 % des offres de 1999 à 2002, leur nombre chute en 2003 et ils ne concernent plus que 43 % des offres cette année-là. Les offres d'emploi temporaire (CDD de moins de 6 mois : 50 %) et occasionnel (contrats de moins d'un mois : 7 %) sont donc maintenant majoritaires en Alsace.

En 2003, 8 offres d'emploi sur 10 sont issues du secteur tertiaire. Ce sont les employés qualifiés qui sont les plus visés par ces offres, suivis des employés non qualifiés. Celles qui visent des ouvriers (qualifiés ou non) ont nettement diminué entre 1999 et 2002, mais réaugmentent en 2003.

Population, emploi et précarité

QUELQUES CHIFFRES-CLÉS

- 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 7,9 % au 31.12.2003 (9,7 % en France métropolitaine) : progression de 13 % en un an (ANPE - DRTEFP)
- 20 032 allocataires du RMI, soit 2,3 % des 25-59 ans (CAF67, CAF68, INSEE RP99)

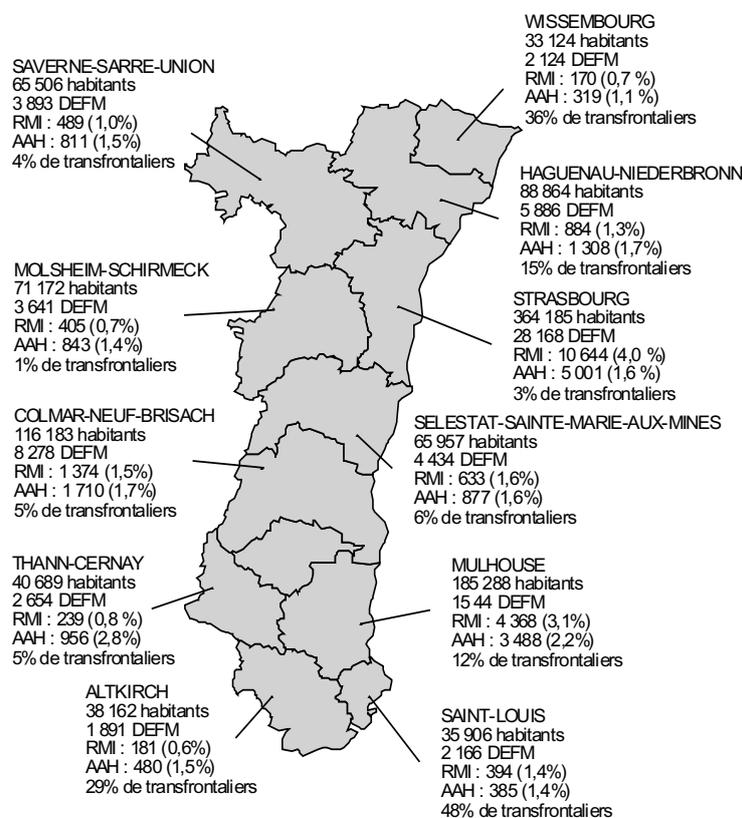
L'Alsace se trouve être, en terme de surfa-

ce, 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'Île-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 D'EMPLOI

Carte 1 : Les zones d'emploi en Alsace : Caractéristiques socio-démographiques



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

NOM DE LA ZONE D'EMPLOI

Habitants de 16 à 64 ans (INSEE RP99)

Demandeurs d'emploi (catégorie 1 à 3) en fin de mois au 31.12.2003 (ANPE - DRTEFP)

Proportion de bénéficiaires du RMI par rapport à la population de 25 - 64 ans (CAF 67, CAF 68, RP99)

Proportion de bénéficiaires de l'AAH par rapport à la population de 20 - 59 ans (CAF 67, CAF 68, RP99)

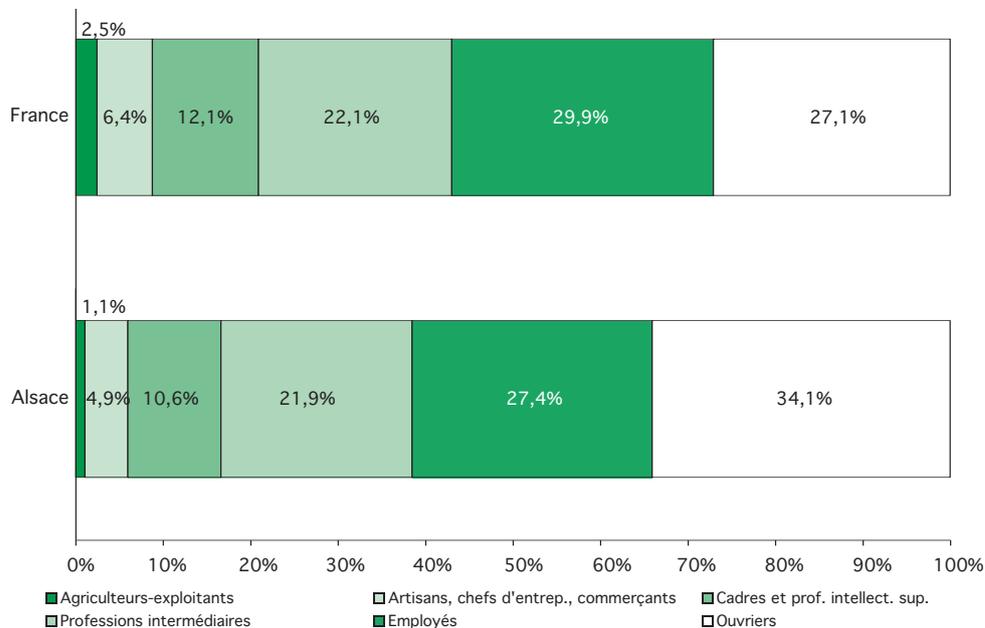
Proportion de travailleurs transfrontaliers dans la population active occupée (INSEE RP99)

STRUCTURE SOCIOPROFESSIONNELLE

La proportion marquée d'ouvriers en Alsace découle de la particularité du tissu écono-

mique régional, plus industrialisé que dans la plupart des régions françaises.

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



Source : INSEE Recensement de la population 1999 : population active

L'économie alsacienne

En 2003, le PIB français a connu une quasi-stagnation (+0,5 %), ce qui est relativement proche de l'évolution globale pour la zone euro (+0,4 %) et se traduit en particulier par une baisse des investissements des entreprises. Au second semestre 2003, la situation de l'économie mondiale va pourtant en s'améliorant, avec une croissance marquée aux Etats-Unis et en Asie (+9 % en Chine, +2,7 % au Japon).

Si la situation de la région reste plutôt favorable en comparaison aux autres régions (PIB par habitant, chômage...), elle continue à se dégrader au cours de l'année 2003.

L'Alsace a ainsi vu le nombre de ses emplois diminuer pour la seconde année consécutive en 2003 (-0,7 %). C'est toujours l'industrie qui est la plus touchée (cessations d'activité, délocalisations...), suivie du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics.

Avec 8,1 % de chômeurs en début d'année, l'Alsace a perdu sa place de région la moins touchée par le chômage : c'est désormais le Limousin qui arrive en tête avec 7,6 % de chômeurs.

Le nombre d'allocataires du RMI a connu lui aussi une nette augmentation : +10 % entre fin 2002 et fin 2003.

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

→ Une région riche, touchée par un contexte international défavorable

Les entreprises en Alsace

CRÉATIONS ET DISPARITIONS

→ Une légère hausse du nombre d'entreprises créées en 2003 par rapport à 2002

En 2003, plus de 5 200 entreprises ont été créées en Alsace ce qui correspond à une légère hausse par rapport à 2002 (5 100). Dans le Bas-Rhin comme dans le Haut-Rhin, le solde des créations d'entreprises est positif en 2003 (respectivement +1 274

et +714). En terme d'indice de dynamisme (voir définition ci-dessous), les deux départements sont dans une situation globalement plus favorable que la moyenne nationale.

Tableau 1 : Créations et disparitions d'entreprises en Alsace en 2003

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace	France
Créations	3 223	1 997	5 220	216 691
Défaillances	596	430	1 026	37 451
Cessations	1 353	853	2 206	117 938
Solde	1 274	714	1 988	61 302
Indice de dynamisme	1,65	1,56	1,62	1,39

Source : Coface Scrl, 2004

L'indice de dynamisme

L'indice de dynamisme est le rapport du nombre d'entreprises créées sur le nombre d'entreprises cessant leur activité. Ainsi un indice de dynamisme de 1,62 signifie que pour chaque entreprise qui ferme, il y a 1,62 créations d'entreprises.

Le solde de création d'entreprises est en hausse en Alsace en 2003, l'indice de dynamisme est supérieur à la moyenne nationale : ces indicateurs semblent refléter une amélioration de la situation économique en

Alsace en 2003. Ces indicateurs sont toutefois à considérer avec une certaine prudence, ils ne reflètent ni l'évolution de l'emploi ni celle de la situation sociale de la population alsacienne.

Tableau 2 : Evolution du solde de création d'entreprises en Alsace entre 2000 et 2003

		2000	2001	2002	2003
Alsace	Solde	1 598	1 461	1 531	1 988
	Indice de dynamisme	1,44	1,39	1,43	1,62
France	Indice de dynamisme	1,36	1,34	1,36	1,39

Source : Coface Scrl, 2004

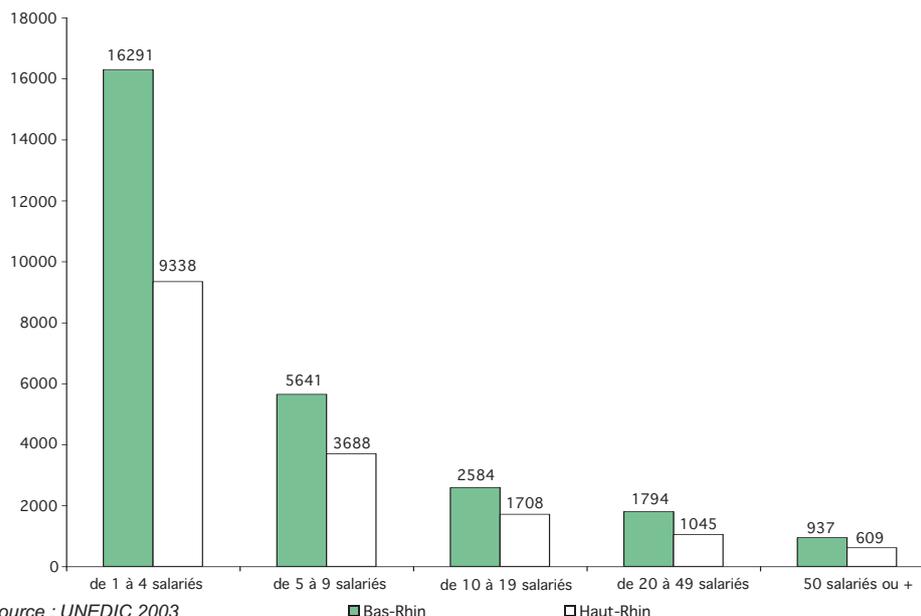
STRUCTURE DES ÉTABLISSEMENTS

Sur l'ensemble des établissements employant au moins un salarié en Alsace, la majorité (près de 6 sur 10) appartient à la catégorie employant de 1 à 4 salariés. Les établissements employant 20 salariés ou

plus ne représentent que 10 % des établissements alsaciens.

On observe la même répartition au niveau des deux départements alsaciens.

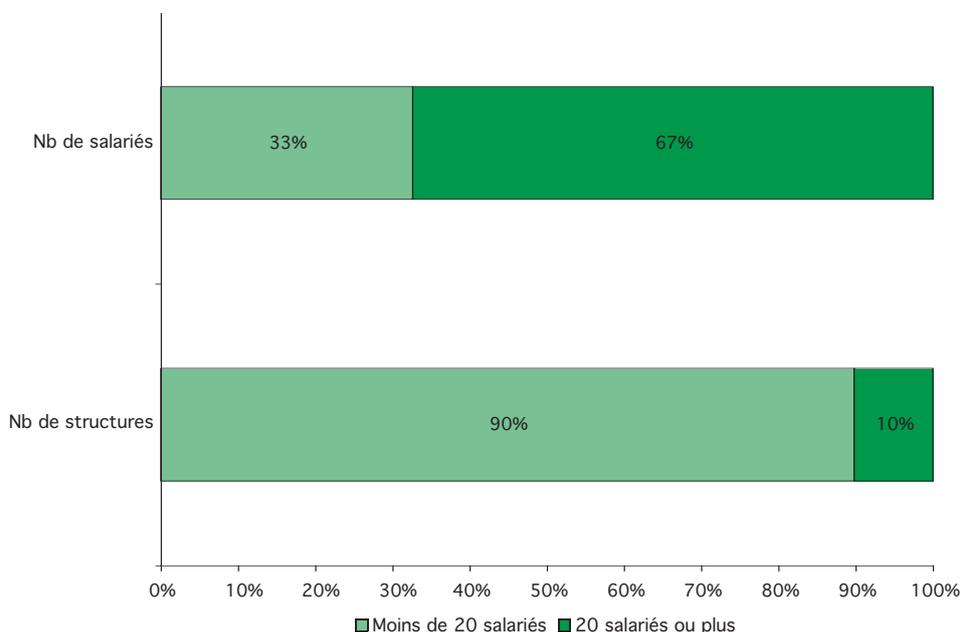
Graphique 2 : Nombre d'établissements par département selon le nombre de salariés, Alsace (31 décembre 2002)



S'ils ne représentent pas la majorité des établissements, ceux de 20 salariés ou plus (soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) pèsent cependant

lourdement sur le marché de l'emploi. En effet, 67 % des emplois alsaciens sont fournis par ces entreprises, soit 351 516 emplois salariés.

Graphique 3 : Proportions d'établissements et de salariés selon le nombre de salariés en Alsace (31 décembre 2002)

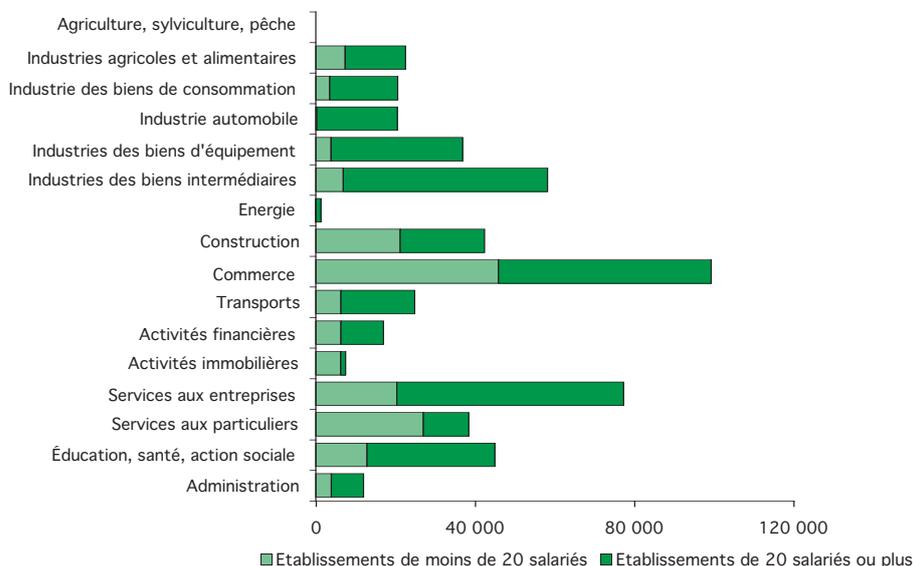


➔ 90 % des entreprises emploient moins de 20 salariés.

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

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 (31 décembre 2002)

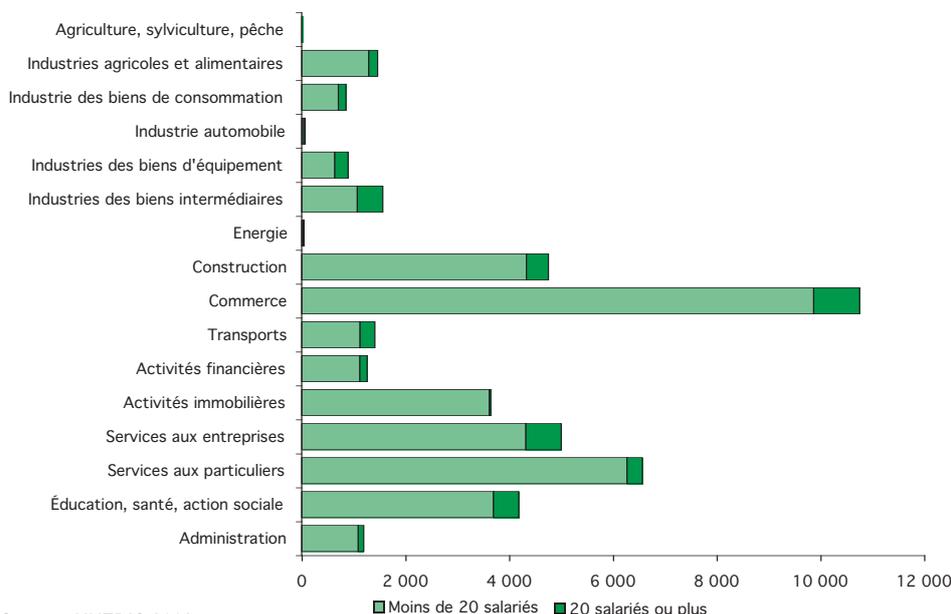


Source : UNEDIC 2003

Malgré un processus de tertiarisation de l'économie régionale, le secteur industriel représente encore 29 % des emplois salariés en Alsace. C'est la production de biens intermédiaires et des biens d'équipement qui arrive en tête en matière d'emploi, suivie des industries agricoles et alimentaires, de l'automobile et des biens de consommation.

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'établissements selon la taille en Alsace (31 décembre 2002)



Source : UNEDIC 2003

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

Les offres d'emploi

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 2003, les agences pour l'emploi de la région Alsace ont enregistré 91 882 offres d'emploi, ce qui représente une augmentation de 2 % par rapport à 2002.

Après une hausse ponctuelle en 2000, sans doute liée à une conjoncture économique favorable, puis une baisse jusqu'en 2002, le nombre d'offres retrouve, en 2003, son niveau de 1999.

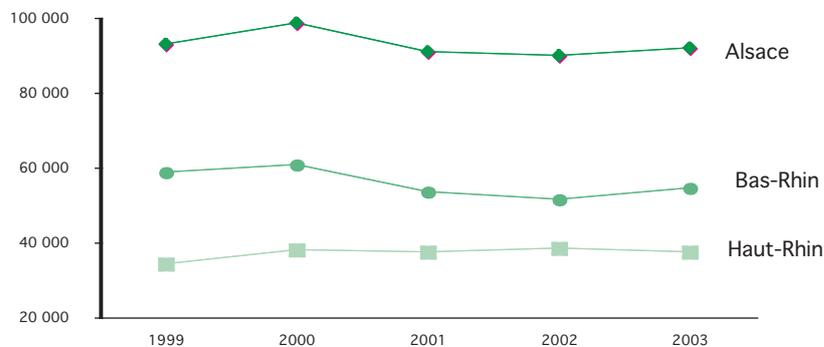
→ L'ANPE enregistre près de 92 000 offres d'emploi en Alsace en 2003.

ÉVOLUTION DE 1999 À 2003 DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR DÉPARTEMENT EN ALSACE

Entre 1999 et 2003, le bilan de l'évolution est en hausse dans le Haut-Rhin (+2 %) et en baisse dans le Bas-Rhin (-2 %).

Calculé pour décembre 2003, l'indice Offre/Demande est équivalent dans les deux départements (voir encadré ci-dessous).

Graphique 6 : Offres d'emploi par secteur d'activité entre 1999 et 2003 en Alsace



Source : ANPE - DRTEFP

L'Indice Offre/Demande

L'indice Offre/Demande est calculé en rapportant le nombre d'offres d'emploi au nombre de demandes 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 : Offres d'emploi par département en Alsace

Départements	Offres en 2003	Evolution annuelle 1999/2003	Indice 2003 Offre/Demande
Bas-Rhin	54 496	-2%	0,935
Haut-Rhin	37 386	2%	0,934
Alsace	91 882	0%	0,934

Source : ANPE - DRTEFP

→ Une baisse du nombre d'offres d'emploi entre 2000 et 2002, suivie d'une augmentation de 2 % en 2003 dans la région.

EVOLUTION DE 1999 À 2003 DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR TYPE D'EMPLOI EN ALSACE



Les offres d'emploi durable chutent en 2003. Ce sont désormais les offres d'emploi temporaire qui sont les plus nombreuses dans la région.

En Alsace, jusqu'en 2002, les offres d'emploi durable représentaient pratiquement la moitié des offres enregistrées par l'ANPE (49 % de 1999 à 2002). Elles étaient en nombre plus important que les offres temporaires, et évoluaient parallèlement à ces dernières.

On observe en 2003 une inversion de tendance : le nombre d'offres d'emploi durable connaît une diminution (4 100 offres en moins), alors que le nombre d'offres d'emplois temporaires augmente (5 600 offres en plus).

Finalement, cette dernière année, les offres d'emploi durable deviennent minoritaires face aux offres d'emploi temporaire (50 %) et occasionnel (7 %).

Cette tendance est légèrement plus mar-

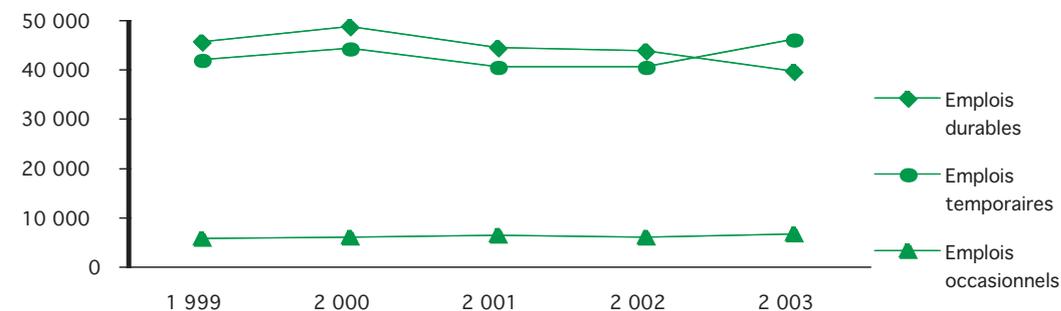
quée encore dans le département du Haut-Rhin.

Cette tendance à la précarisation des emplois offerts rapproche l'Alsace de la moyenne nationale. En effet, en 2003, 15 % des offres d'emplois enregistrées sur l'ensemble du pays correspondent à des emplois occasionnels, 43 % à des emplois temporaires et 42 % à des emplois durables.

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 2003 en Alsace



Source : ANPE - DRTEFP

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

Types d'emploi	Bas-Rhin		2003 Haut-Rhin		Alsace		Evolution annuelle 1999/2003 en Alsace
	Offre	%	Offre	%	Offre	%	
Emplois durables	23 838	43,7%	15 617	41,8%	39 455	42,9%	-3,5%
Emplois temporaires	26 359	48,4%	19 566	52,3%	45 925	50,0%	2,3%
Emplois occasionnels	4 299	7,9%	2 203	5,9%	6 502	7,1%	3,9%
Total	54 496	100%	37 386	100%	91 882	100%	-0,3%

Source : ANPE - DRTEFP

ÉVOLUTION DE 1999 À 2003 DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR NIVEAU DE QUALIFICATION EN ALSACE

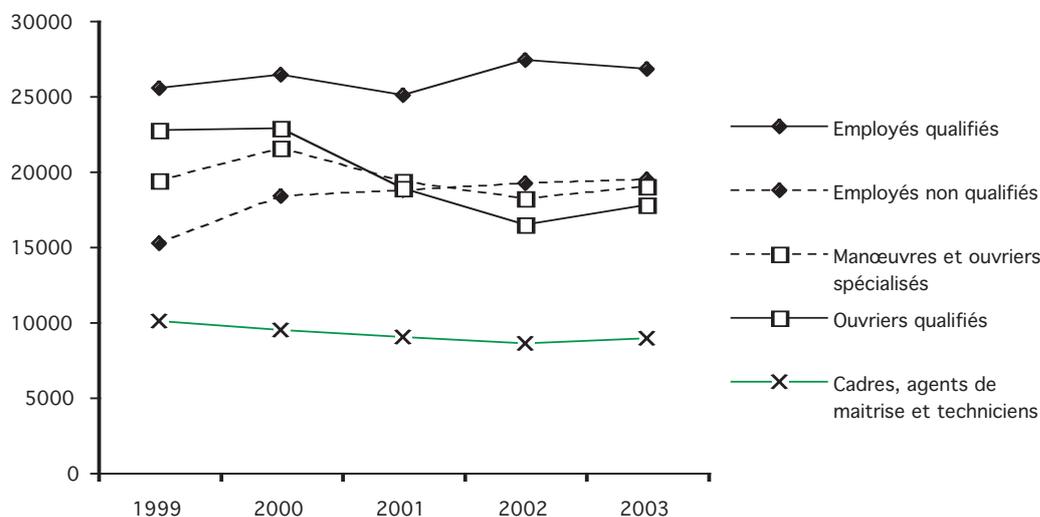


Le nombre d'offres pour les ouvriers, en baisse depuis 2000, augmente entre 2002 et 2003

En 2003, près de la moitié des offres d'emploi s'adresse à des employés avec une part prépondérante et croissante depuis 1999 pour les employés qualifiés (29 % en 2003 soit + 1,2 % par an depuis 1999). Les offres concernant des employés non qualifiés sont elles aussi en augmentation (21 % en 2003, + 6,4 % par an depuis 1999).

Si l'offre d'emploi en direction des ouvriers est nettement plus faible en 2003 qu'en 1999, il faut tout de même noter une reprise entre 2002 et 2003.

Graphique 8 : Offres d'emploi par qualification entre 1999 et 2003 en Alsace



Source : ANPE - DRTEFP

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

Qualifications	2003		Evolution annuelle 1999/2003
	Offre	%	
Manœuvres et ouvriers spécialisés	18 991	20,7%	-0,5%
Ouvriers qualifiés	17 768	19,3%	-5,9%
Employés non qualifiés	19 445	21,2%	6,4%
Employés qualifiés	26 795	29,2%	1,2%
Cadres, agents de maîtrise et techniciens	8 888	9,7%	-3,0%
Total	91 887	100%	-0,3%

Source : ANPE - DRTEFP

EVOLUTION DE 1999 À 2003 DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN ALSACE



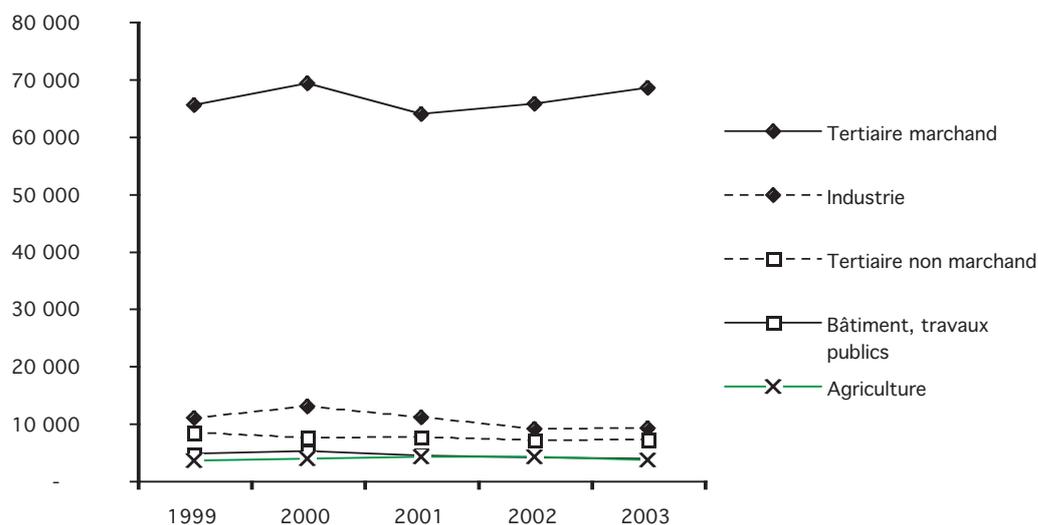
La baisse des offres d'emploi concerne le bâtiment, les travaux publics et l'industrie. 8 offres sur dix émanent du secteur des services.

En Alsace en 2003, plus de 8 offres d'emploi sur 10 sont proposées par le secteur tertiaire. 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 observée à partir de l'an 2000 dans l'industrie (- 6,1 % par an entre 1999 et 2002) semble endiguée entre 2002 et 2003.

L'offre d'emploi dans le secteur de l'agriculture accuse une baisse de 14 % entre 2002 et 2003 qui affecte sa progression : + 5,5 % par an entre 1999 et 2002.

Graphique 9 : Offres d'emploi par secteur d'activité entre 1999 et 2003 en Alsace



Source : ANPE - DRTEFP

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

Secteurs d'activité	2003		Evolution annuelle 1999/2003
	Offre	%	
Agriculture	3 511	3,8%	0,1%
Bâtiment, travaux publics	3 795	4,1%	-4,9%
Industrie	9 087	9,9%	-4,5%
Tertiaire marchand	68 378	74,4%	1,1%
Tertiaire non marchand	7 111	7,7%	-3,8%
Non précisé, sans objet	5	0,0%	
Alsace	91 887	100,0%	-0,3%

Source : ANPE - DRTEFP

Tableaux de données départementales, 2002

STRUCTURE DES ÉTABLISSEMENTS PAR DÉPARTEMENT EN ALSACE

Répartition par secteurs d'activité et par département des établissements selon la taille (31 décembre 2002)

	Bas-Rhin				Haut-Rhin			
	Nbre d'établis.		Nbre d'établis.		Nbre d'établis.		Nbre d'établis.	
	Moins de 20 salariés	20 salariés ou plus	Moins de 20 salariés	20 salariés ou plus	Moins de 20 salariés	20 salariés ou plus	Moins de 20 salariés	20 salariés ou plus
Administration	693	3%	68	2%	398	3%	37	2%
Éducation, santé, action sociale	2 417	10%	287	10%	1 277	9%	200	12%
Services aux particuliers	3 884	16%	193	7%	2 384	16%	101	6%
Services aux entreprises	2 753	11%	448	16%	1 566	11%	235	14%
Activités immobilières	2 511	10%	19	1%	1 101	7%	13	1%
Activités financières	691	3%	100	4%	429	3%	43	3%
Transports	669	3%	176	6%	454	3%	111	7%
Commerce	5 948	24%	570	21%	3 920	27%	317	19%
Construction	2 645	11%	256	9%	1 685	11%	171	10%
Energie	12	0%	12	0%	14	0%	8	0%
Industries des biens intermédiaires	616	3%	262	9%	455	3%	229	14%
Industries des biens d'équipement	366	1%	150	5%	271	2%	107	6%
Industrie automobile	22	0%	17	1%	15	0%	12	1%
Industrie des biens de consommation	464	2%	97	3%	244	2%	47	3%
Industries agricoles et alimentaires	800	3%	119	4%	492	3%	50	3%
Agriculture, sylviculture, pêche	11	0%	2	0%	5	0%	0	0%
Total	24 502	100%	2 776	100%	14 710	100%	1 681	100%
<i>Autre ou inconnu</i>	14				24			

Répartition par secteurs d'activité et par département des établissements selon l'effectif employé (31 décembre 2002)

	Bas-Rhin				Haut-Rhin			
	Nbre de sal. employés		Nbre de sal. employés		Nbre de sal. employés		Nbre de sal. employés	
	Moins de 20 salariés	20 salariés ou plus	Moins de 20 salariés	20 salariés ou plus	Moins de 20 salariés	20 salariés ou plus	Moins de 20 salariés	20 salariés ou plus
Administration	2 447	2%	5 269	2%	1 424	2%	2 825	2%
Éducation, santé, action sociale	8 055	8%	18 762	9%	4 815	7%	13 336	10%
Services aux particuliers	16 451	16%	7 310	3%	10 567	16%	4 056	3%
Services aux entreprises	12 776	12%	37 397	18%	7 551	11%	19 576	14%
Activités immobilières	4 245	4%	702	0%	2 019	3%	504	0%
Activités financières	3 911	4%	8 716	4%	2 415	4%	1 935	1%
Transports	3 706	4%	11 930	6%	2 610	4%	6 577	5%
Commerce	27 435	26%	34 163	16%	18 412	27%	19 289	14%
Construction	12 563	12%	12 446	6%	8 637	13%	8 731	6%
Energie	59	0%	793	0%	62	0%	360	0%
Industries des biens intermédiaires	3 906	4%	26 697	13%	2 970	4%	24 632	18%
Industries des biens d'équipement	2 256	2%	21 762	10%	1 591	2%	11 223	8%
Industrie automobile	132	0%	4 955	2%	103	0%	15 269	11%
Industrie des biens de consommation	2 265	2%	10 987	5%	1 230	2%	6 086	4%
Industries agricoles et alimentaires	4 471	4%	11 545	5%	2 880	4%	3 612	3%
Agriculture, sylviculture, pêche	40	0%	71	0%	12	0%	0	0%
Total	104 718	100%	213 505	100%	67 298	100%	138 011	100%

Source : UNEDIC

LES OFFRES D'EMPLOI PAR DÉPARTEMENT EN ALSACE

Offres d'emploi enregistrées de type A+B+C par département en Alsace et France

Année 1999	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France	
	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle
OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES (Flux)								
Type A : emplois durables	27 894	+6,1	17 520	+14,1	45 414	+9,1	1 318 642	+3,1
Type B : emplois temporaires	26 821	+20,9	15 056	-2,8	41 877	+11,2	1 156 376	+13,9
Type C : emplois occasionnels	3 923	+77,8	1 657	+50,5	5 580	+68,7	487 666	+15,5
Total	58 638	+15,7	34 233	+7,2	92 871	+12,4	2 962 684	+9,1

Année 2000	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France	
	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle
OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES (Flux)								
Type A : emplois durables	29 970	+7,4	18 654	+6,5	48 624	+7,1	1 463 355	+11,0
Type B : emplois temporaires	26 918	+0,4	17 195	+14,2	44 113	+5,3	1 222 651	+5,7
Type C : emplois occasionnels	3 811	-2,9	2 058	+24,2	5 869	+5,2	470 601	-3,5
Total	60 699	+3,5	37 907	+10,7	98 606	+6,2	3 156 607	+6,5

Année 2001	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France	
	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle
OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES (Flux)								
Type A : emplois durables	26 452	-11,7	17 838	-4,4	44 290	-8,9	1 375 840	-6
Type B : emplois temporaires	23 042	-14,4	17 407	+1,2	40 449	-8,3	1 182 896	-3,3
Type C : emplois occasionnels	4 008	+5,2	2 194	+6,6	6 202	+5,7	470 150	-0,1
Total	53 502	-11,9	37 439	-1,2	90 941	-7,8	3 028 886	-4

Année 2002	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France	
	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle
OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES (Flux)								
Type A : emplois durables	24 225	-8,4	19 377	+8,6	43 602	-1,6	1 288 914	-6,3
Type B : emplois temporaires	23 113	+0,3	17 245	-0,9	40 358	-0,2	1 199 916	+1,4
Type C : emplois occasionnels	4 092	+2,1	1 749	-20,3	5 841	-5,8	457 440	-2,7
Total	51 430	-3,9	38 371	+2,5	89 801	-1,3	2 946 270	-2,7

Année 2003	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France	
	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle	Cumul annuel	Évolut° annuelle
OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES (Flux)								
Type A : emplois durables	23 838	-1,6	15 617	-19,4	39 455	-9,5	1 214 726	-5,8
Type B : emplois temporaires	26 359	+14,0	19 566	+13,5	45 925	+13,8	1 244 068	+3,7
Type C : emplois occasionnels	4 299	+5,1	2 203	+26,0	6 502	+11,3	441 752	-3,4
Total	54 496	+6,0	37 386	-2,6	91 882	2,3	2 900 546	-1,6

Départements	Années					2003 en %	Evolution				
	1999	2000	2001	2002	2003		99/00	00/01	01/02	02/03	99/03
Bas-Rhin	58 638	60 699	53 502	51 430	54 496	59%	4%	-12%	-4%	6%	-2%
Haut-Rhin	34 233	37 907	37 439	38 371	37 386	41%	11%	-1%	2%	-3%	2%
Alsace	92 871	98 606	90 941	89 801	91 882	100%	6%	-8%	-1%	2%	0%

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 2002
4. Handicap et chômage en 2003
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)	21
Le traitement de la demande en 2003	21
Evolution du volume de demandes reçues entre 2000 et 2003	22
Les décisions de reconnaissance	23
Evolution des décisions de reconnaissance.....	24
L'orientation professionnelle	25
Les demandes d'orientation professionnelle en Alsace ..	25
Evolution du volume des demandes d'ORP reçues de 2000 à 2003	26
Les décisions d'orientation et de reclassement professionnel	27

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 reconnaît 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 2003, 9 240 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 (+ 8,5 % par an en moyenne).

7 797 demandes ont effectivement pu être traitées en 2003. Sur l'ensemble de la région, 88,3 % des demandes traitées aboutissent à une reconnaissance (84,0 % en moyenne nationale). Ce sont donc 6 881 reconnaissances qui ont été prononcées par les COTOREP en Alsace en 2003, (3 047 renouvellements et 3 834 premières demandes).

La structure des reconnaissances est très différente d'un département à l'autre. Dans le Bas-Rhin, 52,8 % 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 14,9 %.

On dénombre en 2003, 6 001 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 2003 (+ 6,7 % en moyenne annuelle sur l'ensemble de la région).

4 914 demandes ont effectivement été traitées en 2003. Sur l'ensemble de la région, 85,5 % des demandes traitées aboutissent à une orientation. Les orientations se font dans 51,0 % des cas vers le milieu ordinaire, dans 39,0 % des cas vers le milieu protégé. Les COTOREP proposent une formation dans 10,0 % 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 (69,2 %).

En terme de formation professionnelle, 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 apparaît 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.

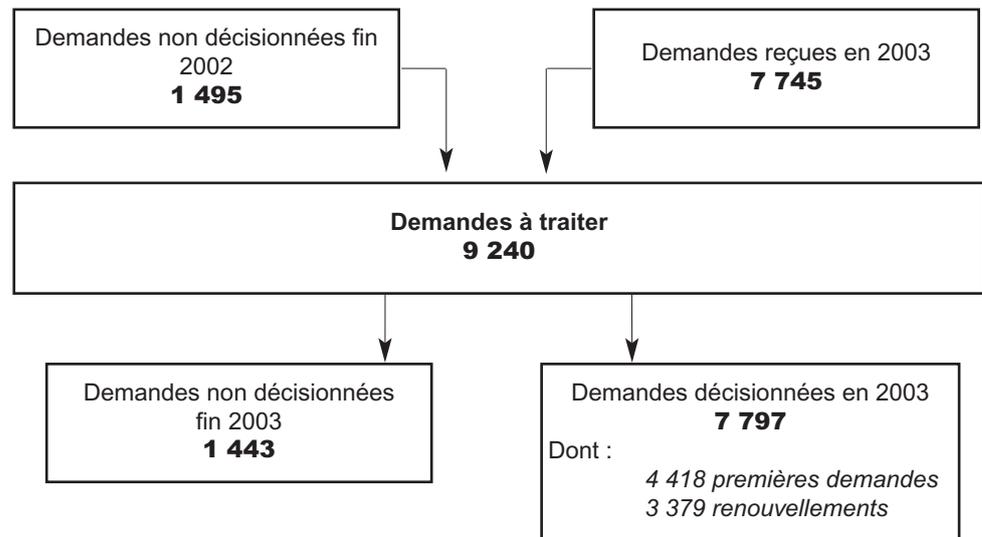
L'origine de ces divergences peut être multiple : il peut s'agir pour partie de la conséquence de situations socio-économiques différentes d'un département à l'autre, mais également d'une hétérogénéité des critères de décisions. De telles différences peuvent avoir des conséquences sur l'insertion des 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. 39).

Cette spécificité départementale est amenée à disparaître avec le nouveau fonctionnement des COTOREP prévu par la loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées (qui entrera en vigueur en janvier 2005). Cette loi supprime le classement des personnes reconnues par les COTOREP selon la gravité de leur handicap.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

LE TRAITEMENT DE LA DEMANDE EN 2003

Graphique 10 : Le traitement de la demande de RQTH en Alsace en 2003



Source : DREES / COTOREP

En 2003, les deux COTOREP d'Alsace ont reçu 7 745 demandes de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Il faut leur ajouter 1 495 demandes qui n'avaient pas été décisionnées en 2002 (demandes arrivées en fin d'année) pour obtenir le nombre total de demandes à traiter au cours de l'année : 9 240.

En 2003, les COTOREP de la région Alsace ont pris 7 797 décisions de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dont 4 418 (56,6 %) étaient constituées par des primo-demandeurs.

A la fin de l'année, ce sont quelques 1 443 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 2,2 mois d'activité. Cet indicateur donne une image du délai moyen de traitement des demandes.

➔ **9 240 demandes à traiter en 2003 et un délai moyen de traitement de 2,2 mois**

La source de données

L'analyse réalisée pour l'année 2003 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 interdépartementales sur l'ensemble des 102 COTOREP de métropole et des DOM-TOM.

Tableau 7 : Les demandes de RQTH par département en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Demandes à traiter	4 834	100,0	4 406	100,0	9 240	100,0
<i>Demandes non décisionnées</i>						
<i>l'année précédente</i>	573	11,9	922	20,9	1 495	16,2
<i>Demandes reçues au cours de l'année</i>	4 261	88,1	3 484	79,1	7 745	83,8
Demandes décisionnées	4 291	88,8	3 506	79,6	7 797	84,4
<i>1ères demandes décisionnées</i>	2 407	49,8	2 011	45,6	4 418	47,8
<i>Renouvellements décisionnés</i>	1 884	39,0	1 495	33,9	3 379	36,6
Demandes non décisionnées	543	11,2	900	20,4	1 443	15,6

Source : DREES / COTOREP

→ *Proportionnellement 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 près de deux fois plus élevée dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (respectivement 20,4 % et 11,2 %).

Le délai moyen calculé à partir de ces statistiques est de 1,5 mois dans le Bas-Rhin, contre 3,1 mois dans le Haut-Rhin.

Rapportés aux populations départementales correspondantes, ces chiffres montrent que la demande est plus forte dans le Haut-Rhin (8,8 demandes reçues en 2003 pour mille habitants de 20 à 59 ans, contre 7,2 pour mille dans le Bas-Rhin). Le constat est le même pour le nombre de décisions prises (le nombre de décision prise étant très proche du nombre de demandes reçues, les taux de décisions en cours d'années sont là encore de 8,8 pour mille dans le Haut-Rhin et de 7,2 pour mille dans le Bas-Rhin).

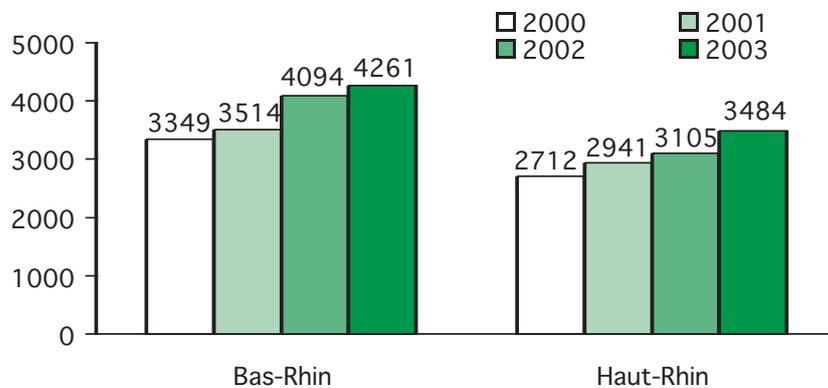
EVOLUTION DU VOLUME DE DEMANDES REÇUES ENTRE 2000 ET 2003

Le nombre de nouvelles demandes de RQTH est en augmentation continue entre 2000 et 2003 (+ 8,5 % par an en Alsace). Depuis 2000, la tendance est la même dans

les deux départements : le Bas-Rhin avec + 8,4 % par an et le Haut-Rhin + 8,7 % par an.

→ *Une augmentation continue du nombre de demande de RQTH en 4 ans.*

Graphique 11 : Evolution du volume des demandes de reconnaissance reçues annuellement de 2000 à 2003 dans les deux départements alsaciens



Source : DREES / COTOREP

LES DÉCISIONS DE RECONNAISSANCE

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 une "non reconnaissance". Il peut tout d'abord s'agir d'un refus : la personne peut être jugée normalement apte au travail ou totalement inapte au travail. La demande peut également être classée sans suite (en cas de décès, de déménagement, d'arrêt de travail prolongé...). Le dossier peut encore être en sursis, par exemple dans l'attente d'informations complémentaires.

l'une des trois catégories de travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP*, chiffre supérieur à celui de la moyenne nationale (84,0 %). Cette moyenne nationale cache toutefois de fortes disparités départementales : le pourcentage varie en effet de 62,7 % en Haute-Corse à 95,8 % dans le Lot.

On dénombre 6 881 reconnaissances en Alsace en 2003, dont 3 047 renouvellements et 3 834 nouvelles décisions.

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

En Alsace, 88,3 % des décisions aboutissent au classement du demandeur dans

Tableau 8 : Décisions de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par département en 2003

Décisions	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	%
Catégorie A	1 997	46,5	463	13,2	2 460	31,6	16,1
Catégorie B	1 612	37,6	2 047	58,4	3 659	46,9	45,7
Catégorie C	171	4,0	591	16,9	762	9,8	22,3
Total "reconnus"	3 780	88,1	3 101	88,4	6 881	88,3	84,0
Aptitude normale au travail	120	2,8	17	0,5	137	1,8	5,9
Inaptitude au travail	109	2,5	165	4,7	274	3,5	2,3
Sans suite ¹	231	5,4	218	6,2	449	5,8	6,2
Sursis à statuer ¹	51	1,2	5	0,1	56	0,7	1,6
Sous-total "non reconnus"	511	11,9	405	11,6	916	11,7	16,0
Total	4 291	100,0	3 506	100,0	7 797	100,0	100,0

Source : DREES / COTOREP

Le taux de "non reconnaissance" s'élève donc à 11,7 % dans la région. Si ce taux est globalement le même dans les deux départements alsaciens, les motifs sont quant à eux divergents. La part des personnes jugées normalement aptes au travail est plus importante dans le Bas-Rhin, alors que les personnes jugées totalement inaptées sont plus nombreuses dans le Haut-Rhin.

La proportion des demandes sans suite ou en sursis sont sensiblement les mêmes dans les deux départements.

En Alsace en 2003, 35,8 % des travailleurs handicapés reconnus sont classés en catégorie A, 53,2 % en catégorie B et 11,1 % en catégorie C (hors "non reconnus").

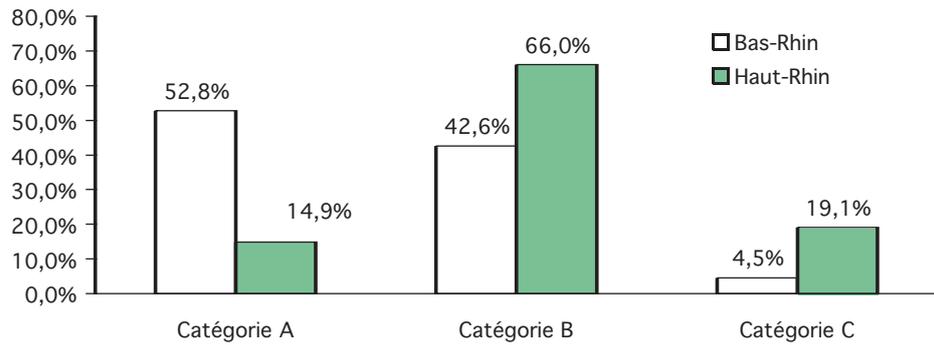
¹ Les demandes en sursis sont en attente d'informations complémentaires et devraient être décisionnées ultérieurement. Les demandes classées sans suite n'amèneront pas de décision ultérieure et peuvent correspondre à des situations très diverses (la personne retire sa demande, a changé d'adresse ou est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

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

→ 6 881 RQTH en 2003, dont 3 047 renouvellements et 3 834 travailleurs reconnus pour la première fois.

→ 52,8 % des travailleurs reconnus sont classés en catégorie A dans le Bas-Rhin, contre 14,9 % dans le Haut-Rhin

Graphique 12 : Répartition des catégories A, B et C par département en 2003 (hors "non reconnaissance")



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 (52,8 % contre 14,9 % dans le Haut-Rhin) alors que les proportions de travailleurs en catégorie B et C sont plus fortes dans le Haut-Rhin.

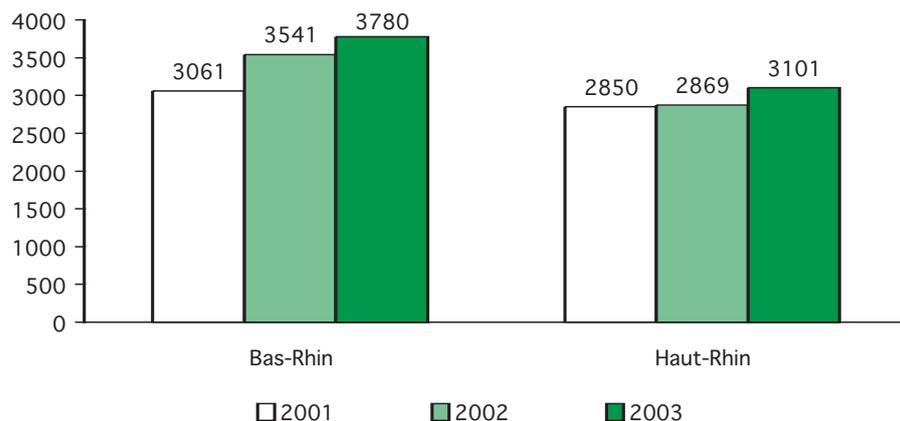
En moyenne, sur l'ensemble du pays, la catégorie A représente 19,1 % des reconnaissances, la catégorie B 54,4 %, et la catégorie C 26,5 %, avec de fortes disparités interdépartementales, reflétant en partie

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, (suivi par la Marne avec 37,7 %) et une proportion de personnes en catégorie C parmi les plus faibles (4ème département de France). La répartition dans le Haut-Rhin est plus proche de la moyenne nationale. Avec 66,0 %, il arrive en 17ème 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 2003

Graphique 13 : Evolution du nombre de reconnaissances (catégorie A, B ou C) par département entre 2001 et 2003



Source : DREES / COTOREP

Entre 2001 et 2003, le nombre de reconnaissances a augmenté de 11,1 % en moyenne annuelle dans le Bas-Rhin.

Après une phase de stabilité, le nombre de reconnaissances augmente également

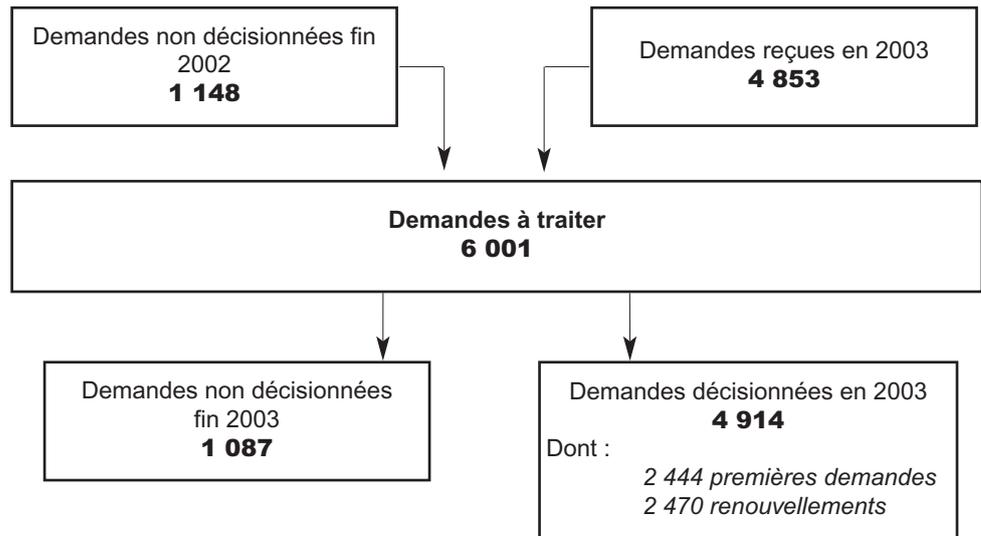
dans le Haut-Rhin en 2003 (+8,1 % par rapport à 2002).

A l'échelle de la région, l'évolution moyenne annuelle est de 7,9 % sur l'ensemble de la période.

L'Orientation professionnelle

LES DEMANDES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN ALSACE

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



→ 6 001 demandes d'orientation à traiter en 2003, et un délai de traitement de 2,7 mois

Source : DREES / COTOREP

En 2003, les COTOREP de la région ont reçu 4 853 demandes d'orientation et de reclassement professionnel (ORP). A celles-ci, s'ajoutent 1 148 demandes qui n'ont pas été décidonnées au 31 décembre 2002 (demandes arrivées en fin d'année), soit un volume de 6 001 demandes à traiter.

Sur cet ensemble de 6 001 demandes, 4 914 demandes ont été suivies d'une décision en 2003, parmi lesquelles on dénombre 2 444 premières demandes (49,7 %).

A l'échelle de la région, ce sont 1 087 demandes qui n'ont pas été décidonnées fin 2003, soit 18,1 % 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 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Demandes à traiter	2 941	100,0	3 060	100,0	6 001	100,0
<i>Demandes non décisionnées</i>						
<i>l'année précédente</i>	324	11,0	824	26,9	1 148	19,1
<i>Demandes reçues au cours de l'année</i>	2 617	89,0	2 236	73,1	4 853	80,9
Demandes décisionnées	2 652	90,2	2 262	73,9	4 914	81,9
<i>1ères demandes décisionnées</i>	1 312	44,6	1 132	37,0	2 444	40,7
<i>Renouvellements décisionnés</i>	1 340	45,6	1 130	36,9	2 470	41,2
Demandes non décisionnées	289	9,8	798	26,1	1 087	18,1

Source : DREES / COTOREP

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

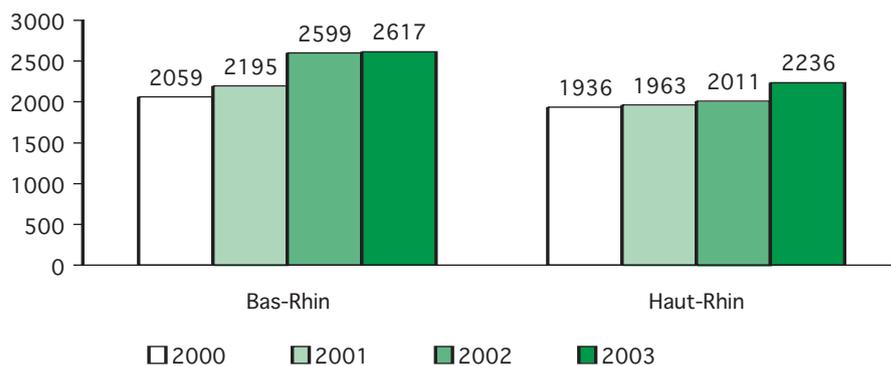
La part des demandes non décisionnées est plus importante dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (26,1 % contre 9,8 %). Le délai moyen correspondrait dans le Haut-Rhin à 4,2 mois contre 1,3 mois dans le Bas-Rhin.

Comme pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, si on rapporte

ces chiffres aux populations départementales correspondantes, on observe que la demande est plus forte dans le Haut-Rhin (5,6 demandes reçues en 2002 pour mille habitants de 20 à 59 ans, contre 4,4 pour mille dans le Bas-Rhin). Le taux de décisions prises est également plus élevé dans le Haut-Rhin (5,7 décisions prises pour mille habitants, contre 4,7 pour mille dans le Bas-

ÉVOLUTION DU VOLUME DES DEMANDES D'ORIENTATION ET DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL REÇUES DE 2000 À 2003

Graphique 15 : Evolution du volume des demandes d'orientation et de reclassement professionnel reçues annuellement de 2000 à 2003 dans les deux départements alsaciens



Source : DREES / COTOREP

→ *Une forte hausse du nombre de demandes d'ORP en Alsace entre 2000 et 2003*

Après une période d'augmentation entre 2000 et 2002, le nombre de demandes d'ORP s'est stabilisé dans le Bas-Rhin en 2003. A l'inverse, ce nombre connaît une augmentation de 11,2 % dans le Haut-Rhin entre 2002 et 2003 alors qu'il était pratiquement stable depuis 2000.

Sur l'ensemble de la période, le nombre de demandes d'ORP a évolué de 6,7 % en moyenne annuelle en Alsace (8,3 % dans le Bas-Rhin, 4,9 % dans le Haut-Rhin).

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...).

Tableau 10 : Décisions d'Orientation et Reclassement Professionnel en 2003

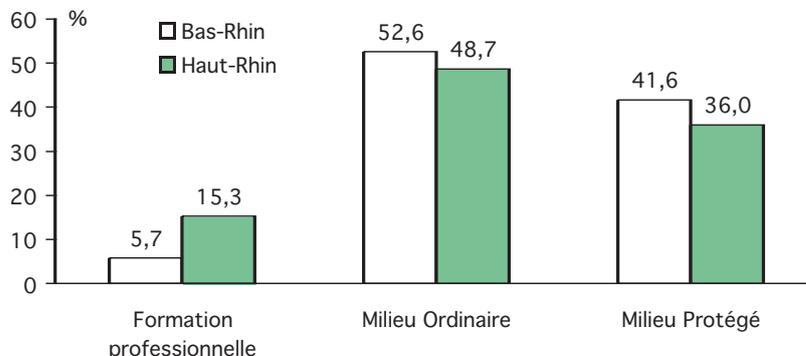
Décisions	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	%
Formation professionnelle	137	5,2	278	12,3	415	8,4	10,4
Milieu Ordinaire	1 257	47,4	883	39,0	2 140	43,5	41,2
Milieu Protégé	994	37,5	653	28,9	1 647	33,5	26,6
Total orientés	2 388	90,0	1 814	80,2	4 202	85,5	78,2
Refus / Sans suite	191	7,2	353	15,6	544	11,1	17,2
Sursis	73	2,8	95	4,2	168	3,4	4,6
Total "non orientés"	264	10,0	448	19,8	712	14,5	21,8
Total Orientation professionnelle	2 652	100,0	2 262	100,0	4 914	100,0	100,0

Source : DREES / COTOREP

En Alsace, 85,5 % des décisions prises sont des accords d'orientation. Ce pourcentage est plus élevé dans le Bas-Rhin (90,0 %) que dans le Haut-Rhin (80,2 %) mais, quel que soit le département, on se situe toujours au dessus de la valeur nationale (78,2 %). On peut signaler qu'en 2003, le Bas-Rhin se situe en 10ème position des départements ayant les plus forts taux d'orientation effective.

En Alsace, les deux premières orientations décidées sont le milieu ordinaire et le milieu protégé (respectivement 50,9 % et 39,2 % des décisions, hors "non orientation"). L'orientation vers une formation professionnelle représente quant à elle 9,9 % des décisions d'orientation.

Graphique 16 : Répartition des orientations professionnelles en 2003 (hors "non orientation")



Source : DREES / COTOREP

→ 85,5 % des demandes aboutissent à une orientation.

→ 4 202 orientations prononcées en 2003 :
415 orientations vers la formation professionnelle, 2 140 vers le milieu ordinaire et 1 647 vers le milieu protégé.

→ 50,9 % d'orientations vers le milieu ordinaire, 39,2 % vers le milieu protégé et 9,9 % 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 (15,3 % contre 5,7 % pour le Bas-Rhin).

Les deux départements alsaciens se distinguent par une proportion d'orientation vers le milieu protégé plus élevée que la moyenne nationale (sur l'ensemble du pays, le milieu protégé ne représente que 34,0 % des décisions d'ORP - hors "non orientation"). Avec 41,6 % le Bas-Rhin arrive en 27ème position des départements orientant le plus vers le milieu protégé.

Le département du Bas-Rhin arrive en 6ème position des départements ayant les plus faibles proportions d'orientation vers la formation professionnelle. Dans le Haut-Rhin, cette proportion est proche de la moyenne nationale (respectivement 15,3 % et 13,3 %).

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

Les orientations vers le milieu protégé

Tableau 11 : Répartition des orientations vers le milieu protégé en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	%
Atelier Protégé*	212	21,3	177	27,1	389	23,6	19,5
Sortie d'Atelier Protégé	0	0,0	17	2,6	17	1,0	0,6
Centre d'aide par le travail*	486	48,9	410	62,8	896	54,4	70,4
Sortie de CAT	6	0,6	49	7,5	55	3,3	2,4
Autres établissements**	290	29,2	0	0,0	290	17,6	7,1
Total Milieu Protégé	994	100,0	653	100,0	1647	100,0	100,0

* essai, orientation et maintien

** Centre de distribution de travail à domicile, avec hébergement et structures innovantes

Source : DREES 2003

En ce qui concerne le milieu protégé, les COTOREP orientent dans 54,4 % des cas vers un Centre d'Aide par le Travail (CAT), et dans 23,6 % des cas vers un Atelier Protégé (AP) - pour les définitions de ces structures, voir chapitre "Les travailleurs handicapés en milieu protégé" p.81.

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.

En comparaison avec la moyenne nationale (19,5 % en Ateliers Protégés et 70,4 % en CAT), les deux COTOREP alsaciennes orientent moins souvent vers des CAT et plus souvent vers des Ateliers protégés (surtout dans le Haut-Rhin) ou 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. Dans les Hautes-Alpes, par exemple, les CAT représentent la totalité des orientations vers le milieu protégé.

Les propositions de sortie du milieu protégé concernent 72 personnes dans la région en 2003 (4,4 %), 66 de ces sorties ont été 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 propositions de sortie du milieu protégé sont peu nombreuses.

Les orientations vers le milieu ordinaire

Tableau 12 : Orientations vers le milieu ordinaire en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	%
Maintien en milieu ordinaire	316	25,1	207	23,4	523	24,4	21,5
Recherche directe d'emploi	827	65,8	653	74,0	1 480	69,2	56,7
Accompagnement et suivi	108	8,6	19	2,2	127	5,9	14,4
Autres orientations*	6	0,5	4	0,5	10	0,5	7,4
Total Milieu Ordinaire	1257	100,0	883	100,0	2140	100,0	100,0

* Contrat de rééducation, fin de suivi EPSR
Source : DREES 2003

Pour le milieu ordinaire, l'orientation se fait majoritairement vers une recherche d'emploi directe (1 480 personnes sur 2 140 soit 69,2 % des orientations), le maintien en milieu ordinaire arrivant en seconde position (24,4 %).

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

Tableau 13 : Orientations vers la formation professionnelle* en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	%
Apprentissage	7	5,1	8	2,9	15	3,6	2,7
Centre de formation professionnelle	41	29,9	26	9,4	67	16,1	12,9
Centre de préorientation	31	22,6	96	34,5	127	30,6	35,4
Centre de réadaptation	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3,3
Centre de rééducation professionnelle	58	42,3	148	53,2	206	49,6	43,2
Interruption de stage	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2,5
Total formation professionnelle	137	100,0	278	100,0	415	100,0	100,0

Source : DREES / COTOREP

* Les définitions des différentes structures citées figurent en page suivante

En Alsace, l'orientation vers un centre de rééducation professionnelle (CRP) concerne 206 personnes (49,6 %). L'orientation vers un centre de préorientation arrive en seconde position avec 127 personnes concernées dans la région (30,6 %), suivi des centres de formation professionnelle (67 personnes soit 16,1 %). La prépondérance des orientations en CRP ou en centre de pré-orientation dans le Haut-Rhin peut s'expliquer par la présence du Centre de Réadaptation de Mulhouse qui propose ces deux types de services.

Attention, dans le cas des centres de formation professionnelle, les orientations pro-

noncées 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 CRP 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.

→ La recherche directe d'emploi est la première proposition d'orientation vers le milieu ordinaire (69,2 %)

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

Les centres de rééducation professionnelle (CRP) 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.

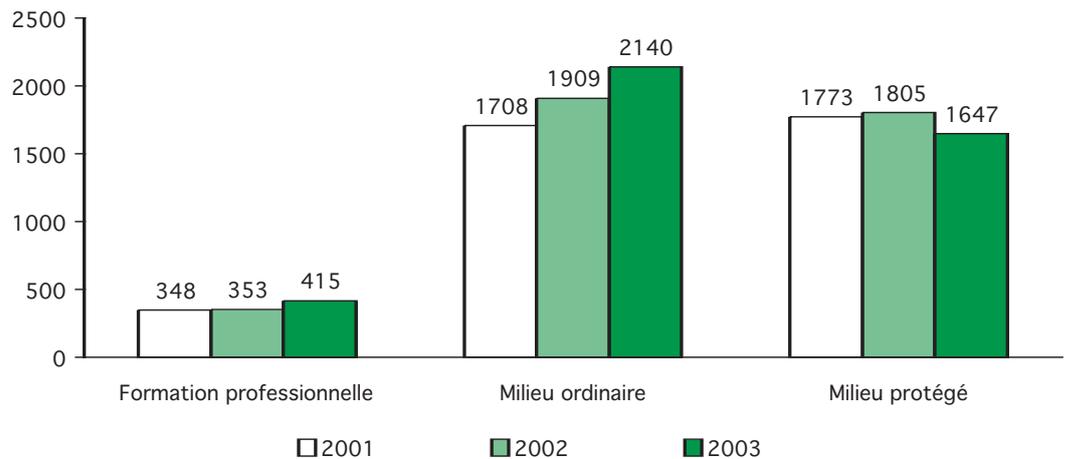
A l'issue de la formation, le stagiaire peut bénéficier d'aides versées par la COTOREP sous forme de prime de reclassement attribuée par la DDTEFP ou de subvention d'installation s'il crée, après la formation, une activité indépendante.

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. Cette dernière 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 renouvelé en 2003 son accord avec l'AGEFIPH, visant à favoriser l'accès de ce public à ses centres de formation.

Pour plus de détails, voir le chapitre "L'accès à la formation professionnelle continue" p.151.

Graphique 17 : Evolution des décisions d'orientation et de reclassement professionnel (ORP) de 2001 à 2003 en Alsace



Source : DREES / COTOREP

L'augmentation du volume des demandes a entraîné une hausse des décisions prononcées entre 2002 et 2003. Cette hausse a uniquement concerné les orientations vers

la formation professionnelle (+ 17,6 %) et le milieu ordinaire (+ 12,1 %), les orientations vers le milieu protégé accusant quant à elles une baisse (- 8,8 %).

➔ *Entre 2001 et 2003, les décisions d'orientation vers le milieu ordinaire et vers le milieu protégé sont en augmentation dans les deux départements.*

LES AUTRES BENEFICIAIRES DE LA LOI DE 1987

SOMMAIRE

Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité	33
Nombre de pensionnés fin 2003	33
Répartition par sexe	34
Répartition par âge.....	34
Répartition par catégorie	35
Les personnes titulaires d'une rente accident du travail - maladies professionnelles	36
Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle fin 2003	36
Caractéristiques des assurés ayant un taux d'IPP d'au moins 10%	37

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 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 entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %).

(voir annexe "les bénéficiaires de la loi de 1987" en page 192).

Les principaux résultats

Les titulaires d'une pension d'invalidité

Fin 2003, quelques 20 000 personnes sont titulaires d'une pension d'invalidité en Alsace. Parmi elles, on dénombre 4 543 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 (54,8 %), et sont plus d'une fois sur deux agés de plus de 50 ans (58,2 %).

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

En Alsace, fin 2003, plus de 20 000 personnes touchent une rente AT/MP avec un taux d'invalidité permanente partielle supérieur à 10 %. Pour 55,0 % 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 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 2003

➔ Plus de 20 000 titulaires d'une pension d'invalidité en Alsace, dont 4 543 susceptibles d'exercer une activité professionnelle

En fin d'année 2003, le nombre d'assurés titulaires d'une pension d'invalidité s'élève à 20 285 en Alsace, chiffre relativement stable par rapport à l'année précédente (+1,6%). Parmi ces bénéficiaires, 22,4 % perçoivent une pension de catégorie 1 (personnes susceptibles d'exercer une activité professionnelle : voir encadré ci-dessous). Le nombre de pensions d'invalidité nouvel-

lement attribuées en 2003 s'élève à 2 763. La proportion de pensionnaires de catégorie 1 parmi les nouveaux titulaires, est légèrement inférieure à celle observée parmi l'ensemble des bénéficiaires (20,1 %).

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

Année 2003	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre de pensions d'invalidité attribuées dans l'année :			
dont pensions de catégorie 1	1874	889	2763
	362	193	555
Nombre d'assurés titulaires d'une pension d'invalidité au 31 déc. :	11 986	8 299	20 285
dont pensions de catégorie 1	2 623	1 920	4 543

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 (54,8 %).

En Alsace, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité sont majoritairement des hommes (54,0 % contre 44,2 % de femmes), sans grande différence entre les deux départements. Parmi les pension-

naires de catégorie 1, la situation est inversée puisque l'on compte 54,8 % de femmes contre seulement 43,6 % d'hommes.

Tableau 15 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2003 selon le sexe

		Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Hommes	Ensemble	6 541	54,6%	4 418	53,2%	10 959	54,0%
	dont catég. 1	1 205	45,9%	774	40,3%	1 979	43,6%
Femmes	Ensemble	5 210	43,5%	3 755	45,2%	8 965	44,2%
	dont catég. 1	1 375	52,4%	1 116	58,1%	2 491	54,8%
nd	Ensemble	235	2,0%	126	1,5%	361	1,8%
	dont catég. 1	43	1,6%	30	1,6%	73	1,6%
Total	Ensemble	11 986	100,0%	8 299	100,0%	20 285	100,0%
	dont catég. 1	2 623	100,0%	1 920	100,0%	4 543	100,0%

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

RÉPARTITION PAR ÂGE

→ 58,2 % 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 8,1 % et 22,6 % de l'ensemble des bénéficiaires. Même s'ils sont globalement un peu plus jeunes, les pensionnaires de catégorie 1 sont encore

58,2 % 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 2003 selon l'âge

		Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
moins de 40 ans	Ensemble	1 018	8,5%	628	7,6%	1 646	8,1%
	dont catég. 1	352	13,4%	222	11,6%	574	12,6%
40-49 ans	Ensemble	2 754	23,0%	1 839	22,2%	4 593	22,6%
	dont catég. 1	774	29,5%	551	28,7%	1 325	29,2%
50 ans et plus	Ensemble	8 213	68,5%	5 832	70,3%	14 045	69,2%
	dont catég. 1	1 496	57,0%	1 147	59,7%	2 643	58,2%
nd	Ensemble	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
	dont catég. 1	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
Total	Ensemble	11 986	100,0%	8 299	100,0%	20 285	100,0%
	dont catég. 1	2 623	100,0%	1 920	100,0%	4 543	100,0%

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

→ Une large majorité de pensions de catégorie 2 (69,8 %).

En fin d'année 2003, 69,8 % des pensions attribuées par l'une des cinq caisses primaires de la région sont de catégorie 2 alors que 22,4 % 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 3,0 % de l'ensemble des bénéficiaires. Les différences entre les deux départements sont marginales.

Tableau 17 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2003 selon la catégorie

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1ère catégorie	2 623	21,9%	1 920	23,1%	4 543	22,4%
2ème catégorie	8 432	70,3%	5 720	68,9%	14 152	69,8%
3ème catégorie	374	3,1%	236	2,8%	610	3,0%
nd	557	4,6%	423	5,1%	980	4,8%
Total	11 986	100,0%	8 299	100,0%	20 285	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 2003

→ 20 133 personnes touchent une ou plusieurs rente(s) AT/MP.

Entre le 1er et le 31 décembre 2003, 22 514 rentes ont été versées aux victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP) ayant entraîné une incapacité

partielle permanente (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 2003

Année 2003	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre de rentes versées au 31 décembre	15 109	7 405	22 514

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Les 22 514 rentes versées en fin d'année 2003 pour accident du travail ou maladie professionnelle (avec un taux global d'IPP d'au moins 10 %) concernaient en réalité

20 133 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

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

Est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie qui a pour origine les conditions de travail. Toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau est présumée professionnelle. Ces tableaux figurent en annexe au code de la Sécurité Sociale. Toutefois, une maladie non désignée dans un tableau peut être reconnue d'origine professionnelle, s'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle a entraîné son décès ou une incapacité permanente d'au moins 25 % (depuis le 23 avril 2002, contre 66,66 % auparavant).

Les salariés gardant des séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une rente d'incapacité permanente (pour une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %). Son montant est calculé par la caisse primaire d'assurance maladie en fonction du taux d'incapacité permanente, et du salaire annuel de base antérieur.

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 2003 selon le sexe

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Homme	8 247	62,1%	4 032	58,8%	12 279	61,0%
Femme	1 844	13,9%	922	13,4%	2 766	13,7%
nd	3 186	24,0%	1 902	27,7%	5 088	25,3%
Total	13 277	100,0%	6 856	100,0%	20 133	100,0%

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Les bénéficiaires d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle sont majoritairement des hommes. Il convient néanmoins de souligner le nombre impor-

tant de données manquantes, puisque le sexe n'est pas renseigné pour le quart 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 2003 selon le nombre de rentes

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Une	11 924	89,8%	6 449	94,1%	18 373	91,3%
Deux	1 160	8,7%	368	5,4%	1 528	7,6%
Trois	157	1,2%	31	0,5%	188	0,9%
Quatre et +	36	0,3%	8	0,1%	44	0,2%
Total	13 277	100,0%	6 856	100,0%	20 133	100,0%

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Un peu plus de neuf bénéficiaires sur dix ne perçoivent qu'une seule rente. 7,6 % des titulaires en perçoivent deux. La proportion

de titulaires de rentes multiples est légèrement plus élevée dans le Bas-Rhin (10,2 % contre 5,9 % dans le Haut-Rhin).

Tableau 21 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2003 selon le taux global d'IPP

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
10.0 à 19.9	7 269	54,7%	3 806	55,5%	11 075	55,0%
20.0 à 29.9	2 791	21,0%	1 428	20,8%	4 219	21,0%
30.0 à 39.9	1 419	10,7%	650	9,5%	2 069	10,3%
40.0 à 49.9	654	4,9%	356	5,2%	1 010	5,0%
50.0 et plus	1 144	8,6%	616	9,0%	1 760	8,7%
Total	13 277	100,0%	6 856	100,0%	20 133	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 plus d'un sur huit présente un taux d'au moins 40,0 %.

Cette répartition est pratiquement la même dans les deux départements alsaciens.

→ Une large majorité d'hommes

→ Dans 55,0 % des cas, le taux d'IPP est compris entre 10,0 % et 19,9 %.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DONNÉES DE LA DÉCLARATION 2002

SOMMAIRE

Les établissements alsaciens et l'obligation d'embauche.....	41
Approche en volume de la répartition des établissements alsaciens au regard de l'obligation d'emploi	41
L'emploi direct de travailleurs handicapés	43
L'emploi direct de travailleurs handicapés : des unités bénéficiaires aux travailleurs handicapés en emploi.....	44
La sous-traitance à des établissements du milieu protégé ..	45
Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH	45
L'obligation d'emploi à l'échelle des zones d'emploi.....	46
Les différents secteurs d'activité face à l'obligation d'emploi	47
Les entreprises qui versent uniquement une contribution ..	48
Les travailleurs handicapés employés dans les établissements de plus de 20 salariés de la région.....	49
Répartition par sexe et âge.....	49
Une vision du vieillissement selon le secteur d'activité	50
Des emplois stables et des embauches déjà anciennes	52
Les postes occupés par des travailleurs handicapés	53
Répartition des travailleurs handicapés selon le " type de reconnaissance du handicap "	54
Les travailleurs reconnus par la COTOREP	55
Les travailleurs en incapacité permanente partielle	56
Les autres bénéficiaires de la loi de 1987.....	57
Le placement antérieur en milieu protégé	57
Le calcul des unités bénéficiaires	58
Les données par département	59

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 2003 et concernant l'année 2002. 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 2002 on dénombre 2 777 établissements de 20 salariés ou plus soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (hors ateliers protégés et centres d'aides par le travail). 66 % d'entre eux emploient au moins un travailleur handicapé, 26 % ont passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé et 58 % versent une contribution à l'AGEFIPH. Les entreprises peuvent cumuler ces trois manières de satisfaire à l'obligation d'emploi.

Les entreprises assujetties emploient en Alsace 8 459 travailleurs handicapés, ce qui correspond à 11 125 "unités bénéficiaires" (pour le détail de ce calcul, voir encadré page 43). Le taux d'emploi calculé sur cette base s'élève à 4,3 % de l'effectif des entreprises concernées. Il est plus élevé dans le Haut-Rhin (5,3 %) que dans le Bas-Rhin (3,6 %). Le taux d'emploi "corrigé", basé non pas sur les unités bénéficiaires mais sur les personnes effectivement présentes s'élève quant à lui à 2,9 %. Il est, lui aussi, plus élevé dans le Haut-Rhin (3,4 %) que dans le Bas-Rhin (2,6 %).

On estime à 3 900 le nombre d'unités manquantes pour que chaque établissement assujetti emploie 6 % de travailleurs handicapés.

L'analyse géographique des résultats montre de fortes disparités en terme de taux d'emploi direct (allant de 3,4 % à plus de 6 % selon la zone considérée). C'est dans les zones de Strasbourg, Mulhouse et Colmar que sont regroupées les deux tiers des "unités bénéficiaires" employées.

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).

Les travailleurs handicapés employés par ces entreprises

L'analyse de la pyramide des âges des travailleurs handicapés montre, outre une forte proportion d'hommes (71 %), 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 3 200 travailleurs handicapés sont à moins de 10 ans de l'âge de la retraite.

La part des travailleurs âgés de plus de 50 ans est variable d'un secteur d'activité à l'autre : elle est forte dans l'industrie manufacturière (42 %), et plus faible dans le commerce, ou les services aux entreprises (27 % chacun).

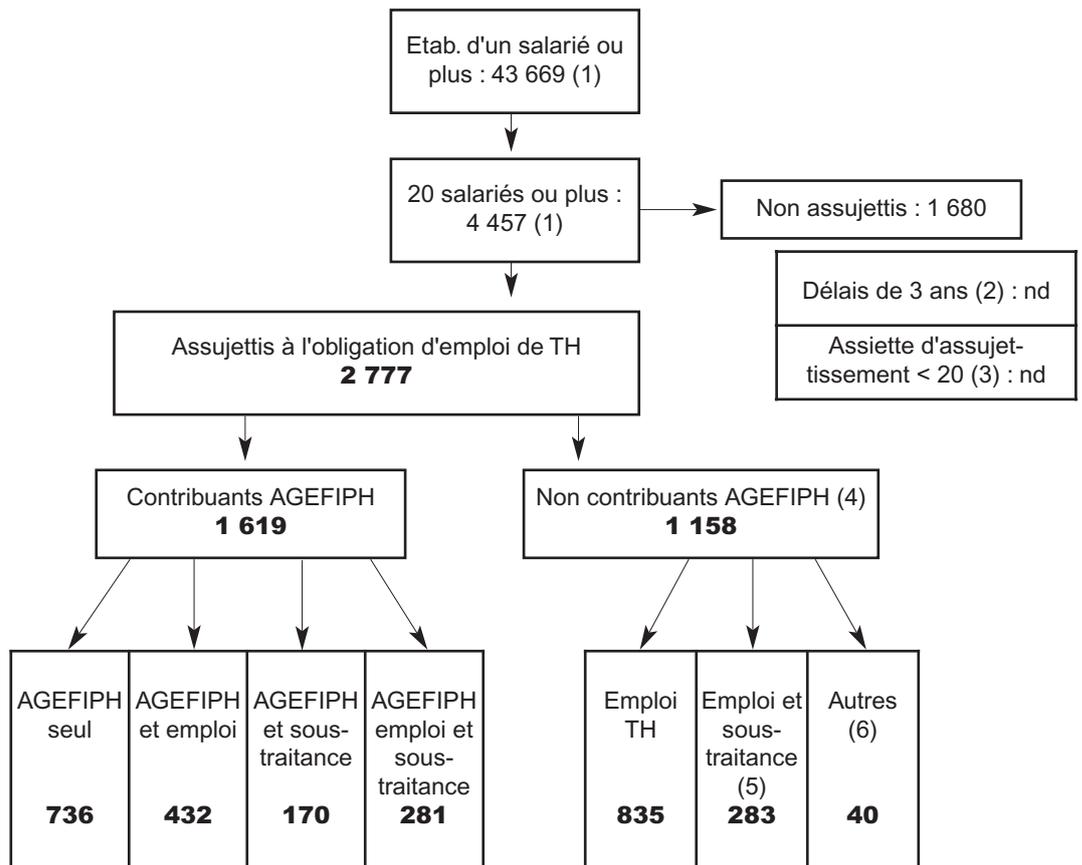
La quasi totalité des travailleurs handicapés est en contrat à durée indéterminée et près de la moitié d'entre eux ont été embauchés il y a plus de 15 ans. Toutefois, les personnes embauchées en 2002 sont 43 % à l'avoir été sur un CDD. 70 % des hommes sont employés sur des postes d'ouvrier (majoritairement d'ouvriers qualifiés). Les femmes occupent dans 47 % des cas des postes d'ouvrier (surtout non qualifiés) et dans 43 % des cas des postes d'employés.

66 % des travailleurs handicapés ont été reconnus par la COTOREP et 26 % sont titulaires d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le département du Bas-Rhin se caractérise à la fois par une proportion plus faible de personnes reconnues par la COTOREP et, parmi ces dernières, par une proportion plus forte de personnes classées en catégorie A (handicap léger).

Seules 96 personnes employées en milieu ordinaire sont passés par le milieu protégé au cours de leur vie professionnelle.

Les établissements alsaciens et l'obligation d'embauche

APPROCHE EN VOLUME DE LA RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ALSACIENS AU REGARD DE L'OBLIGATION D'EMPLOI



→ 2 777 établissements assujettis, dont 736 versent uniquement une contribution à l'AGEFIPH.

Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

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.

Attention : 10 entreprises du milieu protégé (Centres d'Aide par le Travail et Ateliers Protégés) ont rempli la DOETH pour l'année 2002 et emploient 760 unités bénéficiaires. Les analyses présentées ici ne tiendront pas compte de ces entreprises. Pour plus de détail sur le travail en milieu protégé, voir le chapitre correspondant, page 81.

1. Source Assedic portant sur les établissements du secteur privé industriel et commercial
2. Etablissements 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. Etablissements 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. Etablissements 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. Etablissements déclarant avoir uniquement sous-traités (ce qui est théoriquement impossible), ou dont la modalité de mise en œuvre est inconnue.

En Alsace 2 777 établissements de 20 salariés ou plus sont assujettis à l'obligation d'emploi (loi 87-517 du 10 juillet 1987) et ont rempli un questionnaire de déclaration obligatoire d'emploi. On en dénombre 1 736 dans le Bas-Rhin et 1 041 dans le Haut-Rhin.

Pour mettre en oeuvre l'obligation d'emploi, les établissements concernés peuvent soit employer directement des travailleurs handicapés (1 831 établissements), soit sous-traiter à des établissements de travail pro-

tégé (734 établissements), ou encore verser une contribution à l'AGEFIPH (1 619). 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 110 dans le Bas-Rhin déclarent être concernés par un accord spécifique d'entreprise. Les données dont nous disposons ne permettent pas de connaître le type d'accord conclu (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 du nombre de salariés handicapés (les bénéficiaires) mais du nombre d'unités bénéficiaires (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 à la fin du chapitre).

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.

L'EMPLOI DIRECT DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Tableau 22 : Nombre d'établissements assujettis employant des travailleurs handicapés en 2002 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

	Etablissements			Unités Bénéficiaires		
	nombre	%*	Evo. 2001/2002	nombre	taux d'emploi direct **	Evo. 2001/2002
Bas-Rhin	1 096	63,1	+ 1,4%	5 737	3,6 %	+ 2,9%
Haut-Rhin	735	70,6	+ 2,4%	5 388	5,3 %	+ 2,7%
Alsace	1 831	65,9	+ 1,8%	11 125	4,3 %	+ 2,8%

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.

En Alsace, sur les 2 777 établissements soumis à obligation d'embauche, 946 établissements (34,1 %) n'emploient pas directement des travailleurs handicapés. En d'autres termes, 1 831 établissements soumis à obligation, déclarent employer des travailleurs handicapés. On peut noter que parmi ceux-ci, 835 (30,1 % du total) 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.

Ces 1 831 établissements employaient en l'an 2002 11 125 unités bénéficiaires, correspondant à 8 459 personnes handicapées. Toutes entreprises confondues, le taux d'emploi direct (voir encadré page précédente) s'élève à 4,3 % 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.

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 3 900 unités bénéficiaires "manquantes" sur la région, pour l'ensemble des 2 777 établissements soumis à l'obligation d'emploi (voir encadré). Sachant qu'en moyenne en Alsace, un travailleur handicapé correspond à 1,3 unités bénéficiaires, on peut estimer que les 3 900 unités bénéficiaires manquantes correspondraient à un peu moins de 3 000 salariés.

Le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés est plus fréquent dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin : 70,6 % des établissements haut-rhinois assujettis emploient au moins un travailleur handicapé (63,1 % dans le Bas-Rhin).

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.

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.

→ Deux tiers des établissements emploient directement des travailleurs handicapés. Un taux d'emploi direct de 4,3 %, environ 11 000 unités employées, soit plus de 8 400 personnes salariées.

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

Le taux d'emploi direct est lui aussi nettement plus élevé dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (5,3 % contre 3,6 %).

Le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés est en hausse dans le Haut-Rhin comme dans le Bas-Rhin entre 2001 et 2002 (nombre d'entreprises, nombre d'unités concernées, taux d'emploi...).

L'EMPLOI DIRECT DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : DES UNITES BÉNÉFICIAIRES AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN EMPLOI

➔ Un taux d'emploi corrigé de 2,9 % en Alsace. Il reste plus élevé dans le Haut-Rhin (3,4 %) que dans le Bas-Rhin (2,6 %).

Le taux d'emploi direct calculé sur la base d'un nombre d'unités bénéficiaires ne donne pas une vision très claire de la réalité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans les établissements de plus de 20 salariés. En effet, un travailleur handicapé peut compter de 1 à 5,5 unités bénéficiaires (voir mode de calcul en annexe page 58).

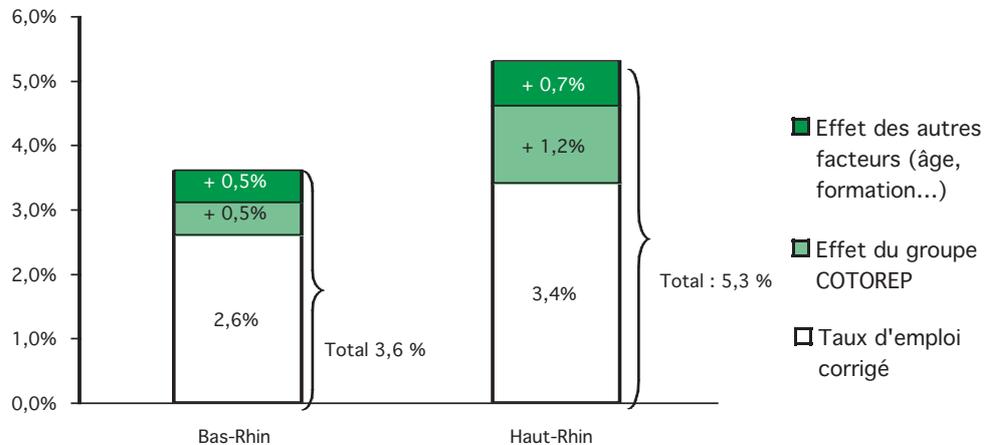
Ainsi, en 2003, le taux d'emploi direct corrigé est de 2,9 % en Alsace. Il reste toujours plus fort dans le Haut-Rhin (3,4 %) que dans le Bas-Rhin (2,6 %).

L'effet des groupes COTOREP sur le taux d'emploi (voir encadré ci-dessous) est plus élevé dans le Haut-Rhin (+1,2 %) que dans le Bas-Rhin (+0,6 %). Il faut rappeler, en effet, que dans le Bas-Rhin la proportion de personnes reconnues en catégorie A est plus élevée que dans le Haut-Rhin.

A partir des données détaillées de la DOETH, il est possible de dépasser ce premier constat en calculant un taux d'emploi corrigé (voir encadré ci-dessous).

➔ Les effets des groupes COTOREP augmentent de 1,2 % le taux d'emploi dans le Haut-Rhin, contre seulement 0,5 % dans le Bas-Rhin

Graphique 18 : Taux d'emploi corrigé par département



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

Calcul du taux d'emploi corrigé

Il s'agit du rapport du nombre d'équivalents temps plein de travailleurs handicapés présents, sur l'assiette d'assujettissement.

Calcul de l'effet des groupes COTOREP :

Un travailleur handicapé classé en catégorie B (handicap modéré) par la COTOREP compte 0,5 unités bénéficiaires en plus, et 1,5 unités bénéficiaires en plus en catégorie C (handicap grave). La somme de tous les "bonus" ainsi calculés et rapportés à l'assiette d'assujettissement donne un effet des groupes COTOREP sur le taux d'emploi.

Calcul de l'effet des autres caractéristiques des travailleurs :

En plus du groupe COTOREP, d'autres caractéristiques du travailleur (son âge, son taux d'incapacité...) entrent en ligne de compte dans le calcul du nombre d'unités bénéficiaires. En rapportant l'ensemble de ces "bonus" à l'assiette d'assujettissement, on obtient un effet des autres caractéristiques sur le taux d'emploi.

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 2002 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

	Établissements			Unités Bénéficiaires		
	nombre	% *	Evo. 2001/2002	nombre	taux (%)**	Evo. 2001/2002
Bas-Rhin	412	23,7	+ 4,6%	605	0,4	+ 3,0%
Haut-Rhin	322	30,9	+ 3,5%	7 68	0,8	+ 8,3%
Alsace	734	26,4	+ 4,1%	1 372	0,5	+ 5,9%

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, 734 établissements (soit 26,4 % des établissements assujettis) ont mis en œuvre une partie de leur obligation d'emploi par la sous-traitance à des établissements de travail protégé. Il faut rappeler que ce type de contrat ne peut exonérer l'établissement que dans la limite de 50 % de son obligation (pour la méthode de calcul des unités bénéficiaires correspondant à la sous-traitance, voir page 58).

La sous-traitance correspond à 1 676 unités bénéficiaires, ce qui ne représente que 0,5 % de l'assiette d'assujettissement.

Le recours à la sous-traitance est plus fréquent dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin, que ce soit en terme de nombre d'établissements concernés (30,9 % dans le Haut-Rhin contre 23,7 % dans le Bas-Rhin) ou d'unités bénéficiaires (0,8 % de l'assiette, contre 0,4 % dans le Bas-Rhin).

Le recours à la sous-traitance est en légère augmentation dans la région (+5,9 %), la tendance étant un peu plus marquée dans le département du Haut-Rhin (+8,3 %, contre +3,0 % dans le Bas-Rhin).

→ Le recours à la sous-traitance connaît une légère augmentation. Elle correspond en 2004 à 1 372 unités bénéficiaires soit un taux de 0,5 %

LE VERSEMENT D'UNE CONTRIBUTION À L'AGEFIPH

Tableau 24 : Nombre d'établissements assujettis ayant versé une contribution à l'AGEFIPH en 2002 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

	Établissements			Unités Bénéficiaires		
	nombre	% *	Evo. 2002/2001	nombre	taux (%)**	Evo. 2002/2001
Bas-Rhin	1 067	61,5	+ 0,8	3 248	2,1	- 6,2
Haut-Rhin	552	53,0	+ 1,8	1 331	1,3	+ 0,7
Alsace	1 619	58,3	+ 1,1	4 579	1,8	- 4,3

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.

1 619 établissements (soit 58,3 % des assujettis) ont versé une contribution à l'AGEFIPH en 2002 pour satisfaire à leur obligation d'emploi. Les sommes versées correspondent à 4 579 unités bénéficiaires, soit 2,6 % de l'assiette d'assujettissement. Un nombre important d'établissements, 736 (26,5 %) ne remplissent leur obligation 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.

En 2002, les contributions versées à l'AGEFIPH correspondent à 1,8 % de l'assiette d'assujettissement en Alsace. Ce pourcentage est plus élevé dans le Bas-Rhin malgré une tendance à la baisse dans ce département.

Les contributions versées pour l'année 2002 correspondent environ à 8 800 000 euros dans le Bas-Rhin et 3 300 000 euros dans le Haut-Rhin.

→ Près de 6 établissements sur dix versent une contribution à l'AGEFIPH.

L'OBLIGATION D'EMPLOI À L'ÉCHELLE DES ZONES D'EMPLOI

Tableau 25 : L'emploi direct de travailleurs handicapés selon la zone d'emploi en Alsace en 2002

ZONE D'EMPLOI	Nombre d'établissements	Unités Bénéficiaires en Emploi	Taux d'emploi direct	Evolution du nbre d'Unités Bénéficiaires (depuis 2001)	Unités bénéficiaires "manquantes"***
Haguenau-Niederbronn	165	690	3,6%	+ 1,6%	328
Molsheim-Schirmeck	159	599	3,7%	+ 3,7%	227
Saverne-Sarre-Union	118	457	3,9%	- 1,1%	194
Sélestat-Sainte-Marie-aux-Mines	123	322	3,4%	+ 1,8%	196
Strasbourg	1 106	3 454	3,6%	+ 3,6%	1 256
Wissembourg	65	215	3,4%	+ 5,9%	99
Altkirch	46	172	4,7%	- 2,6%	54
Colmar-Neuf-Brisach	291	1 083	4,1%	+ 0,2%	500
Guebwiller	75	402	6,0%	+ 9,2%	79
Mulhouse	443	2 768	6,0%	+ 4,8%	604
Saint-Louis	69	286	3,9%	+ 2,9%	158
Sélestat-Sainte-Marie-aux-Mines	16	90	4,6%	+ 4,9%	33
Thann-Cernay	101	587	6,3%	- 4,5%	185
Total	2 777	11 125	4,3%	+ 2,8%	3 915

Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

→ Des taux d'emplois directs très variables d'une zone d'emploi à l'autre

→ 66 % des unités bénéficiaires et 60 % des unités manquantes sont localisées dans les zones de Strasbourg, Mulhouse et Colmar

Une analyse géographique des données de la DOETH montre que le taux d'emploi direct varie de façon assez importante en fonction de la zone d'emploi étudiée : de 3,4 % à Sélestat, jusqu'à 6 % ou plus dans les zones de Thann-Cernay, Guebwiller ou Mulhouse.

Les zones d'emploi des trois grandes villes Alsaciennes (Strasbourg, Mulhouse et Colmar) regroupent 66 % des unités bénéficiaires employées dans la région. Cette répartition traduit bien le poids de ces trois zones en matière d'emploi dans la région.

Les unités bénéficiaires manquantes (voir mode de calcul page 43) donnent une image des zones géographiques sur lesquelles une amélioration de l'emploi de travailleurs handicapés serait théoriquement possible. Là encore les zones de Strasbourg, Colmar et Mulhouse, apparaissent comme des secteurs clés (2 360 unités manquantes, soit 60 % du total régional). Celles de Haguenau (338 unités manquantes), ou de Molsheim (224 unités) ont un poids non négligeable en terme de possibilité d'emploi de travailleurs handicapés.

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

Tableau 26 : L'emploi direct de travailleurs handicapés selon le secteur d'activité* en Alsace en 2002

Secteurs d'activité selon la Nomenclature des Activités Françaises (NAF)*	Nombre d'établissements	Unités Bénéficiaires en Emploi	Taux d'emploi direct	Evolution du nombre d'Unités Bénéficiaires (depuis 2001)	Unités bénéficiaires "manquantes"***
Santé et action sociale	244	946	5,4%	+8%	264
Immobilier, location et service aux entreprises	299	984	5,3%	+4%	243
Construction	168	419	4,9%	-6%	115
Industrie manufacturière	939	6106	4,6%	+2%	1887
Administration publique	32	235	4,3%	+22%	49
Transports et communications	111	475	4,2%	-1%	184
Hôtels et restaurants	99	129	3,7%	-8%	42
Commerce, réparations	640	1303	3,3%	+7%	639
Services collectifs, sociaux et personnels	69	102	3,0%	+30%	87
Prod. et distrib. gaz, électricité	24	141	2,8%	-4%	112
Activités financières	97	247	2,4%	+8%	258
Total	2777	11 125	4,3%	+2,8%	3 915

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 43

Plus de la moitié des unités bénéficiaires employées dans la région par les établissements soumis à l'obligation d'embauche se concentrent dans l'industrie manufacturière. Le commerce arrive en seconde position des secteurs employant le plus grand nombre d'unités bénéficiaires (11 % du total), malgré un taux d'emploi plutôt faible (3,3 %).

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 %).

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 43). C'est dans le secteur de l'industrie manufacturière que ce nombre est le plus élevé (1887 unités bénéficiaires). Ce nombre élevé d'unités manquantes ne traduit pas un taux d'emploi direct faible (avec 4,6 %, il correspond à la moyenne régionale) mais reflète surtout l'importance de ce secteur en terme d'emploi salarié dans la région.

Le commerce (639 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.

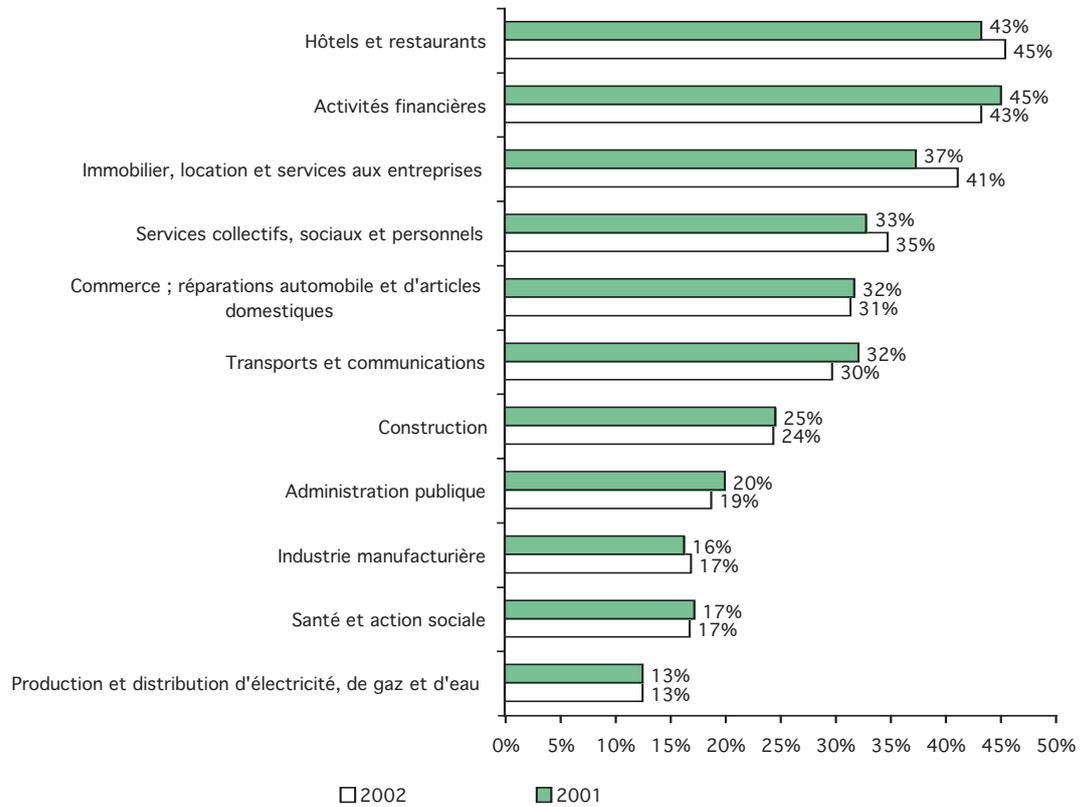
Quel que soit le secteur considéré, l'augmentation du nombre d'unités bénéficiaires employées reste modeste. Avec 129 unités en plus depuis 2001, l'industrie manufacturière progresse de 2 %, la seconde progression en volume est celle du commerce (80 unités, soit +7 %).

→ 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.

LES ENTREPRISES QUI VERSENT UNIQUEMENT UNE CONTRIBUTION

Graphique 19 : Proportion d'établissements satisfaisant à leur obligation d'emploi uniquement en versant une contribution à l'AGEFIPH selon le secteur d'activité en 2002 et en 2001 en Alsace



Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

Selon le secteur considéré, la proportion des entreprises n'ayant recours qu'au versement d'une contribution pour satisfaire à leur obligation d'emploi varie du simple au triple.

Cette proportion est faible dans le secteur de la santé et de l'action sociale ou dans l'industrie manufacturière. Elle est particulièrement élevée dans la restauration, ou les activités financières.

Quel que soit le secteur considéré, l'évolution de cette proportion entre 2001 et 2002

reste plutôt modeste. On observe une légère hausse dans la restauration, l'immobilier et les services aux entreprises, ou encore dans les services sociaux, collectifs ou personnels. Dans les autres secteurs la proportion diminue ou reste constante.

Cet indicateur, à l'instar du nombre d'unités bénéficiaires manquantes présenté en page précédente, donne une image du besoin d'information et de sensibilisation des différents secteurs économiques en Alsace.

→ La part des entreprises versant uniquement une contribution à l'AGEFIPH varie du simple au triple selon le secteur d'activité

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

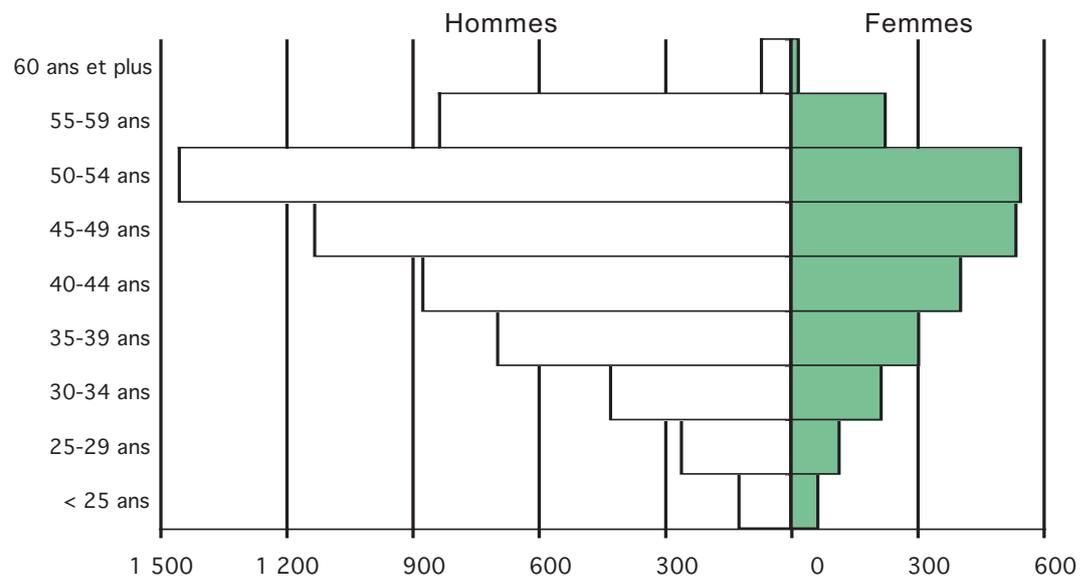
les 8 459 travailleurs handicapés employés par des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi (hors entreprises du milieu protégé).

Note technique

Pour la première fois en 2002, la saisie des "volets salariés" de la DOETH a été réalisée de façon exhaustive en Alsace. Ces données plus complètes ne sont donc pas directement comparables aux données disponibles pour les années précédentes. Les premières données d'évolution seront donc présentées dans la prochaine édition de ce rapport.

RÉPARTITION PAR SEXE ET ÂGE

Graphique 20 : Pyramide des âges des travailleurs handicapés employés



Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

En 2002, les travailleurs handicapés employés dans les établissements de la région sont très majoritairement des hommes (71 %).

C'est également une population relativement âgée ; 38 % des travailleurs handicapés employés ont 50 ans ou plus. Ce pourcentage est plus élevé dans le Haut-Rhin (40 %) que dans le Bas-Rhin (36 %) -voir tableau page suivante.

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

Tableau 27 : Répartition des travailleurs handicapés employés par âge en 2002, selon le département*

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Moins de 25 ans	121	2,6	73	1,9	194	2,3
25 à 39 ans	1 147	24,7	913	24,0	2 060	24,4
40 à 49 ans	1 676	36,1	1 319	34,7	2 995	35,4
50 ans et plus	1 704	36,7	1 498	39,4	3 202	37,9
Total	4 648	100,0	3 803	100,0	8 451	100,0

Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

* Ce tableau a été réalisé pour les 8 451 travailleurs pour lesquels l'âge a été renseigné (8 non réponses)

On prévoit ainsi en Alsace, au minimum 3 200 départs à la retraite de travailleurs handicapés d'ici 2012.

Pour maintenir le taux d'emploi alsacien à son niveau actuel, il faudrait donc que les établissements de la région compensent le départ de ces 3 200 travailleurs handicapés sur dix ans, soit en embauchant des travailleurs handicapés, soit en favorisant la reconnaissance des personnes handicapés déjà salariées. A titre indicatif, 400 travailleurs handicapés ont été embauchés par ces établissements en 2002.

Cette estimation, ne tient pas compte de l'âge réel de départ à la retraite, ou de perte d'emploi des travailleurs handicapés. En

effet, la pyramide des âges montre un net décrochement entre la classe des 50-54 ans (2 000 personnes) et celle des 55-60 ans (1 060 personnes) qui s'explique sans doute par des sorties avant 60 ans (retraite anticipée, licenciement ...).

La DOETH ne renseigne pas sur l'ensemble des flux d'entrée (embauche, reconnaissance de personnes déjà employées...) et de sortie (retraites, licenciements, décès...) de travailleurs handicapés dans les établissements de plus de 20 salariés. Il n'est donc pas possible, de prévoir l'évolution de la pyramide des âges des travailleurs handicapés dans ces établissements.

→ 3 200 départs à la retraite de travailleurs handicapés prévisibles entre 2002 et 2012

UNE VISION DU VIEILLISSEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

La part des travailleurs handicapés de plus de 50 ans varie selon le secteur d'activité. Si elle atteint 46 % dans les administrations publiques concernées par la déclaration (caisses primaires d'assurance maladie...), elle n'est que de 27 % dans le commerce.

En terme d'effectifs, l'industrie manufacturière emploie à elle seule plus de la moitié des personnes handicapées de plus de 50

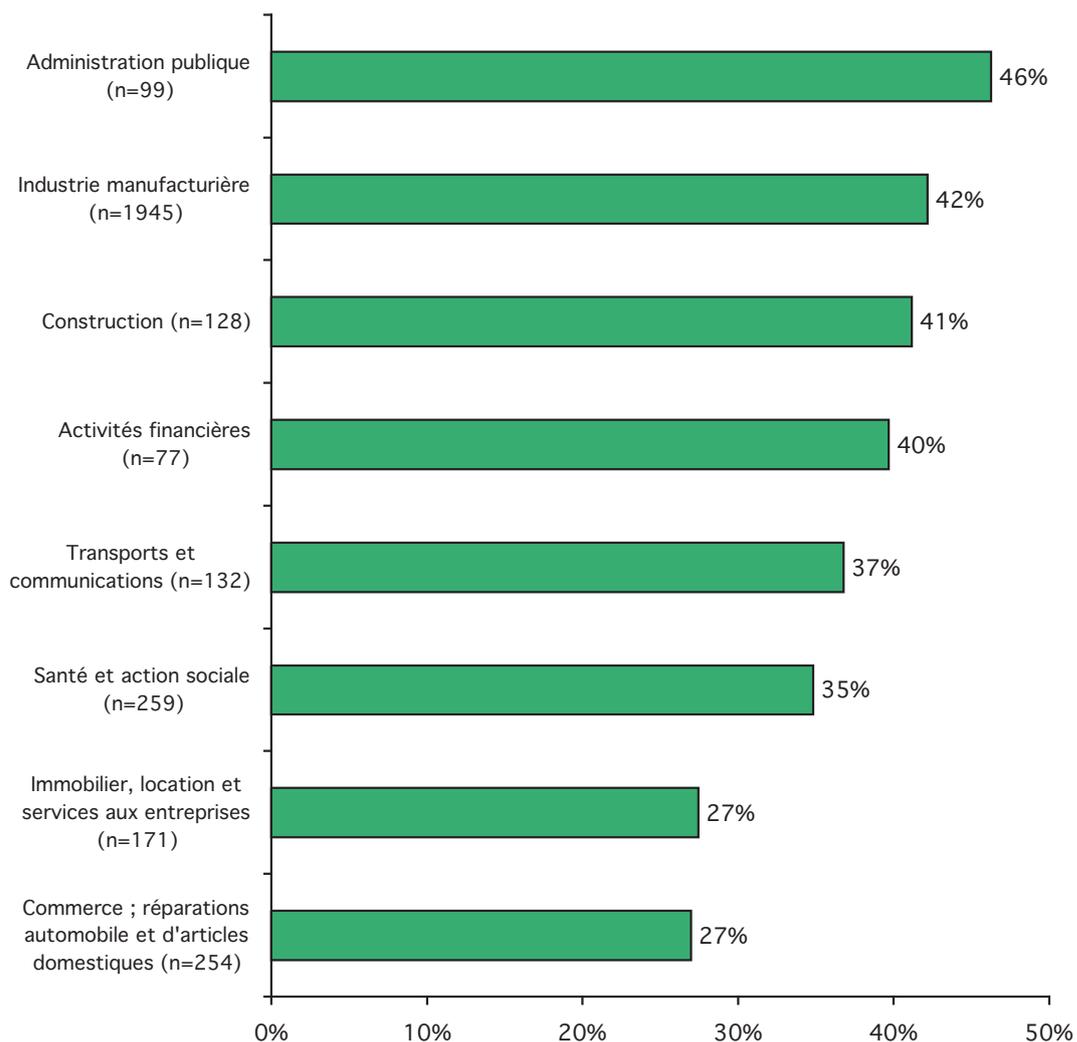
ans (1 945 personnes concernées).

Le secteur de la santé et de l'action sociale, et celui du commerce représentent chacun plus de 200 travailleurs handicapés âgés.

Les autres secteurs d'activité, même s'ils ont pour certains des taux de salariés âgés relativement élevés, emploient relativement peu de travailleurs handicapés de plus de 50 ans.

→ Près de 2000 travailleurs handicapés de plus de 50 ans travaillent dans l'industrie manufacturière

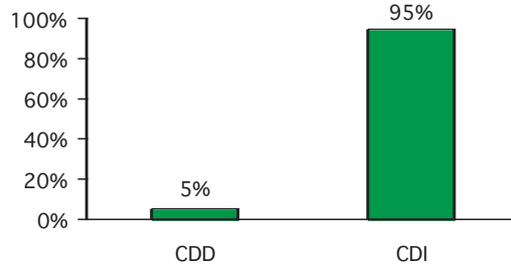
Graphique 21 : Effectifs et proportions de travailleurs handicapés de plus de 50 ans selon le secteur d'activité* en Alsace en 2002



Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

* seuls les secteurs employant plus de 50 travailleurs handicapés âgés de plus de cinquante ans sont indiqués sur ce graphique. Les effectifs des travailleurs handicapés de plus de 50 ans figurent entre parenthèse (n=...).

DES EMPLOIS STABLES ET DES EMBAUCHES DÉJÀ ANCIENNES

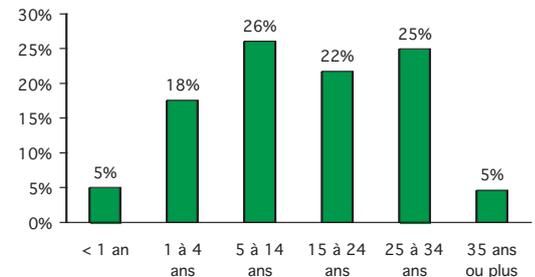
Graphique 22 : Répartition des travailleurs handicapés employés, selon le type de contrat en 2002

Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

Les travailleurs handicapés signalés dans le cadre de la déclaration obligatoire d'emploi sont presque tous 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 5 % des personnes ont été embauchées au cours de l'année 2002 (soit 424 personnes). Une grande partie d'entre elles a été embauchée il y a 15 ans ou plus (51 %).

Il est également intéressant de noter que si la très grande majorité des travailleurs handicapés sont employés en CDI, les embauches récentes se font fréquemment en CDD (43 % des personnes embauchées en 2002 sont en CDD, ce pourcentage s'élè-

Graphique 23 : Répartition des travailleurs handicapés employés en 2002, selon l'ancienneté d'embauche

Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

ve encore à 15 % pour les personnes embauchées entre 1998 et 2001). Il n'est pas possible de savoir si ce type de contrat n'est qu'une première étape avant l'intégration d'un travailleur handicapé en CDI, ou si elle traduit une précarisation de la situation professionnelle des travailleurs handicapés (succession de CDD sans véritable perspective d'insertion durable).

La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés n'apporte en outre 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 à la reconnaissance d'un handicap, induite par la loi sur l'obligation d'emploi ?

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.

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

→ 43 % des embauches en 2002 se font sur des CDD

LES POSTES OCCUPÉS PAR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

→ Pour les hommes :
70 % d'ouvriers, et
en majorité des
ouvriers qualifiés

→ Pour les femmes,
47 % de postes
d'ouvriers (en
majorité non
qualifiés), et 44 %
de postes
d'employés.

70 % des travailleurs handicapés de sexe masculin sont employés sur des postes d'ouvriers. Il s'agit en majorité d'ouvriers qualifiés. Les seules données dont nous disposons pour essayer de comparer la situation des travailleurs handicapés à celle des autres salariés sont celles du recensement : en 1999, 31,3 % des actifs ayant un emploi en Alsace occupent un poste d'ouvrier (deux sexes confondus).

Cette structure de l'emploi des travailleurs correspond également aux niveaux de qualification des demandeurs d'emploi handicapés (voir chapitre handicap et chômage). Le prédominance des postes d'ouvriers peut s'expliquer soit par un effet du handicap en lui-même, comme frein à l'accès

à la formation, ou à l'accès à des postes à responsabilité. Elle peut également traduire un risque plus grand pour des ouvriers de souffrir d'une incapacité (liée à leur condition de travail, ou plus généralement à leur état de santé globalement moins favorable que celui des cadres par exemple).

En ce qui concerne les femmes, les travailleurs handicapés se répartissent essentiellement entre des postes d'ouvriers (47 %) et d'employés (44 %). Contrairement à ce qui a été observé pour les hommes, les femmes occupant des postes d'ouvriers sont le plus souvent employées comme ouvriers non qualifiés.

Tableau 28 : Répartition des travailleurs handicapés par catégorie d'emploi occupé, selon le sexe et le département en 2002

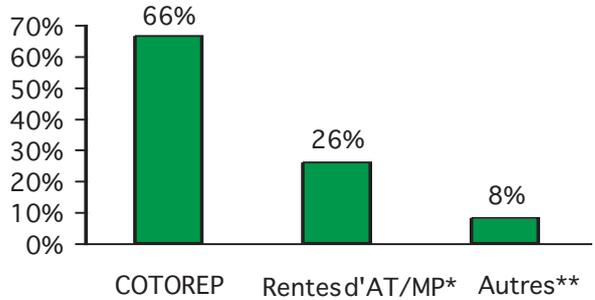
Hommes	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Agriculteurs	0	0%	1	0%	1	0%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	18	1%	7	0%	25	0%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	152	5%	93	4%	245	4%
Professions intermédiaires	427	13%	352	14%	779	14%
Employés	408	13%	236	10%	644	11%
Employés administratifs d'entreprises	191	6%	120	5%	311	6%
Employés de commerce	95	3%	46	2%	141	3%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	39	1%	19	1%	58	1%
Autres Employés	83	3%	51	2%	134	2%
Ouvriers	2 166	68%	1 755	72%	3 921	70%
Ouvriers qualifiés	1 434	45%	1 185	48%	2 619	47%
Ouvriers non qualifiés	689	22%	564	23%	1 253	22%
Autres ouvriers	43	1%	6	0%	49	1%
Total	3 171	100%	2 444	100%	5 615	100%

Femmes	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Agriculteurs	0	0%	1	0%	1	0%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	0	0%	0	0%	0	0%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	26	2%	7	1%	33	1%
Professions intermédiaires	113	9%	69	6%	182	8%
Employés	589	48%	427	39%	1 016	44%
Employés administratifs d'entreprises	260	21%	199	18%	459	20%
Employés de commerce	133	11%	88	8%	221	10%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	121	10%	110	10%	231	10%
Autres Employés	75	6%	30	3%	105	5%
Ouvriers	492	40%	579	53%	1 071	47%
Ouvriers qualifiés	118	10%	192	18%	310	13%
Ouvriers non qualifiés	368	30%	387	36%	755	33%
Autres ouvriers	6	0%	9	1%	15	1%
Total	1 220	100%	1 083	100%	2 303	100%

Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH (nomenclature utilisée : PCS - ESE 1982 et 2003)
 Autres employés : agents de surveillance et personnels des service direct à la personne
 Autres ouvriers : ouvriers agricoles et assimilés et chauffeurs

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SELON LE TYPE DE RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Graphique 24 : Répartition des travailleurs handicapés selon le type de reconnaissance du handicap en Alsace en 2002



Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH
 * Personnes titulaires d'une rente d'accident de travail ou maladie professionnelle, avec une incapacité permanente partielle d'au moins 10 %
 ** Autres publics prioritaires (touchant une pension d'invalidité, victimes de guerre...)

→ Une majorité de travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP (66 %).

- ### 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 66 % 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) repré-

sentent 26 % 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 (8 %).

Tableau 29 : Répartition des bénéficiaires selon leur catégorie, par département

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Nbre de bénéficiaires						
COTOREP	2 721	58,5	2 892	75,9	5 613	66,4
IPP*	1 513	32,5	661	17,3	2 174	25,7
"Autres"***	415	8,9	257	6,7	672	7,9
Total	4 649	100,0	3 810	100,0	8 459	100,0

Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

* Personnes titulaires d'une rente d'accident de travail ou maladie professionnelle, avec une incapacité permanente partielle d'au moins 10 %

** Autres publics prioritaires (touchant une pension d'invalidité, victimes de guerre...)

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), et dans une moindre mesure les "autres" travailleurs handicapés, sont plus rares dans le département du Haut-Rhin.

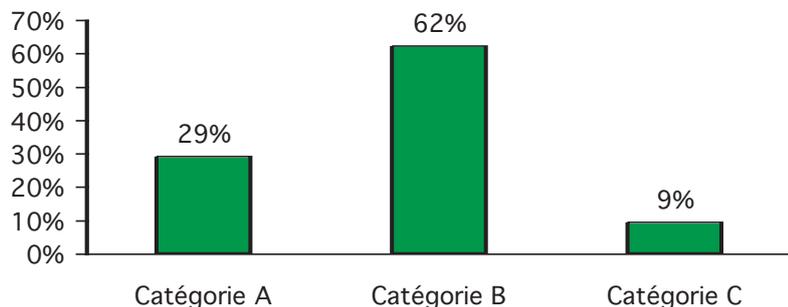
Ces différences pourraient être le reflet d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé plus fréquente en proportion dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (voir chapitre "Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP" p.19).



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

LES TRAVAILLEURS RECONNUS PAR LA COTOREP

Graphique 25 : 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 9 % à avoir un handicap lourd (catégorie C).

importante dans le Bas-Rhin, et une proportion de personnes en catégorie B plus forte dans le Haut-Rhin. Cette différence de répartition est probablement un reflet de l'activité des deux COTOREP alsaciennes (voir chapitre "Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP", page 19).

L'analyse par département montre une proportion de travailleurs en catégorie A plus

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

Tableau 30 : Répartition des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP selon leur catégorie* par département

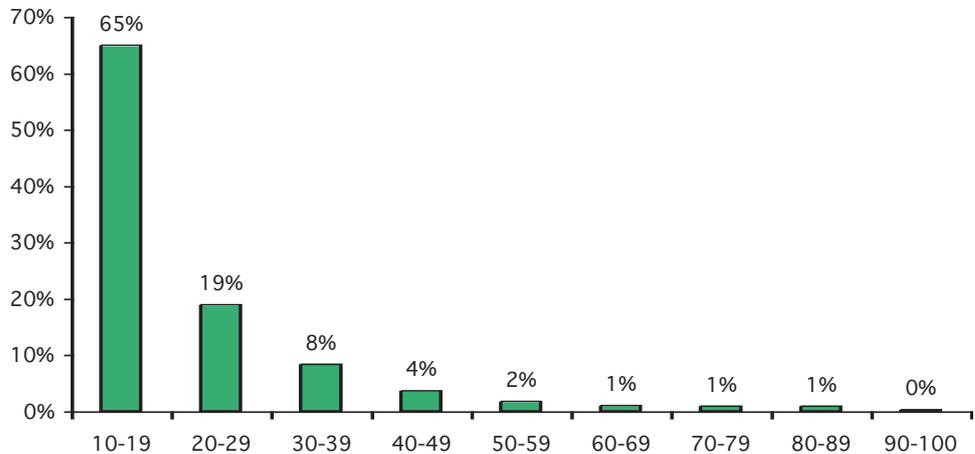
	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Bénéficiaires						
Catégorie A	1 085	39,9	531	18,4	1 616	28,8
Catégorie B	1 374	50,5	2 106	72,8	3 480	62,0
Catégorie C	262	9,6	255	8,8	517	9,2
Total	2 721	100,0	2 892	100,0	5 613	100,0

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

Graphique 26 : Répartition des travailleurs handicapés titulaires d'une rente d'accident du travail / maladie professionnelle selon leur taux d'incapacité*



Sources : DDTEFP,DRTEFP - DOETH

Les deux-tiers des personnes titulaires d'une rente d'AT/MP ont un taux d'incapacité compris entre 10 % et 19 %.

delà duquel la loi prévoit un "bonus" de 0,5 unités bénéficiaires par travailleur employé.

Seuls 48 travailleurs handicapés ont un taux d'incapacité supérieur à 66,6 %, seuil au

On n'observe pas de différence notable entre les deux départements à ce sujet (voir tableau en fin de chapitre).

→ Deux fois sur trois, le taux d'IPP est inférieur à 20 %

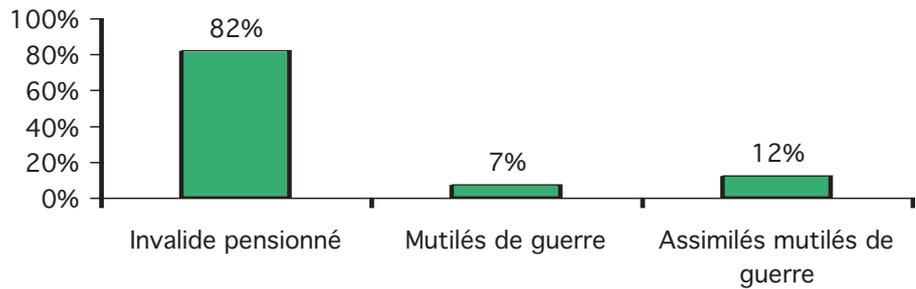
LES AUTRES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DE 1987

→ 548 personnes touchent une pension d'invalidité

Ce public est composé en grande majorité d'invalides pensionnés au titre d'un régime de protection sociale obligatoire (548 personnes soit 82 %). Les mutilés de guerre représentent 7 % des autres bénéficiaires (45 personnes) et les personnes assimilées (veuves et orphelins de guerre) 12 % (79 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 (85 % contre 79 % dans le Bas-Rhin), et la proportion des personnes assimilées mutilés de guerre légèrement plus faible (8 % contre 14 % dans le Bas-Rhin).

Graphique 27 : Répartition des autres bénéficiaires selon leur catégorie



Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

LE PLACEMENT ANTERIEUR EN MILIEU PROTÉGÉ

→ Seules 96 personnes sont passées par le milieu protégé avant de travailler en milieu ordinaire

Le calcul des unités bénéficiaires associées à chaque travailleur handicapé prévoit de valoriser l'insertion de travailleurs sortant du milieu protégé (CAT, AP) ou d'un institut médico-professionnel : IMPro.

Parmi les 8 459 travailleurs handicapés employés dans les entreprises soumises à l'obligation d'emploi, seuls 96 sont passés par le milieu protégé au cours de leur vie professionnelle. Ils sont 27 à avoir été employés dans un AP, 35 dans un CAT et 34 sont passés par un IMPro. 9 d'entre eux ont été embauchés en 2002 (ce qui ne signifie pas forcément qu'ils viennent de quitter le milieu protégé...).

A titre de comparaison : en 2002, on dénombrait 2 778 places en CAT en Alsace, 740 personnes étaient employées dans des ateliers protégés (voir chapitre "Les travailleurs handicapés en milieu protégé" p.81).

Les personnes concernées sont relativement jeunes en comparaison aux autres travailleurs handicapés : elles sont 79 % à avoir moins de 40 ans, contre 26 % pour les travailleurs qui n'ont jamais travaillé en milieu protégé.

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 :

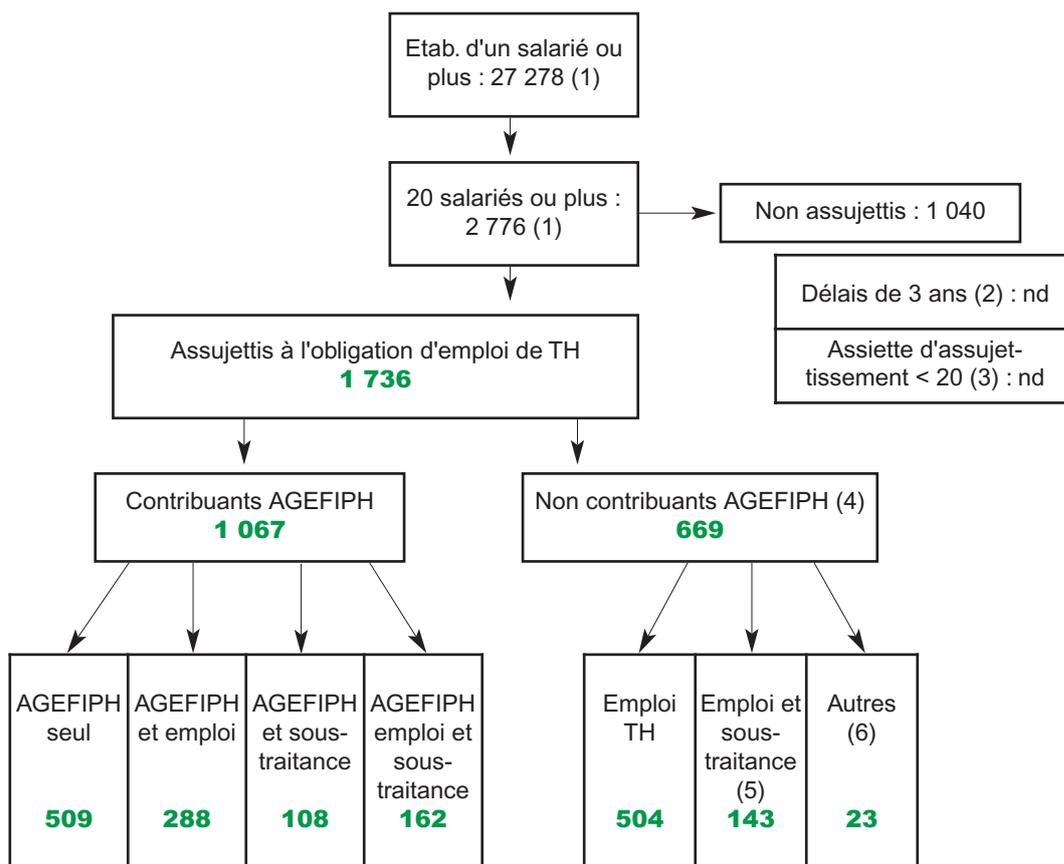
Entre 20 et 199 salariés : nombre d'unités manquantes X 300 X SMIC horaire

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 données par département

Approche en volume de la répartition des établissements bas-rhinois au regard de l'obligation d'emploi en 2002



1. Source Assedic portant sur les établissements du secteur privé industriel et commercial

2. Etablissements 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

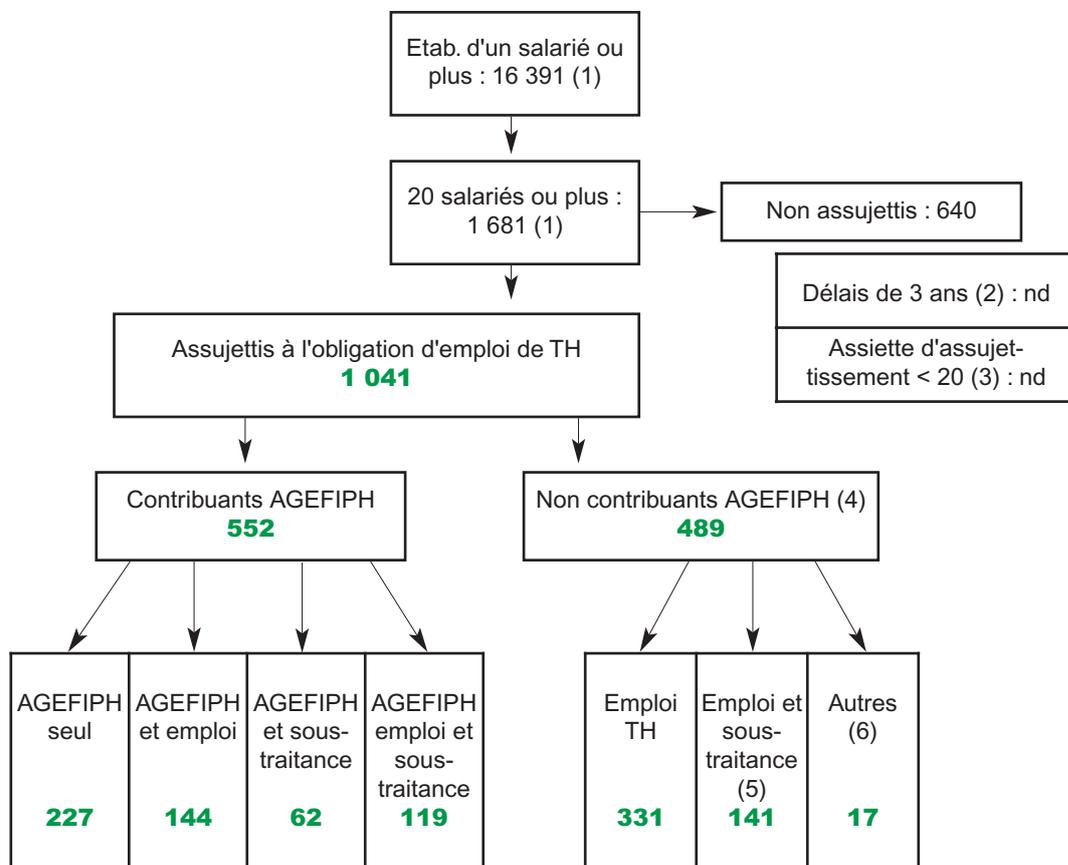
3. Etablissements ayant un effectif supérieur à 20, mais dont l'assiette d'assujettissement est de moins de 20 salariés une fois déduits les emplois qui ne sont pas soumis à obligation (une trentaine de postes sont en effet considérés comme exigeant des conditions d'aptitude particulières)

4. Etablissements 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. Etablissements déclarant avoir uniquement sous-traités (ce qui est théoriquement impossible), ou dont la modalité de mise en œuvre est inconnue.

Approche en volume de la répartition des établissements haut-rhinois au regard de l'obligation d'emploi



1. Source Assedic portant sur les établissements du secteur privé industriel et commercial

2. Etablissements 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. Etablissements 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. Etablissements 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. Etablissements déclarant avoir uniquement sous-traités (ce qui est théoriquement impossible), ou dont la modalité de mise en œuvre est inconnue.

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 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 2003

SOMMAIRE

Les demandes d'emploi bénéficiant de la loi de juillet 1987 ..65	
Evolution du chômage des travailleurs handicapés67	
Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés ..68	
Les demandes d'emploi par catégorie68	
Les demandeurs d'emploi par sexe71	
Les demandeurs d'emploi par âge72	
Les demandeurs d'emploi par niveau de formation73	
Les demandeurs d'emploi par niveau de qualification74	
Les demandeurs d'emploi par secteur d'activité du dernier employeur75	
Les emplois recherchés76	
Le chômage de longue durée78	
Les tableaux de données par département79	

Les statistiques sur les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE permettent de distinguer les demandeurs relevant de la loi de juillet 1987 de l'ensemble des demandeurs. Leur analyse permet donc de connaître le nombre de chômeurs handicapés en Alsace, de connaître leur évolution ainsi que leurs caractéristiques.

Ce chapitre constitue la troisième publication annuelle de l'OREFIPH sur le chômage des travailleurs handicapés. Sa structure a été simplifiée et mise en cohérence avec les "bulletins sur le chômage des travailleurs handicapés" que l'OREFIPH publie désormais chaque trimestre.

Les principaux résultats

Au 31 décembre 2003, 6 905 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à l'ANPE en Alsace.

Ce chiffre est en augmentation de 13 % par rapport à l'année précédente (+14 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi). Entre 1996 et 2003, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés augmente de 71 % (+12 % pour l'ensemble des demandeurs sur la même période). En effet, 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.

- 30 % d'entre eux recherchent un emploi à temps partiel (12 % pour l'ensemble des demandeurs).
- 57 % sont des hommes (49 % pour l'ensemble des demandeurs).
- Ils sont plus âgés que l'ensemble des demandeurs : 31 % ont plus de 50 ans (contre 15 %).
- 84 % des demandeurs d'emploi handicapés possèdent un niveau de formation équivalent ou inférieur à un BEP/CAP (64 % pour l'ensemble des demandeurs).

- 57 % sont ouvriers ou d'employés non qualifiés (40 % pour l'ensemble des demandeurs).
- Enfin, ce public est massivement concerné par le chômage de longue durée (40 % contre 26 % de l'ensemble des demandeurs), voire par le chômage de très longue durée (16 % contre 8 % pour l'ensemble des demandeurs).

L'analyse des données à une échelle départementale montre tout d'abord que la part des demandeurs d'emploi handicapés est plus importante dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (respectivement 8,6 % et 6,6 % des demandeurs de catégories 1 à 3). Elle montre également que l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi handicapés est plus marquée dans le département du Haut-Rhin (+20 %) que dans celui du Bas-Rhin (+11 %).

L'augmentation observée entre décembre 2002 et décembre 2003 dépend de façon assez sensible des caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés. Elle est plus marquée pour les femmes, les personnes de plus de 50 ans, les employés et les ouvriers qualifiés, les personnes ayant un niveau de formation Bac et CAP/BEP.

Les demandeurs d'emploi bénéficiant de la loi de juillet 1987

Au 31 décembre 2003, 6 905 demandeurs d'emploi bénéficiaires de la loi de 1987 ¹ sont inscrits à l'ANPE en Alsace. Entre 2002 et 2003, leur nombre a progressé de 13 %. Cette croissance est proche de celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi dans la région (+14 %).

Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP représentent 91 % des demandeurs d'emploi pouvant bénéficier de la loi de juillet 1987. 46 % d'entre eux ont bénéficié d'une reconnaissance en catégorie B (handicap modéré), 34 % en catégorie A (handicap léger).

Cette répartition varie fortement d'un département à l'autre. Dans le Bas-Rhin, on note une majorité de personnes bénéficiant d'une reconnaissance en catégorie A (50 %), alors que dans le Haut-Rhin 60 % des demandeurs d'emploi prioritaires sont des travailleurs reconnus handicapés en catégorie B (voir Tableaux des données départementales, page 79).

Ce constat reflète les différences de reconnaissance entre les deux COTOREP alsaciennes.

Tableau 31 : Demande d'emploi prioritaire des bénéficiaires de la loi de juillet 1987, toutes catégories, de 2000 à 2003 en Alsace

Type de public relevant de la loi de juillet 1987	Nombre de demandeurs d'emploi			% du total des bénéficiaires de la loi de 1987 (année 2003)	Evolution 2002/2003
	2001	2002	2003		
Cotorep A Handicap léger	1770	1971	2325	34%	+18%
Cotorep B Handicap modéré	2555	2818	3190	46%	+13%
Cotorep C Handicap lourd	291	327	344	5%	+5%
Instance Cotorep	408	409	451	7%	+10%
Sous-Total Cotorep	5024	5525	6310	91%	+14%
Pensionné d'invalidité	360	388	399	6%	+3%
Rente d'accidenté du travail > = 10%	68	86	94	1%	+9%
Sous-Total Sécurité sociale	428	474	493	7%	+4%
Orphelins de guerre	121	95	93	1%	-2%
Veuves de guerre	6	8	7	0%	-13%
Mutilés de guerre	4	5	2	0%	-60%
Sous-Total Autres prioritaires	131	108	102	1%	-6%
Total bénéficiaires de la loi de juillet 1987	5583	6107	6905	100%	+13%
Total des demandeurs d'emploi tous publics	74199	86312	98342		+14%
Part des demandeurs d'emploi prioritaires	7,5%	7,1%	7,0%		

Source : DRTEFP - ANPE - DEFM au 31/12

Dans la suite de ces analyses, par souci de simplification, nous parlerons de "demandeurs d'emplois handicapés" pour évoquer l'ensemble des personnes relevant de la loi de juillet 1987. Une faible partie d'entre eux (1 %) n'est pas handicapée, il s'agit des orphelins et veuves de guerre.

¹. Pour une description plus détaillée du public relevant de la loi de juillet 1987, voir page suivant et annexe page 192.

→ 6 905 demandeurs d'emploi relevant de la loi de 1987 dont 5 971 dans les catégories ANPE 1, 2 et 3 (cf. Page 68 : les catégories de demandeurs d'emploi).

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 71 % en Alsace de 1996 à 2003

De fin 1998 à fin 2000, les effectifs de demandeurs d'emploi ont diminué en Alsace comme dans l'ensemble du pays. A partir de 2001, la tendance s'inverse et on observe une hausse du nombre de chômeurs. Ces dernières années, le rythme de progression du chômage est plus élevé dans la région que sur l'ensemble du pays. L'écart avec la moyenne nationale va donc en s'amenuisant, même si le taux de chômage de la région (7,9 % au quatrième trimestre 2003), reste encore bien inférieur à la moyenne nationale (9,7 %).

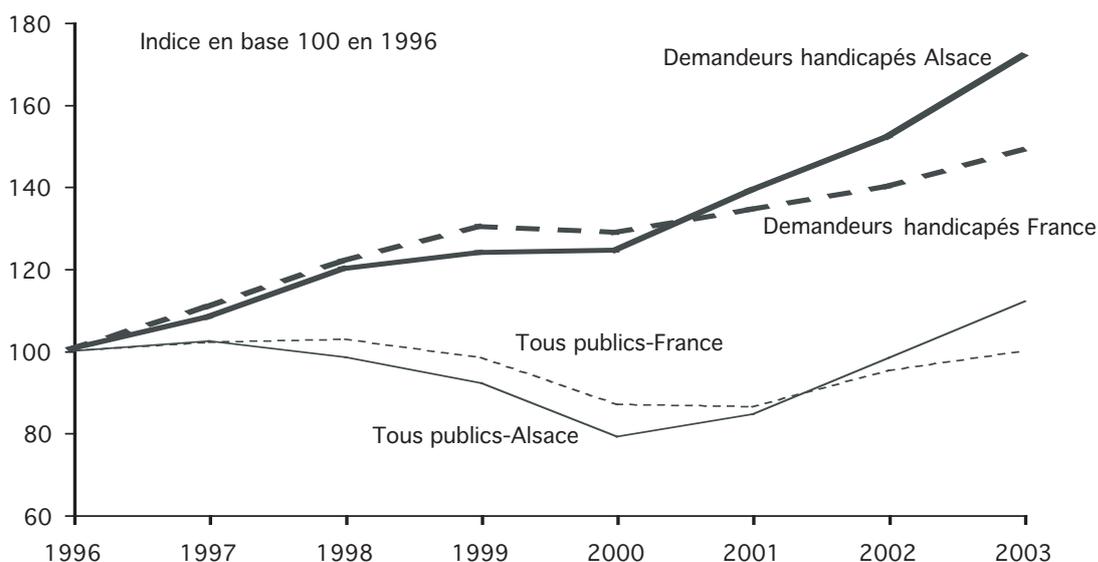
Les demandeurs d'emploi handicapés ont vu, quant à eux, leur effectif croître de fin 1996 à fin 2003 (+71 % en Alsace, soit 2 874 demandeurs en plus). Si leur nombre ne diminue pas entre 1998 et 2000, on observe tout de même un ralentissement de la hausse sur cette période.

La hausse s'explique sans doute par la conjonction de deux phénomènes :

- les travailleurs handicapés constituent une population particulièrement fragile face à l'emploi et concernée en premier lieu par les périodes d'aggravation du chômage ;

- il est probable que la période de crise de l'emploi que connaît la région amène un nombre plus important de travailleurs souffrant de déficiences à demander leur reconnaissance auprès de la COTOREP. On observe en effet une augmentation du nombre de personnes auxquelles les COTOREP reconnaissent la qualité de travailleur handicapé ces dernières années (voir chapitre "Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP" p. 19).

Graphique 28 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi, toutes catégories, de 1996 à 2003 en Alsace



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM au 31 décembre

Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés

LES DEMANDES D'EMPLOI PAR CATÉGORIE

Comme pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, les travailleurs handicapés sont majoritairement classés en catégorie 1 (recherchant un emploi à temps plein : voir encadré ci-dessous). Cette catégorie est cependant sous-représentée parmi ce public (50 % contre 64 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi).

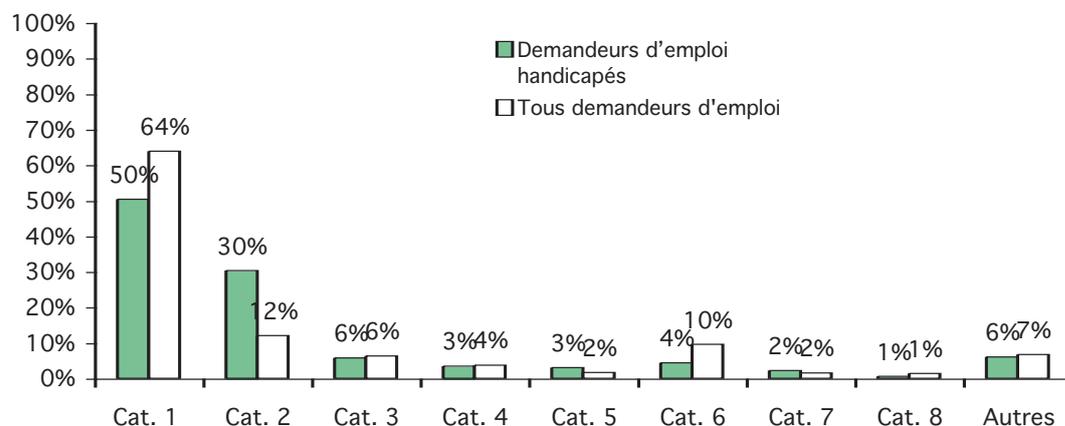
Près d'un demandeur d'emploi handicapé sur trois recherche un emploi à temps partiel (catégorie 2). Cette spécificité traduit sans doute un besoin d'adaptation du

temps de travail pour le public des demandeurs d'emplois handicapés.

Ces résultats sont identiques dans les deux départements (voir tableau en annexe à ce chapitre, page 80).

L'analyse des caractéristiques des demandeurs d'emploi se fera sur les catégories 1, 2 et 3 (voir encadré ci-dessous), qui représentent 86 % des demandeurs handicapés et servent de base au calcul du chômage au sens du Bureau International du Travail.

Graphique 29 : La demande d'emploi par catégorie, en Alsace, au 31/12/2003



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

→ 30 % des demandeurs d'emploi handicapés recherchent un emploi à temps partiel

L'évolution des effectifs de demandeurs d'emploi inscrits en catégories 1 et 2, en Alsace (1996-2003)

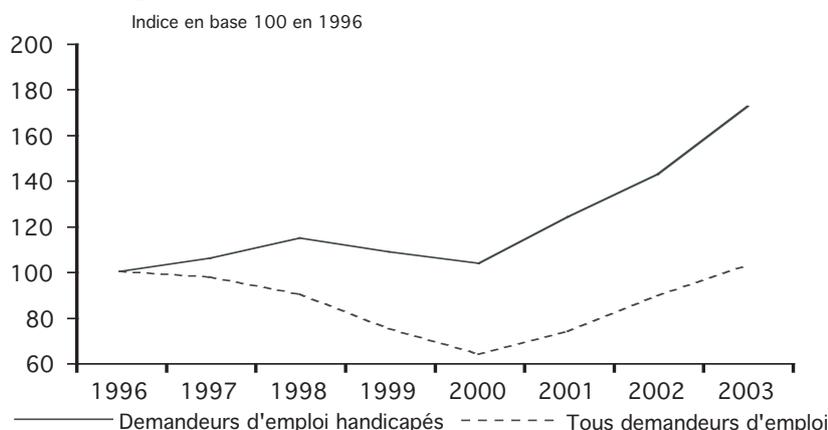
Les personnes qui recherchent un travail à temps plein (catégorie 1)

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 (+66 % de fin 2000 à fin 2003).

Pour l'ensemble du public inscrit à l'ANPE, les années 2000 à 2003 ont été marquées par une reprise de la hausse du chômage (+61 %). Ces années ont succédé à une période d'embellie économique (-36 % de demandeurs d'emploi entre fin 1996 et fin 2000). On retrouve ainsi, fin 2003, un niveau équivalent à celui de 1996.

Graphique 30 : Catégorie 1 : Recherche d'un emploi à temps plein



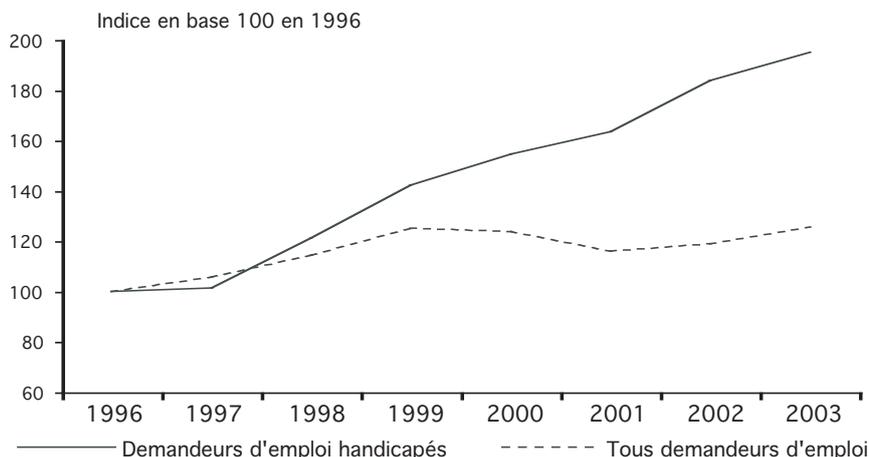
Source : DRTEFP - ANPE - DEFM au 31/12

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

Pour le public handicapé, la demande d'emploi à temps partiel a augmenté régulièrement entre 1997 et 2003 (+93 %).

Pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, cette hausse est beaucoup moins marquée : sur la même période (+19 % entre 1997 et 2003).

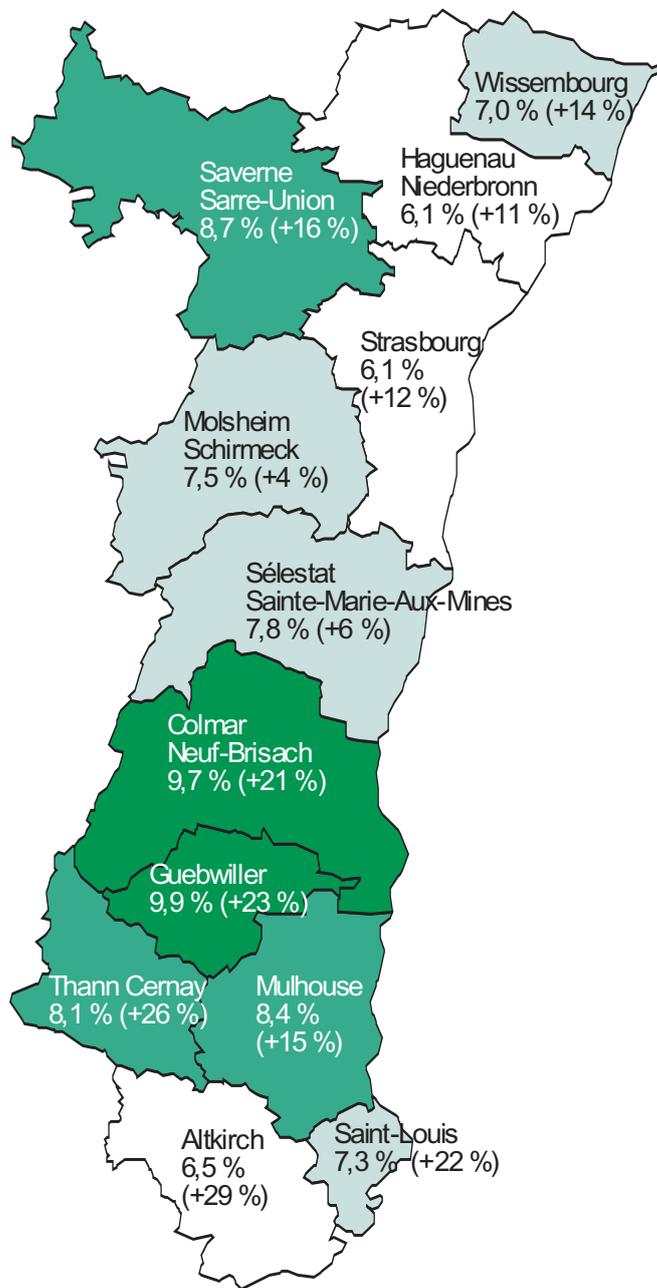
Graphique 31 : Catégorie 2 : Recherche d'un emploi à temps partiel



Source : DRTEFP - ANPE - DEFM au 31/12

Entre 1997 et 2003, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés recherchant un emploi à temps partiel a pratiquement doublé

Carte 2 : Part des demandeurs d'emploi handicapés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi par zone d'emploi, au 31/12/2003 et évolution depuis le 31/12/2002 (catégories 1 à 3)



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM au 31/12

Guide de lecture :

Exemple de la zone d'emploi de Mulhouse : les demandeurs handicapés représentent 8,4 % des demandeurs de catégories 1 à 3 dans cette zone. Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés (catégories 1 à 3) a augmenté de 15 % entre le 31/12/2002 et le 31/12/2003.

En moyenne, en Alsace, 7,4 % des demandeurs d'emplois peuvent bénéficier de la loi de 1987 sur l'obligation d'embauche. Cette proportion est plus élevée dans le Haut-Rhin (8,6 %) que dans le Bas-Rhin (6,6 %).

C'est dans les zones d'emploi de Colmar et de Guebwiller que les proportions de demandeurs handicapés sont les plus élevées (proches de 10 %). A l'inverse, les zones de Strasbourg, Haguenau et Altkirch se distinguent par de faibles proportions de demandeurs d'emploi handicapés.

En terme d'effectif, les deux zones d'emploi de Strasbourg et de Mulhouse regroupent la moitié des demandeurs d'emploi handicapés de la région. Colmar arrive en troisième position avec 12 % de l'ensemble de cette population.

L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi handicapés au cours de la dernière année a été particulièrement sensible dans le sud de la région, avec des hausses dépassant 20 % dans toutes les zones d'emploi à l'exception de celle de Mulhouse.

Les zones de Sélestat et de Molsheim semblent quant à elles relativement épargnées par cette augmentation.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR SEXE

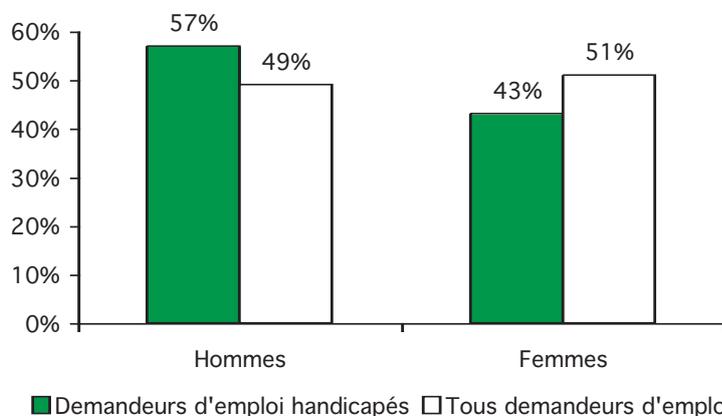
Au 31 décembre 2003, la population des demandeurs d'emploi handicapés est toujours en majorité masculine. On compte 57 % d'hommes pour 43 % de femmes, la proportion de femmes s'élevant à 51 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

La sous-représentation des femmes parmi les demandeurs d'emploi handicapés est,

probablement, le reflet de leur éloignement du monde du travail.

En effet, parmi les personnes souffrant d'une déficience enquêtées par l'étude Handicap Incapacité Dépendance [23]² 50 % des femmes sont inactives, contre seulement 30 % des hommes.

Graphique 32 : Répartition des demandeurs d'emploi par sexe (catégories 1 à 3) au 31/12/2003 en Alsace



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

L'effectif des demandeuses d'emploi handicapées augmente plus fortement que celui des hommes de 2002 à 2003 dans le Bas-

Rhin. Les évolutions sont sensiblement équivalentes pour les deux sexes dans le Haut-Rhin.

Tableau 32 : Evolution selon le sexe du nombre de demandeurs d'emploi handicapés (catégories 1 à 3) entre 2002 et 2003 en Alsace

	Bas-Rhin			Haut-Rhin			Alsace		
	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH
Hommes	1 806	+ 8%	7,7%	1 593	+ 18%	9,8%	3 399	+ 13%	8,6%
Femmes	1 339	+ 16%	5,5%	1 233	+ 20%	7,4%	2 572	+ 18%	6,2%
Total	3 145	+ 11%	6,6%	2 826	+ 19%	8,6%	5 971	+ 15%	7,4%

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

2. Les articles cités dans ce chapitre sont référencés dans une annexe bibliographique en page 193

→ Les demandeurs d'emploi handicapés sont en majorité des hommes

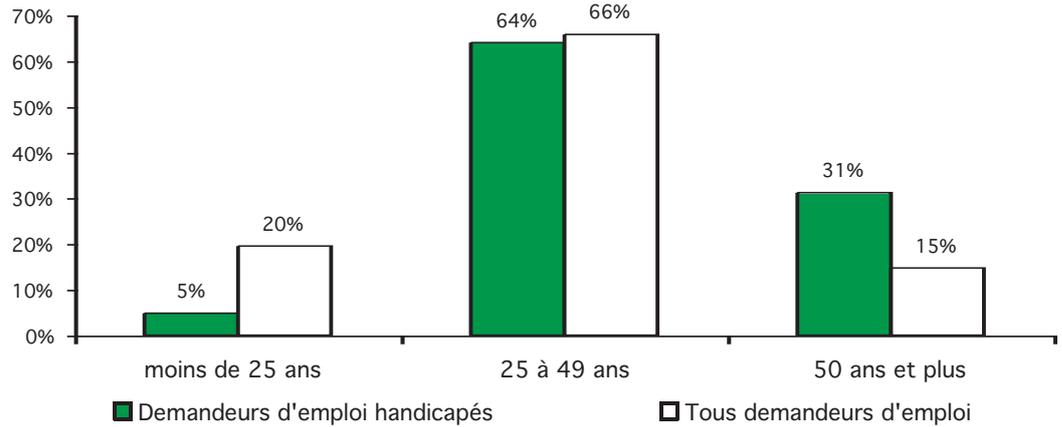
→ Une hausse plus marquée pour les femmes dans le Bas-Rhin.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR ÂGE

La population des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés est relativement âgée. 31 % d'entre eux ont plus de 50 ans, alors

que pour l'ensemble du public cette proportion est seulement de 15 %.

Graphique 33 : Structure par âge des demandeurs d'emploi (cat. 1 à 3) en Alsace au 31/12/2003



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

Ce résultat peut s'énoncer d'une autre manière : parmi les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, 16 % sont reconnus comme étant handicapés. Cette proportion est plus élevée dans le Haut-Rhin (18 %) que dans le Bas-Rhin (14 %). 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.

Entre décembre 2002 et décembre 2003, la population des demandeurs d'emploi handicapés continue à vieillir : les personnes de plus de 50 ans augmentent plus vite (+17 %) que les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans.

Tableau 33 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés selon l'âge (cat. 1 à 3) par département en Alsace entre 2002 et 2003

	Bas-Rhin			Haut-Rhin			Alsace		
	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH
moins de 25 ans	174	+ 15%	1,9%	113	+ 5%	1,7%	287	+ 11%	1,8%
25 à 49 ans	1967	+ 10%	6,2%	1853	+ 19%	8,6%	3820	+ 14%	7,2%
50 ans et plus	1004	+ 14%	14,3%	860	+ 21%	17,6%	1864	+ 17%	15,6%
Ensemble	3145	+ 11%	6,6%	2826	+ 19%	8,6%	5971	+ 15%	7,4%

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

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

LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR NIVEAU DE FORMATION

Les demandeurs d'emploi handicapés ont en moyenne un niveau de formation plus faible que les demandeurs d'emploi "tous publics". Ces derniers 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 64 % 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.

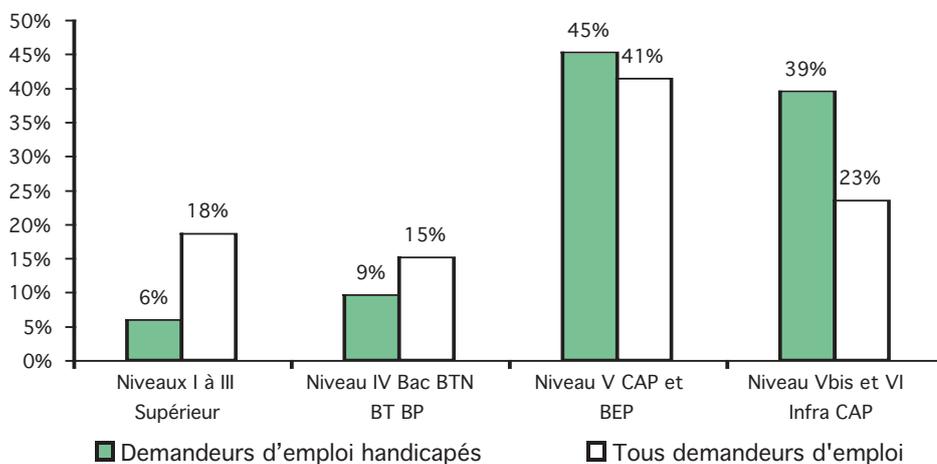
Cette différence de niveau de formation s'explique d'une part, par une inégalité d'accès à la formation. L'inadaptation des équipements scolaires et universitaires aux différents types de déficiences (motrice et sensorielle) a longtemps pénalisé la population handicapée dans les études et la formation.

Il est, d'autre part, probable que les personnes ayant les niveaux de qualification les plus bas soient également soumis à un risque d'apparition d'un handicap plus fort, du fait de conditions de travail plus difficiles. Les résultats de l'enquête Handicap Incapacité Dépendance (HID) montrent ainsi que 20 % des ouvriers non qualifiés sont atteints d'une incapacité lourde, contre seulement 7 % des cadres.

Enfin, l'enquête HID montre que les personnes handicapées les plus qualifiées, ayant un niveau de formation plus élevé, demandent moins souvent la reconnaissance de leur handicap. Sans cette reconnaissance, elles n'apparaissent pas dans les statistiques officielles.

Entre décembre 2002 et décembre 2003, ce sont les demandeurs d'emploi de niveau de formation IV (Bac) et V (CAP, BEP) qui connaissent les évolutions les plus marquées en Alsace.

Graphique 34 : Niveau de formation des demandeurs d'emploi (cat. 1 à 3) en Alsace au 31/12/2003



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

Tableau 34 : Evolution selon le niveau de formation du nombre de demandeurs d'emploi handicapés (cat. 1 à 3) entre 2002 et 2003 par département, en Alsace

	Bas-Rhin			Haut-Rhin			Alsace		
	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH
Niveau Vbis et VI	1 228	+ 9%	11,1%	1 122	+ 16%	14,3%	2 350	+ 12%	12,4%
Niveau V	1 403	+ 13%	7,4%	1 292	+ 21%	8,9%	2 695	+ 17%	8,1%
Niveau IV	283	+ 11%	3,9%	281	+ 25%	5,7%	564	+ 18%	4,7%
Niveaux I à III	222	+ 15%	2,2%	124	+ 18%	2,5%	346	+ 16%	2,3%
Non renseigné	9	- 10%	1,1%	7	+ 40%	0,9%	16	+ 7%	1,0%
Ensemble	3 145	+ 11%	6,6%	2 826	+ 19%	8,6%	5 971	+ 15%	7,4%

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

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

LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR NIVEAU DE QUALIFICATION

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

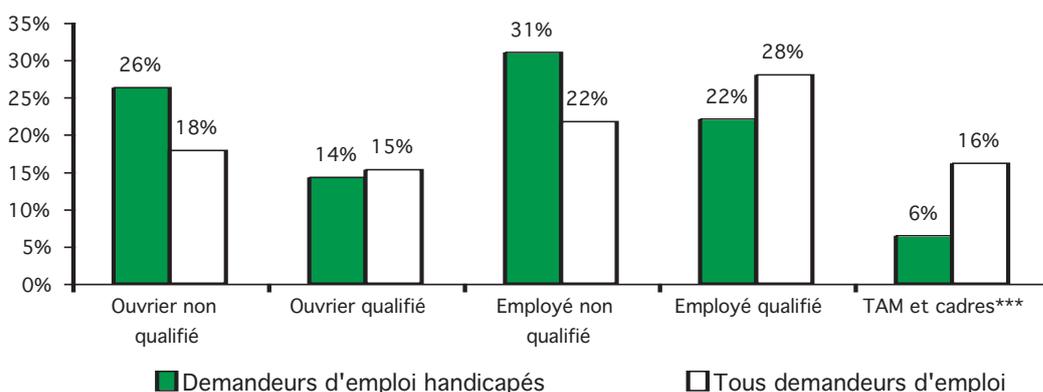
Les ouvriers et employés non qualifiés sont plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi handicapés (57 % contre 40 % pour l'ensemble du public). A contrario, on compte très peu de cadre (6 %) parmi les personnes

reconnues comme travailleurs et recherchant un emploi en Alsace.

Entre décembre 2002 et décembre 2003, l'augmentation du chômage des travailleurs handicapés concerne essentiellement les employés (qualifiés ou non), ainsi que les ouvriers qualifiés. Le nombre d'ouvriers non qualifiés augmente quant à lui assez peu.

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

Graphique 35 : Niveau de qualification des demandeurs d'emploi (cat. 1 à 3), en Alsace au 31/12/2003



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

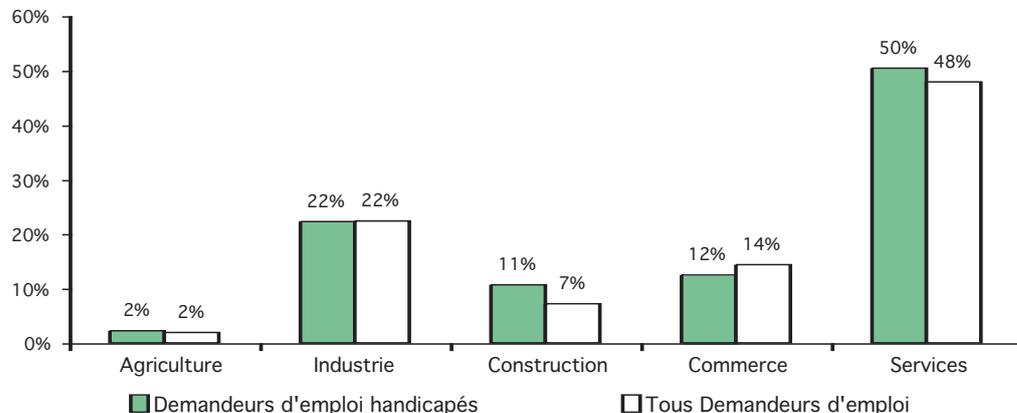
Tableau 35 : Niveau de qualification des demandeurs d'emploi (cat. 1 à 3), par département en Alsace au 31/12/2003

	Bas-Rhin			Haut-Rhin			Alsace		
	Nb	Evo. depuis déc. 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis déc. 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis déc. 2002	Part des TH
Ouvrier non qualifié	814	+ 0%	9,7%	754	+ 11%	12,6%	1 568	+ 5%	10,9%
Ouvrier qualifié	403	+ 12%	5,9%	444	+ 23%	8,2%	847	+ 17%	6,9%
Employé non qualifié	1 061	+ 20%	10,0%	788	+ 24%	11,5%	1 849	+ 22%	10,6%
Employé qualifié	643	+ 12%	5,0%	671	+ 23%	6,9%	1 314	+ 18%	5,8%
TAM et cadres***	217	+ 16%	2,5%	164	+ 8%	3,7%	381	+ 12%	2,9%
Non renseigné	7	- 13%	1,2%	5	+ 0%	1,0%	12	- 8%	1,1%
Ensemble	3 145	+ 11%	6,6%	2 826	+ 19%	8,6%	5 971	+ 15%	7,4%

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

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

Graphique 36 : Secteurs d'activité d'origine des demandeurs d'emploi (cat. 1 à 3), par département en Alsace au 31/12/2003



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

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 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.

Globalement, les secteurs d'origine des demandeurs d'emploi handicapés sont assez proches de ceux de l'ensemble des travailleurs et reflètent l'activité économique de la région. On peut tout de même noter

une sur-représentation du secteur de la construction, sans doute en lien avec la pénibilité du travail et les risques d'accidents associés à ce secteur.

En terme d'effectifs, les secteurs de l'industrie et des services représentent une part importante de l'augmentation du chômage des travailleurs handicapés. On peut également signaler une augmentation assez marquée du nombre de demandeurs handicapés issus du bâtiment, qui peut être le signe d'une dégradation de la situation économique dans ce secteur.

Tableau 36 : Secteurs d'activité d'origine des demandeurs d'emploi (cat. 1 à 3), par département en Alsace au 31/12/2003

	Bas-Rhin			Haut-Rhin			Alsace		
	Nb	Evo. depuis déc. 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis déc. 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis déc. 2002	Part des TH
Agriculture	68	+ 10%	7%	66	+ 27%	11%	134	+ 18%	9%
Commerce	388	+ 23%	6%	354	+ 25%	7%	742	+ 24%	6%
Construction	331	+ 5%	10%	307	+ 30%	13%	638	+ 16%	11%
Industrie	723	+ 9%	7%	651	+ 14%	8%	1 374	+ 12%	8%
Services	1 573	+ 12%	7%	1 389	+ 18%	9%	2 962	+ 15%	8%
Non précisé	62	- 7,46%	2%	59	+ 13%	3%	121	+ 2%	2%
Total	3 145	+ 11%	7%	2 826	+ 19%	9%	5 971	+ 15%	7%

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

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

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. 62 % des hommes et 77 % des femmes recherchent un emploi figurant sur une liste de 20 emplois alors que pour l'ensemble des demandeurs ces proportions sont respectivement de 41 et 62 %.

Chez les hommes handicapés inscrits à l'ANPE, les emplois les plus recherchés, sont des postes d'agent de stockage et de

conducteur livreur (recherchés à eux deux par 13 % des demandeurs handicapés).

On peut noter que certains emplois sont plus recherchés par les travailleurs handicapés que par les demandeurs non handicapés. Ainsi, 48 % des personnes recherchant un poste d'agent de gardiennage et d'entretien sont reconnus comme handicapés. Ce pourcentage s'élève à 43 % pour les agents de service de collectivité, à 29 % pour les nettoyeurs de locaux et de surface.

Tableau 37 : Emplois recherchés par les hommes inscrits à l'ANPE, en Alsace au 31/12/2003

Les 20 premiers emplois recherchés par les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE	HOMMES Demandeurs d'emploi				
	Handicapés	Handicapés	Tous demandeurs d'emploi	Tous demandeurs d'emploi	Part des Handicapés
	Nb	(%)	Nb	(%)	(en%)
Conducteur-livreur	204	6%	1443	4%	14%
Agent de stockage et de la repartition de marchandises	202	6%	2 501	6%	8%
Agent de sécurité de surveillance	181	5%	739	2%	24%
Agent d'usinage metaux	153	5%	1 464	4%	10%
Nettoyeur de locaux et de surface	149	4%	506	1%	29%
Agent de gardiennage et d'entretien	145	4%	299	1%	48%
Agent administratif d'entreprise	137	4%	434	1%	32%
Jardinier d'espaces verts	137	4%	566	1%	24%
Agent de manipulation et de déplacement des charges	130	4%	1 529	4%	9%
Polymaintenicien	110	3%	467	1%	24%
Agent de montage-assemblage de la construction mécanique	104	3%	1 424	4%	7%
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	86	3%	449	1%	19%
Agent de service de collectivité	65	2%	150	0%	43%
Conducteur de transports de marchandises (route)	57	2%	938	2%	6%
Aide de cuisine	55	2%	301	1%	18%
Ouvrier maçonnerie	46	1%	748	2%	6%
Assistant de travaux publics et gros Oeuvre	43	1%	693	2%	6%
Employe libre-service	42	1%	283	1%	15%
Peintre en batiment	39	1%	853	2%	5%
Technicien de maintenance informatique	35	1%	291	1%	12%
S/Total des 20 premiers emplois recherchés	2 120	62%	16 078	41%	13%
Ensemble de la demande d'emploi masculine	3 399	100%	39 652	100%	9%

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

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

Les demandeuses handicapées représentent 19 % des demandeuses recherchant un poste d'agent d'accueil et 17 % de celles qui recherchent un emploi de transcripteur dactylographique.

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

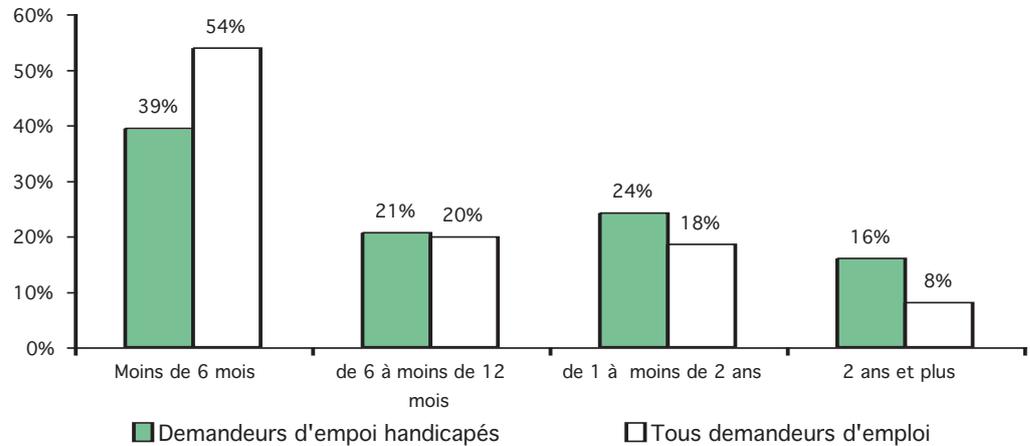
Tableau 38 : Emplois recherchés par les femmes inscrites à l'ANPE, en Alsace au 31/12/2003

FEMMES Les 20 premiers emplois recherchés par les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE	Demandeuses d'emploi				
	Handicapés	Handicapés	Tous demandeurs d'emploi	Tous demandeurs d'emploi	Part des Handicapés
	Nb	(%)	Nb	(%)	(en%)
Nettoyeur de locaux et de surface	219	9%	2 553	6%	9%
Agent de service de collectivité	209	8%	1 834	4%	11%
Agent d'accueil	204	8%	1 102	3%	19%
Agent administratif d'entreprise	187	7%	1 669	4%	11%
Intervenant auprès des enfants	166	6%	2 234	5%	7%
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	158	6%	1 883	5%	8%
Intervenant a domicile	114	4%	1 278	3%	9%
Secrétaire bureautique polyvalente	102	4%	2 202	5%	5%
Employée de ménage domicile	101	4%	1 020	2%	10%
Aide de cuisine	71	3%	593	1%	12%
Secrétaire bureautique spécialisée	71	3%	2 032	5%	3%
Hôtesse de caisse libre-service	68	3%	824	2%	8%
Employée libre-service	55	2%	987	2%	6%
Agent de montage-assemblage de la construction mécanique	55	2%	925	2%	6%
Agent d'usinage métaux	47	2%	766	2%	6%
Agent de stockage et de la repartition de marchandises	42	2%	868	2%	5%
Vendeuse équipement de la personne	39	2%	1 728	4%	2%
Vendeuse en produits frais (detail)	35	1%	690	2%	5%
Opératrice sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires	30	1%	373	1%	8%
Transcripteur dactylographe	20	1%	121	0%	17%
S/Total des 20 premiers emplois recherchés	1 993	77%	25 682	62%	8%
Ensemble de la demande d'emploi féminine	2 572	100%	41 191	100%	6%

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

Le chômage de longue durée

Graphique 37 : Chômeurs de longue durée en Alsace au 31 décembre 2003



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

Les freins à l'embauche que cumulent les travailleurs handicapés (âge, niveau de formation et de qualification bas, déficience physique ou mentale...) en font les premières victimes du chômage de longue durée. Ils sont ainsi 40 % à rechercher un emploi depuis plus de un an (26 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

La proportion des demandeurs d'emploi handicapés inscrits au chômage depuis plus de 2 ans (chômeurs de très longue durée) est, quant à elle, 2 fois supérieure à celle de l'ensemble des demandeurs (respectivement 16 % et 8 %).

Au niveau départemental, le chômage de longue durée touche un peu plus le Haut-Rhin que le Bas-Rhin (respectivement 43 % et 38 %).

Entre décembre 2002 et décembre 2003, le nombre de chômeurs de longue durée continue à augmenter de façon marquée pour les demandeurs handicapés (+21 %). Cette hausse est plus forte dans le Haut-Rhin (+25 %) que dans le Bas-Rhin (+18 %).

Tableau 39 : Chômeurs de longue durée par département en Alsace au 31 décembre 2003

	Bas-Rhin			Haut-Rhin			Alsace		
	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH	Nb	Evo. depuis 2002	Part des TH
Moins de 6 mois	1 297	12%	5%	1 054	10%	6%	2 351	13%	5%
de 6 à moins de 12 mois	661	1%	7%	569	27%	9%	1 230	7%	8%
Chômeurs de longue durée	1 187	18%	9%	1 203	25%	14%	2 390	21%	11%
dont 1 à 2 ans	734	11%	8%	705	43%	12%	1 439	21%	10%
dont 2 ans et +	453	29%	12%	498	9%	19%	951	21%	15%
Ensemble	3 145	11%	7%	2 826	20%	9%	5 971	15%	7%

Source : DRTEFP - ANPE, DEFM AU 31/12

➔ Un public fortement touché par le chômage de longue durée, et une situation qui va en se dégradant.

Les tableaux de données par département

Demande d'emploi prioritaire des bénéficiaires de la loi de juillet 1987, toutes catégories, de 2001 à 2003 dans le Bas-Rhin

Type de public relevant de la loi de juillet 1987	Nombre de demandeurs d'emploi			% du total des bénéficiaires de la loi de 1987 (année 2003)	Evolution 2002/2003
	2001	2002	2003		
Cotorep A Handicap léger	1 346	1 525	1 817	50%	+19%
Cotorep B Handicap modéré	1 067	1 147	1 253	34%	+9%
Cotorep C Handicap lourd	81	82	79	2%	-4%
Instance Cotorep	125	154	136	4%	-12%
Sous-Total Cotorep	2 619	2 908	3 285	90%	+13%
Pensionné d'invalidité	232	255	243	7%	-5%
Rente d'accidenté du travail > = 10%	47	68	71	2%	+4%
Sous-Total Sécurité sociale	279	323	314	9%	-3%
Orphelins de guerre	68	58	58	2%	0%
Veuves de guerre	3	4	3	0%	-25%
Mutilés de guerre	3	3	2	0%	-33%
Sous-Total Autres prioritaires	74	65	63	2%	-3%
Total bénéficiaires de la loi de juillet 1987	2 972	3 296	3 662	100%	+11%
Total des demandeurs d'emploi tous publics	46 067	52 629	58 294		+11%
Part des demandeurs d'emploi prioritaires	6,5%	6,3%	6,3%		

Source : DRTEFP - ANPE - DEFM au 31/12

Demande d'emploi prioritaire des bénéficiaires de la loi de juillet 1987, toutes catégories, de 2001 à 2003 dans le Haut-Rhin

Type de public relevant de la loi de juillet 1987	Nombre de demandeurs d'emploi			% du total des bénéficiaires de la loi de 1987 (année 2003)	Evolution 2002/2003
	2001	2002	2003		
Cotorep A Handicap léger	424	446	508	16%	+14%
Cotorep B Handicap modéré	1488	1671	1937	60%	+16%
Cotorep C Handicap lourd	210	245	265	8%	+8%
Instance Cotorep	283	255	315	10%	+24%
Sous-Total Cotorep	2405	2617	3025	93%	+16%
Pensionné d'invalidité	128	133	156	5%	+17%
Rente d'accidenté du travail > = 10%	21	18	23	1%	+28%
Sous-Total Sécurité sociale	149	151	179	6%	+19%
Orphelins de guerre	53	37	35	1%	-5%
Veuves de guerre	3	4	4	0%	+0%
Mutilés de guerre	1	2	0	0%	-100%
Sous-Total Autres prioritaires	57	43	39	1%	-9%
Total bénéficiaires de la loi de juillet 1987	2611	2811	3243	100%	+15%
Total des demandeurs d'emploi tous publics	28132	33683	40048		+19%
Part des demandeurs d'emploi prioritaires	9,3%	8,3%	8,1%		

Source : DRTEFP - ANPE - DEFM au 31/12

Les tableaux de données par département

Demande d'emploi des personnes handicapées, toutes catégories en 2003 dans les départements alsaciens, évolution depuis 2002

	Bas-Rhin				Haut-Rhin			
	Nb	%	Evol. depuis dec. 2002	Part dans ensemb. DEFM	Nb	%	Evol. depuis dec. 2002	Part dans ensemb. DEFM
Catégorie 1	1866	51%	+12%	5%	1614	50%	+26%	6%
Catégorie 2	1070	29%	+11%	16%	1023	32%	+7%	20%
Catégorie 3	209	6%	+12%	5%	189	6%	+33%	11%
Catégorie 4	115	3%	+22%	5%	119	4%	+17%	8%
Catégorie 5	106	3%	-24%	12%	103	3%	-31%	15%
Catégorie 6	182	5%	+28%	3%	124	4%	+6%	3%
Catégorie 7	84	2%	+20%	10%	64	2%	+5%	10%
Catégorie 8	30	1%	+11%	3%	7	0%	-22%	2%
Total	3662	100%	+11%	6%	3243	100%	+15%	8%

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN MILIEU PROTÉGÉ

SOMMAIRE

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT)	83
Les capacités financées	83
Les caractéristiques des personnes travaillant en CAT	84
Les flux d'entrée et de sortie en CAT en 2002	85
Les Entreprises Adaptées (EA) / Ateliers Protégés	86
Les effectifs employés	86
Secteurs d'activité des EA et CDTD en Alsace	87

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 des Entreprises Adaptées (anciennement nommées Ateliers Protégés) de la région.

Les principaux résultats

Les Centres d'Aide par le Travail

En Alsace, 2 902 places de CAT sont financées en juin 2003. Les taux d'équipements correspondants 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 moyenne que ceux occupés dans les entreprises de plus de 20 salariés. Cette population connaît cependant un vieillissement marqué au cours des dernières années. Alors qu'en 1999 les travailleurs de plus de 45 ans représentaient 15 % du public employé en CAT dans la région, leur proportion est passée à 21 % en 2002.

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.99).

Les Entreprises Adaptées

Les 19 entreprises adaptées d'Alsace (nouvelle appellation des ateliers protégés) emploient 731 travailleurs handicapés. Ces effectifs qui augmentaient entre 2000 et 2002 (passant de 638 à 740 personnes) sont en léger recul en 2003 (731 personnes). Cette évolution n'est sans doute pas sans lien avec le phénomène de désindustrialisation observé en Alsace.

Les trois centres de distribution de travail à domicile, permettent à 46 personnes d'exercer une activité professionnelle à domicile.

Plus de trois quart des entreprises adaptées proposent des services aux entreprises (nettoyage et conditionnement). 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 Centres d'Aide par le Travail

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 contrat 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 Entreprises Adaptées (ou Ateliers Protégés)

Les Entreprises Adaptées (EA) -anciennement nommés Ateliers Protégés (AP)- 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 supérieure 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 d'exercer une activité professionnelle à domicile.

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT)

LES CAPACITÉS FINANCIÉES

➔ 2 902 places financées en CAT, avec un taux d'équipement un peu plus important dans le Haut-Rhin.

Au 30 juin 2004, on dénombrait 2 902 places financées en CAT en Alsace. Rapportée à la population des personnes de 20 à 59 ans, cette capacité représente 299 places pour 100 000 habitants.

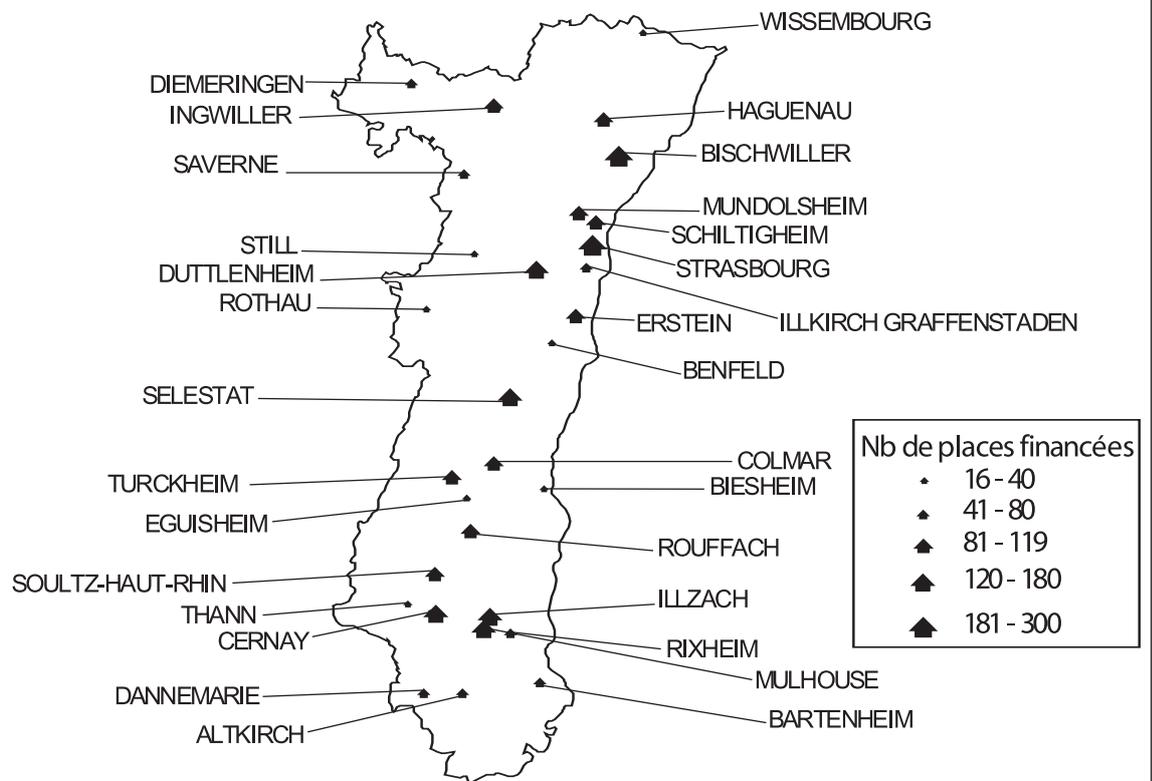
Avec 1 251 places financées, le Haut-Rhin présente un taux d'équipement plus élevé que le département du Bas-Rhin (respectivement 321 et 284 places pour 100 000).

Tableau 40 : Capacités financées en CAT en Alsace au 30.06.2004

	Effectifs	Taux / 100 000 personnes de 20 à 59 ans (RP99)
Bas-Rhin	1 651	284
Haut-Rhin	1 251	321
Région	2 902	299

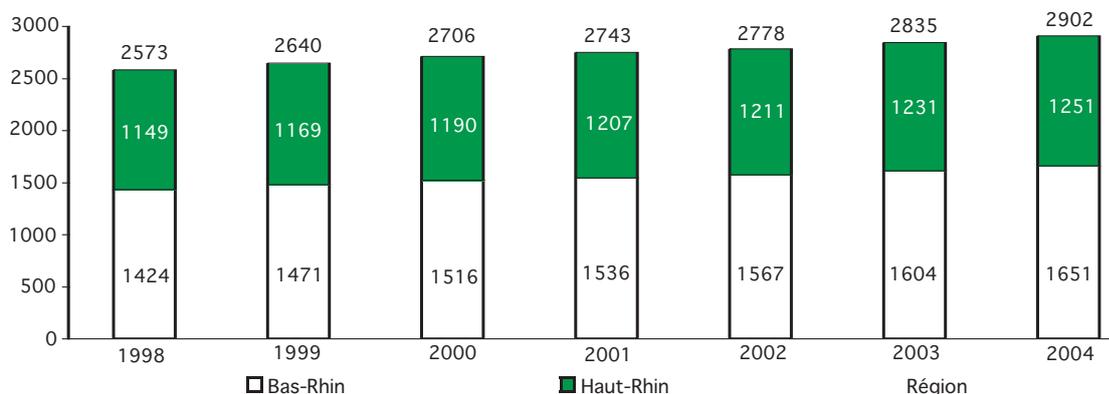
Source : DRASS-DDASS / Exploitation ORSAL

Carte 3 : Répartition géographique et capacité des CAT en Alsace au 30.06.2004



Source : DRASS-DDASS / Exploitation ORSAL

Graphique 38 : Evolution de la capacité d'accueil en CAT (départements et région) entre 1998 et 2004



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 (+2,5 % en moyenne chaque année) que dans le Haut-Rhin (+1,4 %).

LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES TRAVAILLANT EN CAT

Le tableau de bord des CAT permet d'avoir des informations sur le public travaillant dans ces structures. Les données analysées

ici correspondent à celles de l'année 2002 (dernières données disponibles).

Tableau 41 : Sexe, âge et ancienneté dans la structure des personnes employées en CAT en 2002

		Bas-Rhin		Haut-Rhin		Région	
		nb	%	nb	%	nb	%
Sexe	Hommes	872	54%	718	55%	1 590	55%
	Femmes	730	46%	586	45%	1 316	45%
Age	inférieur ou égal à 25 ans	280	17%	142	11%	422	15%
	de 26 à 44 ans	1 021	64%	852	65%	1 873	64%
	supérieur ou égal à 45 ans	301	19%	310	24%	611	21%
Ancienneté	inférieure ou égale à 5 ans	482	30%	355	27%	837	29%
	de 6 à 14 ans	651	41%	424	33%	1 075	37%
	supérieure ou égale à 15 ans	469	29%	525	40%	994	34%

Source : DRASS

Si les CAT alsaciens emploient majoritairement des hommes (55 % des 2 906 personnes employées), le sex-ratio est beaucoup plus équilibré que dans les entreprises

de plus de 20 salariés en milieu ordinaire (où on emploie 71 % d'hommes, voir chapitre "L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés" p.39).

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

→ Une population qui reste plus jeune qu'en milieu ordinaire, mais qui connaît un vieillissement marqué depuis 1999.

Le public des CAT apparaît comme relativement jeune en comparaison aux travailleurs handicapés des établissements de plus de 20 salariés (voir chapitre "L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés" p.39). En effet, alors que 38 % des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans selon les données de la déclaration obligatoire d'emploi, 21 % des travailleurs en CAT ont plus de 45 ans. Les moins de 25 ans représentent quant à eux 15 % des personnes en CAT, contre 2 % des travailleurs handicapés en milieu ordinaire.

touché par le phénomène de vieillissement : 40 % des personnes sont employées depuis plus de 15 dans les CAT haut-rhinois contre 29 % dans le Bas-Rhin.

Si cette population semble encore jeune en 2002, la comparaison avec les données de 1999 (présentées dans la première version du rapport annuel de l'OREFIPH), montre clairement qu'elle est en train de vieillir. On passe ainsi, dans le Bas-Rhin de 14 % à 19 % de personnes de plus de 45 ans. Dans le Haut-Rhin, l'évolution est encore plus sensible puisqu'on passe de 17 % à 24 % de travailleurs de plus de 45 ans sur la même période. Ce vieillissement est également mesurable en terme d'ancienneté d'embauche : si les travailleurs employés depuis plus de 15 ans représentaient 29 % des personnes employées en CAT en 1999, leur proportion s'élève à 34 % en 2003. Là encore, le Haut-Rhin apparaît comme plus

A titre de comparaison on peut signaler que l'observatoire de l'emploi des personnes handicapées en Basse-Normandie mesure lui aussi vieillissement du public des CAT (pour l'année 2000 : 24 % de 45 ans et plus et 42 % de personnes embauchées depuis plus de 15 ans).

Le tableau de bord annuel renseigne également sur la nature des déficiences qui touchent les personnes employées en CAT. Les données analysées dans la région font ressortir une grande majorité de retards mentaux (75 %), de déficiences du psychisme (14 %) et de déficiences motrices (6 %). En comparaison, les travailleurs handicapés ayant recours à CAP Emploi (voir chapitre "L'accès à l'emploi en milieu ordinaire" p.99 pour les détails de l'activité de cette structure d'aide au placement en milieu ordinaire) souffrent majoritairement de déficiences motrices (45 %) ou de maladies invalidantes (20 %). Ils sont en revanche très peu nombreux à être concernés par une déficience intellectuelle (3 %) ou par une maladie mentale (8 %).

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

LES FLUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE EN CAT EN 2002

→ 159 entrées et 134 sorties en 2002

En 2002, on dénombre 159 entrées dans les CAT de la région, ce qui représente 5 % du nombre total de travailleurs handicapés présents. Les provenances les plus fréquentes sont les Instituts Médico-Educatifs (IME : 53 personnes), les familles (45 personnes) et le secteur psychiatrique ou hospitalier (10 personnes). Cependant 25 personnes étaient employées en milieu ordinaire avant d'entrer en CAT.

134 personnes ont quitté les CAT alsaciens au cours de l'année 2002 (4 % de l'ensemble des travailleurs présents). Les principales destinations citées sont des modes d'hébergement (familles, foyers occupationnels, maisons de retraites... : 55 personnes). La sortie vers le travail en milieu ordinaire a concerné 20 personnes et 7 personnes sont sorties pour aller vers une Entreprise Adaptée (voir chapitre suivant).

→ Meilleures relations entre les CAT et le milieu ordinaire (25 entrées et 20 sorties en 2002 contre 7 entrées et 12 sorties en 1999).

Les Entreprises Adaptées (Ateliers Protégés)

LES EFFECTIFS EMPLOYÉS

Tableau 42 : Personnes employées en EA au 31.12.2003

	Effectifs	Taux / 100 000 personnes de 20 à 59 ans (RP99)
--	-----------	--

Bas-Rhin	396	68
Haut-Rhin	335	86
Région	731	75

Source : DRTEFP / INSEE Recensement de la population de 1999

Au 31 décembre 2003, 731 personnes sont employées par les entreprises adaptées de la région, pour un total de 666 équivalents temps plein.

100 000, légèrement plus élevé dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin.

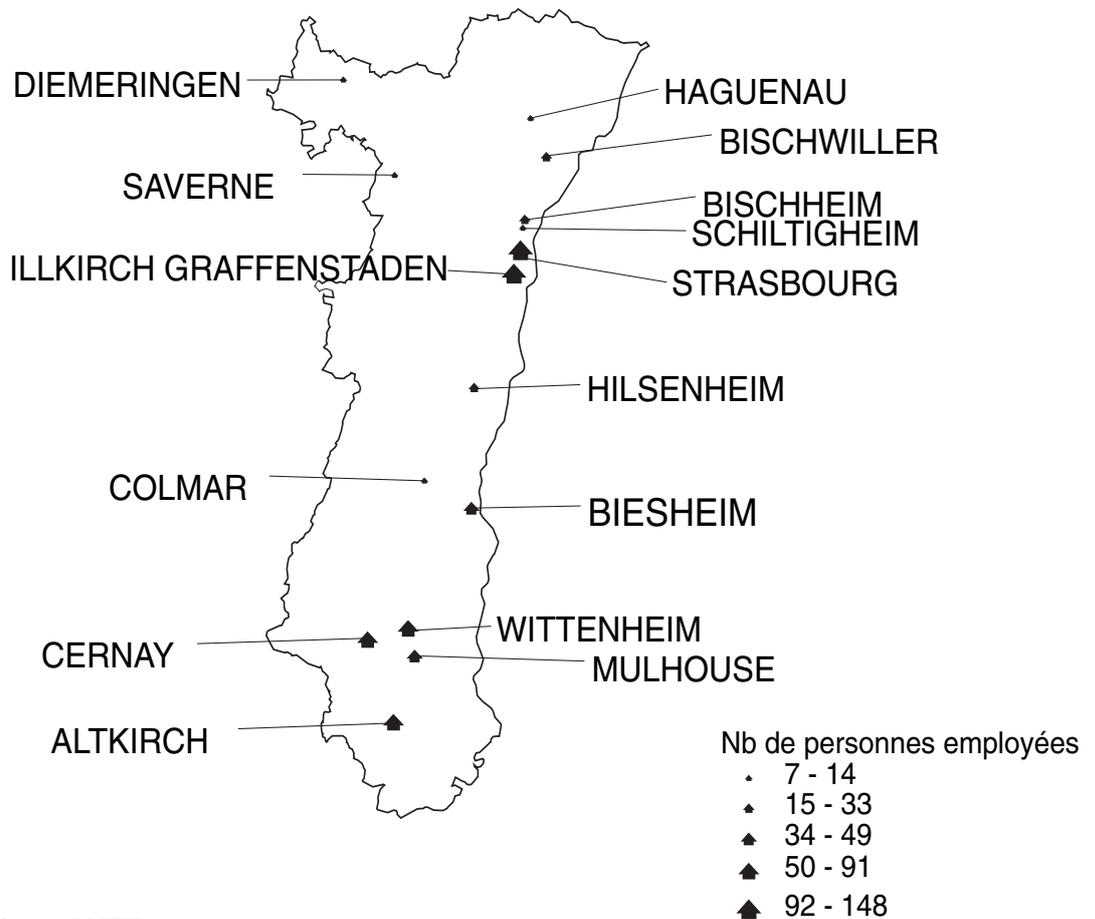
Les trois centres de distribution de travail à domicile de la région (CDTD) emploient 46 personnes (36 dans le Bas-Rhin et 10 dans le Haut-Rhin).

Rapportée à la population des 20-59 ans, cet effectif correspond à un taux de 75 pour

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

Les trois centres de distribution de travail à domicile, permettent à 46 personnes d'exercer une activité professionnelle à domicile

Carte 4 : Répartition géographique des effectifs de personnes employées en EA en Alsace au 31.12.2003



Source : DRTEFP

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

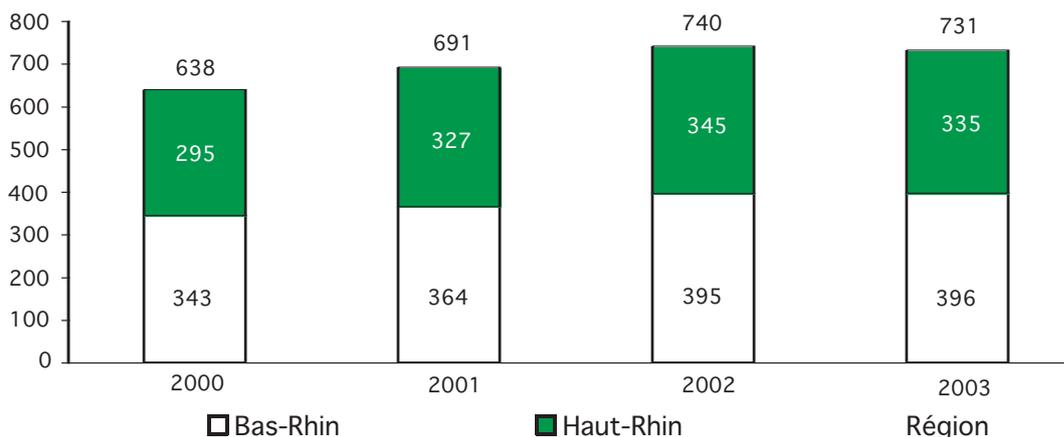
→ Une augmentation des effectifs employés par les ateliers protégés entre 2000 et 2003.

Entre 2000 et 2003, les effectifs employés par les entreprises adaptées ont globalement augmenté de 14,6 % (soit 7,0 % en moyenne chaque année).

Cette progression a concerné aussi bien le département du Bas-Rhin que celui du Haut-Rhin : sur les 93 travailleurs en plus sur la période, 53 sont dans le Bas-Rhin et 40 dans le Haut-Rhin.

Il faut toutefois noter que cette progression semble enrayée en 2003, avec en particulier une légère baisse des effectifs salariés dans le département du Haut-Rhin. Il pourrait s'agir des premières conséquences du phénomène de désindustrialisation qui a particulièrement touché ce département.

Graphique 39 : Evolution des effectifs en EA (départements et région) entre 1999 et 2003



Source : DRTEFP

SECTEURS D'ACTIVITÉ DES EA ET CDTD EN ALSACE EN 2003

La répartition des 19 entreprises adaptées de la région selon 5 secteurs d'activité montre en premier lieu que chacune des EA peut intervenir dans plusieurs secteurs.

Une large majorité des EA propose des services aux entreprises. Il s'agit notamment de conditionnement ou de nettoyage. Comme toutes les entreprises sous traitantes, la situation des EA est très 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 la vannerie et le travail du bois.

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

Tableau 43 : Repartition des EA selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	Nombre d'EA concernées	% *
Industrie manufacturière	9	47 %
Commerce, réparations	2	11 %
Hôtels et restaurants	2	11 %
Services aux entreprises	15	79 %
Services collectifs	6	32 %

Source : DRTEFP

* Chacune des 19 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 %.

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

Chapitre III

Le dispositif d'insertion

1. Le dispositif d'insertion des travailleurs handicapés. Moyens organisationnels et humains
2. L'accès à l'emploi en milieu ordinaire
3. L'information et la sensibilisation des entreprises
4. Le maintien dans l'emploi
5. L'accès à la formation professionnelle continue

**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	93
Les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH).....	93
Le PDITH du Bas-Rhin	94
Le PDITH du Haut-Rhin	95
Les missions information et sensibilisation des entreprises	96
Dans le Bas-Rhin	96
Dans le Haut-Rhin	96
Les cellules maintien dans l'emploi	97
Le réseau Cap emploi	98

Pour chaque département, cette première partie introductive décrit les acteurs du champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH), 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 forma-

tion des apprentis (CFA) "ordinaires" (en permettant des adaptations au public handicapé) ou des CFA spécialisés.

- Favoriser l'insertion dans les entreprises alsaciennes.

L'année 2003 est donc la première année de fonctionnement de cette convention. Quelques éléments statistiques permettent d'avoir une première vision des résultats du schéma régional.

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 inter-

ventions 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 par son représentant le Directeur Départemental du Travail, dont l'AGEFIPH et l'ANPE sont membres de droits. Les missions structurelles des 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.

En 2003, 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 missions 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

La 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 han-

dicapé. 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.

Courant 2002, la mission 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 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.

En plus de cette activité de diagnostic, la mission continue de réaliser en 2003 des actions d'information auprès d'entreprises nouvellement contributantes à l'AGEFIPH, ou ayant des effectifs proche du seuil de 20 salariés.

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 sala-

riés 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 diagnostique 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 personnalisée, 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.....	101
Nombre de personnes accueillies par CAP Emploi	101
Le profil des personnes accueillies par CAP Emploi	103
Les travailleurs handicapés placés par CAP Emploi	108
Le volume des placements réalisés	108
La nature des contrats	109
Caractéristiques des entreprises ayant embauché des personnes handicapées en 2003	111
Caractéristiques des personnes placées par CAP emploi	113
Les autres activités de CAP Emploi (hors prospection)	116
L'appui à l'embauche des travailleurs handicapés en milieu ordinaire	117
Le programme "chômeur de longue durée" du service public de l'emploi	117
Les contrats primés par l'AGEFIPH	118
La garantie de ressource des travailleurs handicapés	119
L'aide à la création d'activité	119
Les demandeurs d'emploi handicapés ayant retrouvé un emploi en 2003	120
Reprises d'emploi selon le type de public bénéficiaire de la loi de juillet 1987	121
Reprises d'emploi et niveau de formation.....	122
Les tableaux de données départementales.....	123

L'accès à l'emploi en milieu ordinaire est un des principaux résultats du dispositif d'insertion des travailleurs handicapés.

Ce chapitre analyse dans un premier temps les données d'activité du réseau CAP Emploi en Alsace, en mettant en lumière les caractéristiques du public accueilli et placé dans la région.

Dans un second temps, il décrit 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 2003, 2 879 dossiers ont été ouverts dans les deux Cap Emploi de la région, nombre en nette augmentation depuis l'année 2002 (+37 %). Cette augmentation de l'activité se traduit également par une hausse du nombre de dossiers actifs en fin d'année (5 101, +34 %). Les caractéristiques des nouveaux accueillis sont globalement les mêmes qu'en 2002 : proches du profil de l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés, ils sont peu nombreux à souffrir de déficiences intellectuelles (3 %). Dans le cadre d'une convention avec l'ANPE, CAP emploi suit des personnes au titre du PAP/ND. Les quelques 997 nouveaux dossiers ouverts sont plus éloignés de l'emploi que la moyenne des personnes handicapées prises en charge par CAP Emploi.

Le nombre de placements réalisés a, lui aussi, augmenté en 2003 (1 369 placements, +29 % par rapport à 2002). Le taux de placement reste ainsi stable (27 % contre 28 % en 2002). La précarisation des placements s'accroît en 2003 : les CDI ne représentent plus que 36 % des contrats signés (contre 67 % en 2000). Les contrats signés sont dans 49 % des contrats aidés.

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 jeunes qui sont les moins éloignés de l'emploi. On note aussi que les personnes ayant un niveau BEPC (niveau Vbis), sont plus fréquemment placées dans le Haut-Rhin.

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 Initiative Emploi...). Ainsi, en Alsace, 24,7 % des CIE signés en 2003 concernent des travailleurs handicapés. Si l'ensemble de ces mesures diminuait fortement en 2002, seul le nombre de CEC continue à diminuer en 2003 (-23 % pour l'ensemble du public).

Les demandeurs d'emploi ayant retrouvé un emploi en 2003

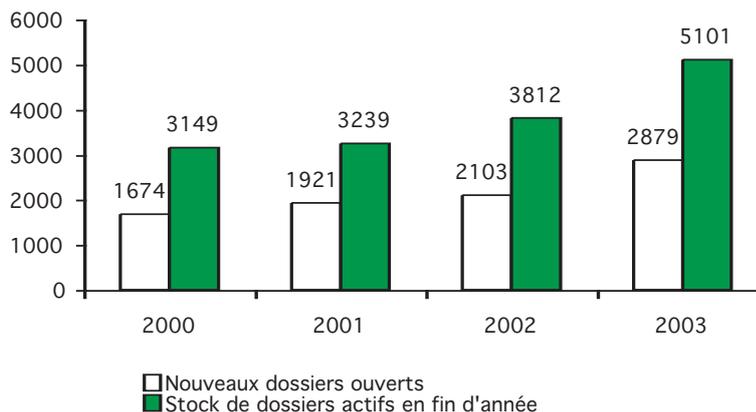
En 2003, 950 demandeurs d'emplois handicapés ont retrouvé un emploi (demandeurs de catégorie 1 : directement disponibles et recherchant un emploi à temps plein). Ce nombre sous-estime toutefois la réalité (il ne tient pas compte des personnes recherchant un travail à temps partiel, et exclut les demandeurs "absents au contrôle", dont une partie a pu retrouver 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). Le handicap apparaît comme un obstacle de plus au retour à l'emploi, mais on n'observe 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

Graphique 40 : Evolution du stock de dossiers actifs et du nombre annuel de nouveaux dossiers en Alsace de 2000 à 2003



Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Nouveaux dossiers et stock de dossiers actifs

Nouveaux dossiers ouverts : 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 donc 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). Le nombre de dossiers actifs correspond donc à un "stock" en fin d'année.

En 2003, 2 879 dossiers ont été ouverts par les structures CAP Emploi¹ en Alsace, nombre en hausse de 37 % par rapport à l'année précédente (ce qui correspond à 776 dossiers en plus). Cette augmentation confirme, en l'accroissant, l'évolution constatée depuis l'an 2000.

L'accroissement de l'activité de CAP Emploi en 2003 se traduit en fin d'année par une nette augmentation du nombre de dossiers en cours de traitement (5 101 dossiers actifs, +34 % depuis 2002).

Cette tendance n'est pas uniquement due à la hausse du nombre de demandeurs d'emploi handicapés dans la région. Il s'agit avant tout d'un effet de la politique de développement de CAP Emploi en Alsace. Fin 2003, ces structures prennent en charge l'équivalent de 74 % des demandeurs d'emplois handicapés inscrits à l'ANPE, contre 63 % en 2000.

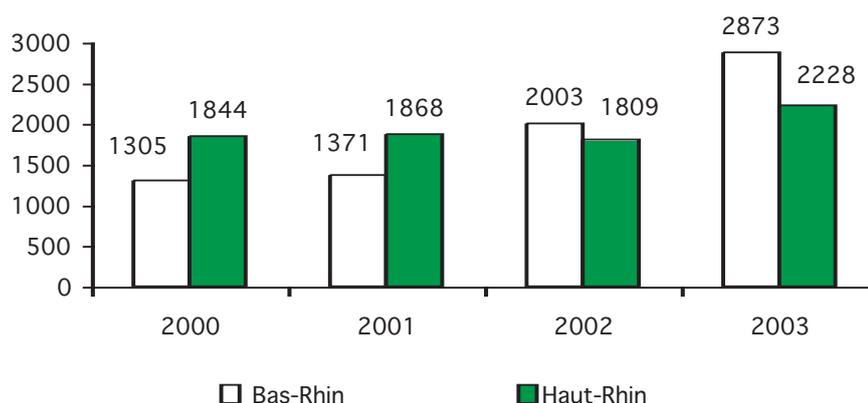
¹ Pour une description de CAP Emploi en Alsace (statuts, objectifs...), voir page 98

→ Une nette augmentation de l'activité de CAP Emploi entre 2002 et 2003

Une partie du public pris en charge par CAP Emploi relève du PARE, dans le cadre d'une convention signée avec l'ANPE². En 2003 ce sont ainsi 997 nouveaux dossiers qui ont été ouverts pour ce public (35 % de l'ensemble des nouveaux dossiers, 40 % dans le Haut-Rhin et 30 % dans le Bas-Rhin).

Ce nombre est lui aussi en forte hausse (+43 %, soit 300 ouvertures de dossiers en plus). Malgré cette forte hausse, on peut signaler que le nombre de dossiers actifs en fin d'année est en baisse de 6 % entre fin 2002 et fin 2003.

Graphique 41 : Evolution du stock de dossiers actifs par département en Alsace de 2000 à 2003



Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Une analyse départementale de l'évolution de l'activité de CAP Emploi permet de nuancer les constats régionaux.

Le stock de dossiers actifs en fin d'année a plus que doublé dans le Bas-Rhin entre 2001 et 2003 (+110 %). Dans le Haut-Rhin, la hausse ne débute qu'en 2003 et reste plus modeste que dans le Bas-Rhin (+19 % entre 2001 et 2003).

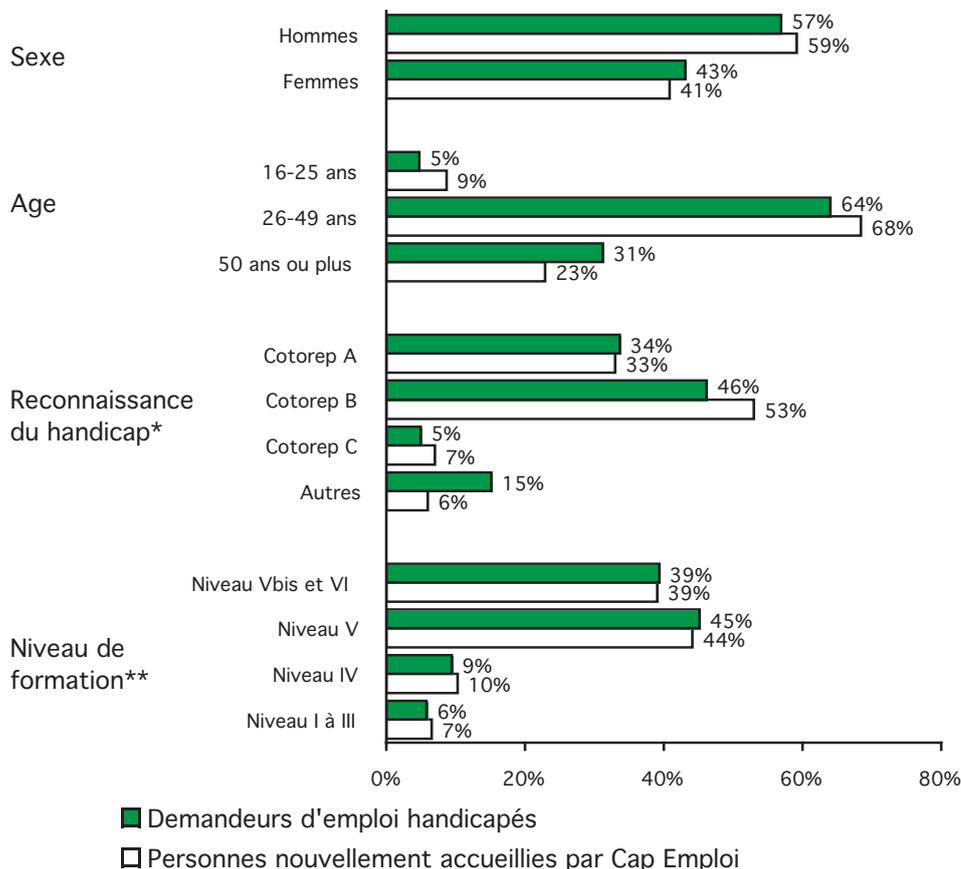
Après cette période d'évolution, la situation des structures des deux départements s'est inversée : jusqu'en 2001 le nombre de dossiers était nettement plus élevé dans le Haut-Rhin. Depuis 2002, le stock est plus élevé dans le Bas-Rhin.

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, accompagnée 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.

² Pour plus de détail sur la convention CAP Emploi / ANPE, voir page 98

→ Entre 2001 et 2003, le nombre de dossiers actifs en fin d'année a augmenté de 110 % dans le Bas-Rhin, et de 19 % dans le Haut-Rhin.

LE PROFIL DES PERSONNES ACCUEILLIES PAR CAP EMPLOI³**Comparaison du profil des personnes accueillies en Alsace avec celui des demandeurs d'emploi handicapés****Graphique 42 : Caractéristiques des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2003 et des demandeurs d'emploi handicapés au 31 décembre 2003**

Sources : Rapports annuels 2003, 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 (plutôt âgés, ayant un niveau de formation plutôt bas...).

On peut toutefois signaler deux différences entre ces populations. D'une part les personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi sont un peu plus jeunes que la moyenne des demandeurs d'emploi handi-

capés (23 % de plus de 50 ans, contre 31 % parmi les demandeurs d'emplois handicapés inscrits à l'ANPE). D'autre part la proportion de travailleurs handicapés non reconnus par la COTOREP apparaît faible au regard des données de l'ANPE (respectivement 6 % et 15 %).

Cette dernière caractéristique est sans doute due au mode d'intervention de CAP Emploi : une partie du public est directement orientée par les COTOREP.

³ Pour des raisons techniques, seules les caractéristiques des nouveaux dossiers créés en 2003 seront étudiés. Les caractéristiques de l'ensemble du stock à fin 2003 ne sont en effet pas directement disponibles.

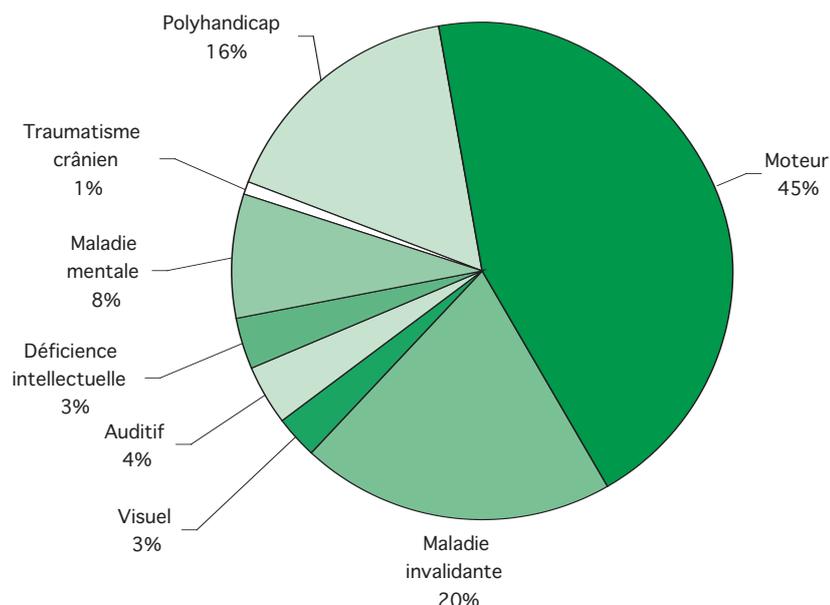
→ La population accueillie par CAP Emploi présente pratiquement les mêmes caractéristiques que les demandeurs d'emploi handicapés.

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 les caractéristiques sont proches de celles de l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE.

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.123).

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

Graphique 43 : Répartition des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2003, selon la nature du handicap principal



Sources : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

En 2003, 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 8 % des personnes accueillies sont atteintes d'une maladie mentale et 3 % de déficience intellectuelle. 16 % des personnes sont poly-

handicapées (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...

La répartition des nouveaux accueillis selon leur handicap principal n'a pratiquement pas évolué depuis 2002.

→ Forte proportion de handicapés moteurs (45 %) et seulement 3 % de personnes atteintes de déficiences intellectuelles parmi les nouveaux entrants à CAP Emploi en 2003.

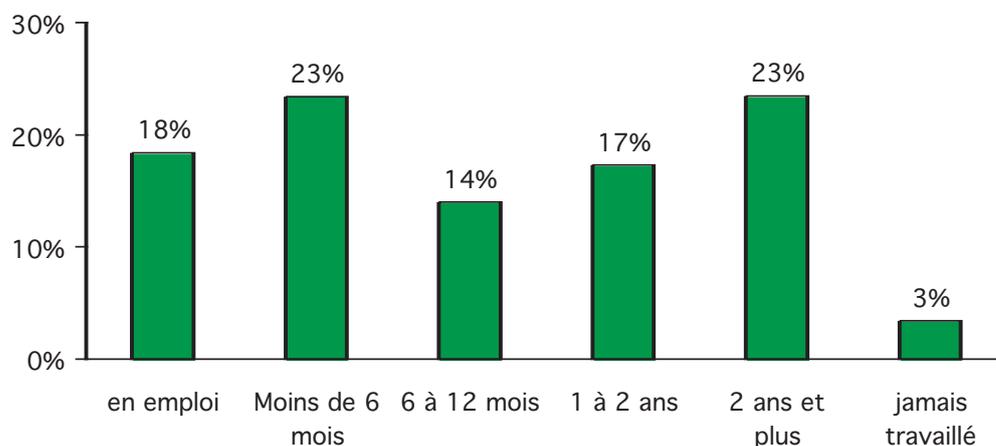
Une comparaison avec les données d'autres régions (documents des observatoires de Poitou-Charentes et de Basse-Normandie...) montre que cette répartition n'est pas propre à l'Alsace, et qu'on retrouve ailleurs l'importance des handicaps moteurs et des maladies invalidantes, et la relative rareté des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

Ces résultats ne traduisent sans doute pas la prévalence des différents types de handicaps parmi les travailleurs handicapés. Ils

donnent surtout 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.

Graphique 44 : Répartition des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2003 selon la durée d'inactivité par rapport à l'emploi*



Sources : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin
* Temps écoulé depuis le dernier emploi d'au moins trois mois

Dans 18 % 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, 43 % sont très éloignés du milieu du travail (n'ayant plus exercé d'emploi depuis plus d'un an, ou n'ayant jamais travaillé...). A titre de comparaison, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés de

longue durée (plus d'un an d'ancienneté) est de 40 % en Alsace (voir Chapitre "Handicap et Chômage" p. 63).

Ce constat montre que CAP Emploi prend bien en charge les personnes handicapées qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi. Une partie d'entre eux sont pris en charge au titre du PAP/ND (voir description pages suivantes).

→ Les personnes accueillies par CAP Emploi sont près d'une fois sur deux très éloignées du milieu du travail (43 % de chômeurs de longue durée, dont 25 % n'ont plus occupé d'emploi depuis plus de deux ans).

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

Tableau 44 : Caractéristiques des personnes nouvellement prises en charge selon qu'elles relèvent ou non du PAP/ND

	Nouveaux pris en charge				
	Hors -PAP/ND		PAP/ND		
	Nombre	%	Nombre	%	
Sexe					
	Hommes	1 141	61%	561	56%
	Femmes	741	39%	436	44%
Age					
	16 - 25 ans	187	10%	63	6%
	26 - 39 ans	678	36%	320	32%
	40 - 49 ans	621	33%	351	35%
	50 ans et +	396	21%	263	26%
Niveau de formation					
	Niveau VI (CEP, sans formation)	543	29%	304	30%
	Niveau V bis (BEPC, 3ème)	141	7%	137	14%
	Niveau V (BEP, CAP)	860	46%	409	41%
	Niveau IV (BAC)	206	11%	90	9%
	Niveau I à III (Bac +2 et plus)	132	7%	57	6%
Handicap principal					
	Moteur	840	45%	436	44%
	Maladie invalidante	371	20%	214	21%
	Visuel	64	3%	20	2%
	Auditif	81	4%	28	3%
	Déficiência intellectuelle	68	4%	32	3%
	Maladie mentale	141	7%	90	9%
	Traumatisme crânien	19	1%	7	1%
	Polyhandicap	298	16%	170	17%
Reconnaissance du handicap					
	Cotorep A	651	35%	299	30%
	Cotorep B	953	51%	577	58%
	Cotorep C	140	7%	72	7%
	Instance COTOREP	60	3%	14	1%
	CDES	5	0%	0	0%
	Autres que COTOREP et CDES	73	4%	35	4%
Durée d'inactivité par rapport à l'emploi					
	en emploi	482	26%	48	5%
	Moins de 6 mois	440	23%	234	23%
	6 à 12 mois	224	12%	179	18%
	1 à 2 ans	280	15%	218	22%
	2 ans et plus	388	21%	287	29%
	jamais travaillé	68	4%	31	3%
Total		1 882	100%	997	100%

Sources : Rapports annuels 2003, Cap Emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin



Le public relevant du PAP/ND est plus éloigné de l'emploi. Il s'agit plus souvent de femmes, ils sont un peu plus âgés et leur niveau de qualification est un peu plus bas que celui des autres personnes accueillies en 2003.

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, pouvant entraîner des difficultés de placements, et allonger la durée de prise en charge par CAP Emploi.

Il s'agit en premier lieu d'un public plus éloigné de l'emploi (5 % seulement sont en emploi, contre 26 % 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 (44 % contre 39 % 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

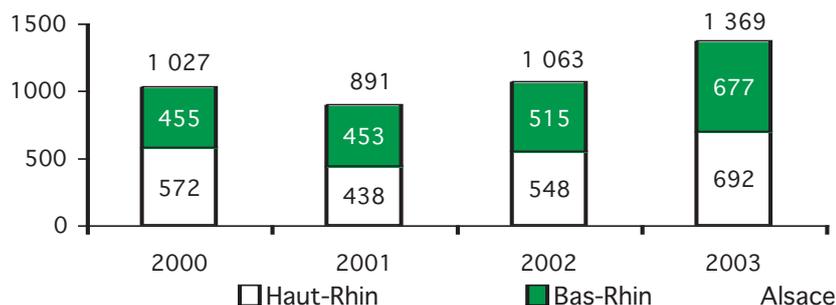
niveau de formation est un peu plus bas (44 % de niveaux Vbis et VI, contre 36 % sur l'ensemble du public).

Le public relevant du PAP/ND présente une spécificité en terme de reconnaissance du handicap : ils sont plus souvent reconnus en catégorie B (handicap modéré : 58 % contre 51 %), et par conséquent, moins souvent en catégorie A (handicap léger 30 % contre 35 %). Ce constat s'explique en partie par un "effet COTOREP" (on reconnaît plus souvent les travailleurs en catégorie B dans le Haut-Rhin, alors que c'est justement dans ce département que les titulaires du PAP/ND sont les plus représentés parmi les entrants à CAP Emploi en 2003). On peut toutefois avancer une autre explication à ce constat : les personnes ayant un handicap léger ont probablement plus de facilité pour s'insérer dans la vie professionnelle et sont donc relativement moins représentées parmi les bénéficiaires d'un PAP/ND.

Les travailleurs handicapés placés par CAP Emploi

LE VOLUME DES PLACEMENTS RÉALISÉS

Graphique 45 : Evolution du nombre de contrats signés* dans les deux départements alsaciens de 2000 à 2003



Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

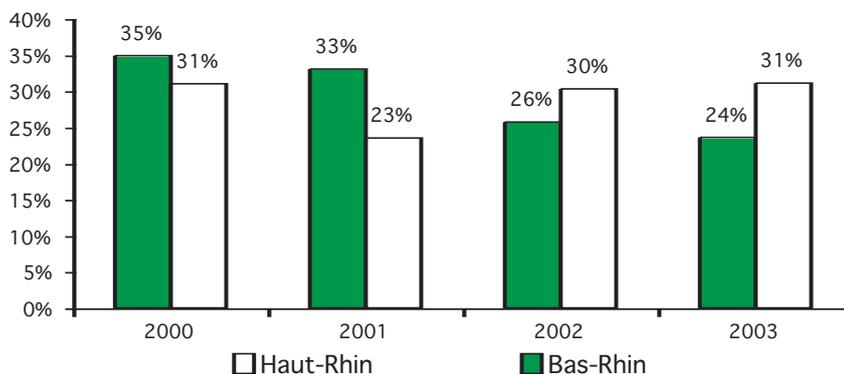
* Attention, il ne s'agit pas ici d'un nombre de personnes placées, mais du nombre de contrats signés : une même personne pouvant avoir signé plusieurs contrats au cours de l'année 2003.

Le nombre de placements réalisés par CAP Emploi a chuté ponctuellement dans le Haut-Rhin en 2001. Depuis cette date, il n'a cessé d'augmenter dans les deux départements.

La hausse est particulièrement marquée en

2003 (+29 % pour l'ensemble de la région par rapport à 2002), ce qui reflète bien l'augmentation du nombre de dossiers traités en Alsace. Sur la région, on a ainsi signé 306 contrats de plus pour des travailleurs handicapés pris en charge par Cap Emploi.

Graphique 46 : Evolution du taux de signature* de contrat entre 2000 et 2003 dans les deux départements alsaciens



Source : Rapports annuels 2003, 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.

→ Une hausse importante du nombre de contrats signés, dans les deux départements en 2003 (306 contrats signés en plus).

→ Un taux de signature qui se stabilise dans les deux départements.

Si on rapporte le nombre de signatures au nombre de dossiers actifs à la fin de chaque année, on obtient un "taux de signature de contrat" de 27 % en Alsace en 2003.

Ce taux est plus important dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (respectivement

31 % et 24 %). Il est relativement stable depuis 2002, la tendance à la baisse qu'on observait dans le Bas-Rhin et qui accompagnait la hausse d'activité de CAP Emploi, ne s'est donc pas confirmée en 2003.

LA NATURE DES CONTRATS

Tableau 45 : Répartition des contrats signés selon leur nature en 2003

	2000		2002		2003		évol 2002/2003
	nb	%	nb	%	nb	%	
CDI	686	67%	540	51%	490	36%	- 9%
CDD 12 mois et +	168	16%	168	16%	217	16%	+ 29%
CES de 12 mois et +	10	1%	19	2%	8	1%	- 58%
CDD 6 à 12 mois	33	3%	61	6%	95	7%	+ 56%
CES de 6 à 12 mois	35	3%	55	5%	140	10%	+155%
CDD 3 à 6 mois	36	4%	85	8%	133	10%	+ 56%
CES de 3 à 6 mois	28	3%	41	4%	125	9%	+205%
CDD de moins de 3 mois	31	3%	94	9%	161	18%	+ 71%
Total des placements conventionnés AGEFIPH*	923	90%	854	80%	935	68%	+ 9%
TOTAL	1 027	100%	1 063	100%	1369	100%	+ 29%

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 2002 et 2003, le nombre de signatures de contrat a augmenté de 29 % en Alsace, cette hausse a surtout concerné les CDD et les CES de moins de un an. Le nombre de Contrats à Durée Indéterminée signés est en baisse (- 9 %). Ils ne représentent plus que 36 % des contrats signés en 2003, contre 51 % en 2002 (et 67 % en 2000). Cette tendance n'est pas propre à l'Alsace : en moyenne nationale, seuls 37 % des placements par CAP Emploi se font sur des CDI.

Le poids des placements conventionnés AGEFIPH (CDI et CDD de plus de 3 mois, exclusion faite des CES) diminue en conséquence : de 80 % de l'ensemble des placements en 2002, il est passé à 68 % en 2003.

La tendance à la précarisation des placements que nous observons ces dernières années s'est donc encore accentuée en 2003, résultat du durcissement du contexte économique dans la région (perte d'emplois, augmentation du chômage...). Il est probable que la situation des travailleurs handicapés soit à l'image de la situation de l'ensemble des travailleurs en Alsace.

En parallèle à cette précarisation, on peut noter qu'en 2003, 49 % des contrats signés sont des contrats aidés, aussi bien dans le Bas-Rhin que dans le Haut-Rhin. Entre 2002 et 2003, le nombre de contrats aidés a augmenté de 42 %, ce qui est principalement dû à l'augmentation du nombre de CES signés.

→ Une tendance à la précarisation des placements de travailleurs handicapés qui s'accroît en 2003.

→ 49 % des contrats signés en Alsace en 2003 sont des contrats aidés.

Tableau 46 : Part et nature des contrats aidés par département en Alsace en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Contrats non aidés	346	51%	351	51%	697	51%
Contrats aidés	331	49%	341	49%	672	49%
dont Contrats Initiative Emploi	112	17%	138	21%	250	18%
dont Contrats Emploi Solidarité	142	21%	131	19%	273	20%
dont Contrats Emploi Consolidé	51	8%	68	10%	119	9%
dont Autres	26	4%	4	1%	30	2%
Total	677	100%	692	100%	1 369	100%

Source : Rapports annuels 2003, 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

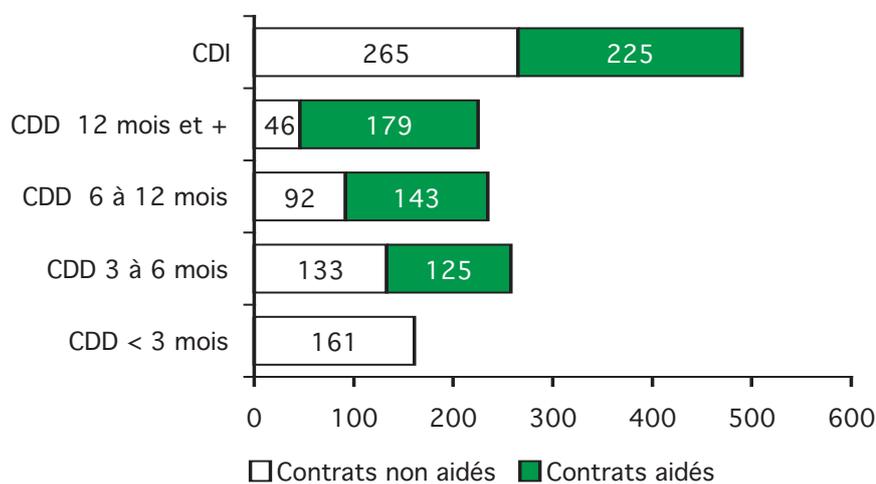
Contrat Initiative Emploi (CIE) : A durée déterminée (12 ou 24 mois) ou indéterminée, à temps plein ou partiel. Pour toutes les entreprises.

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 118

Graphique 47 : Nombre de contrats aidés signés en 2003 en Alsace, selon la durée du contrat



Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

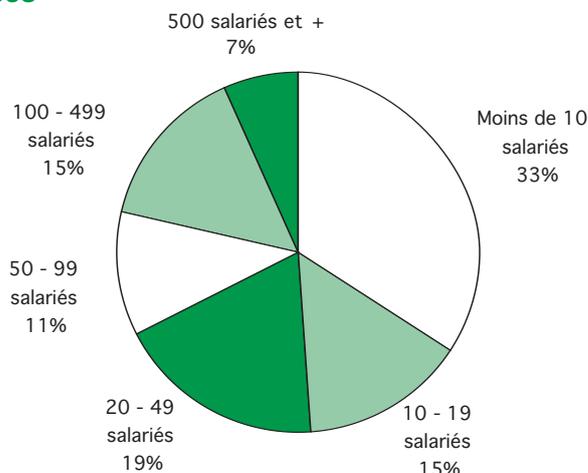
La proportion de contrats aidés varie selon la durée du contrat. Elle est particulièrement élevée pour les CDD de 12 mois et plus (80 %). Près d'un CDI sur deux (46 %) est

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.

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

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES AYANT EMBAUCHÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES EN 2003

Graphique 48 : Répartition du nombre de placement selon la taille de l'entreprise en 2003

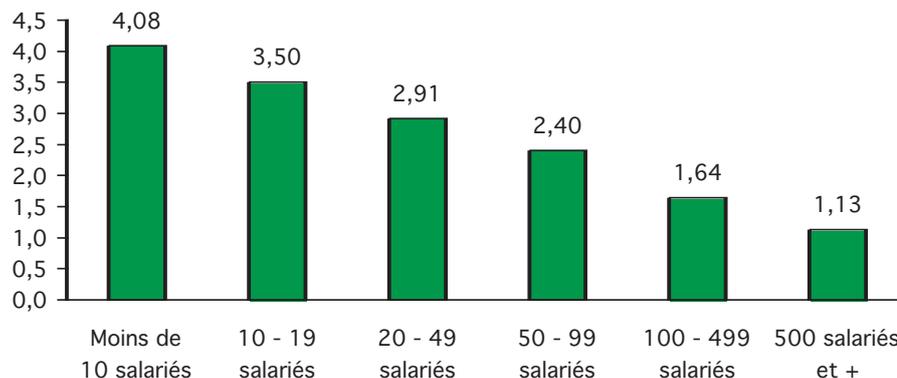


Source : Rapports annuels 2003 Cap Emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

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 2003 (48 %). Parmi les entreprises de plus de 20 salariés, celles

de 20 à 49 salariés ont signé 19 % 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 7 % de ces contrats.

Graphique 49 : Taux de placement Cap Emploi pour 1000 salariés en 2003* selon la taille de l'entreprise



Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin / UNEDIC 2004

* Le taux présenté est obtenu en divisant le nombre de contrats signés par CAP Emploi, par le nombre de salariés que comptent les entreprises d'une taille donnée. 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.

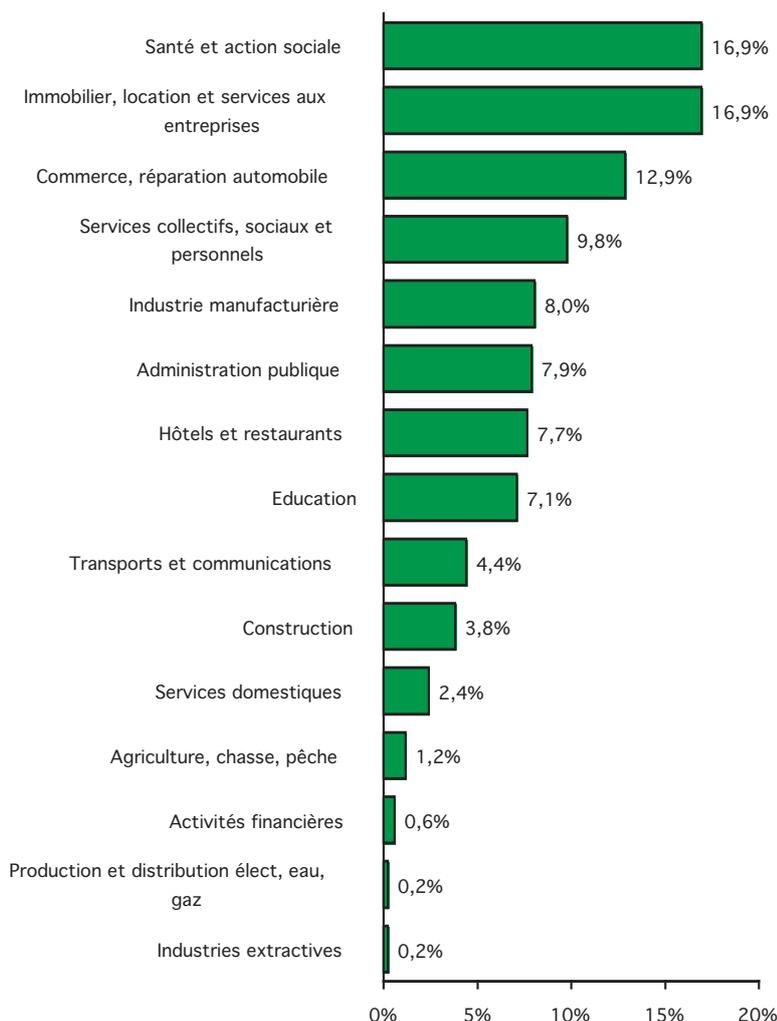
→ Près d'un placement sur deux (48 %) se fait dans les entreprises de moins de 20 salariés.

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.118), 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...

De façon plus générale, ces données concordent bien avec les statistiques de l'emploi salarié en Alsace : les plus grosses entreprises de la région ont tendance à supprimer des emplois, alors que les entreprises de taille plus modeste continuent à en créer.

Graphique 50 : Répartition du nombre de placements réalisés selon le secteur d'activité (NAF) de l'entreprise concernée, en Alsace en 2003



Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

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

Attention, 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.

Ces données ne concernent pas uniquement les établissements de plus de 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (loi de 1987). Elles intègrent également les établissements de plus petite taille, et ne sont donc pas directement comparables aux données de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH, voir chapitre "Les travailleurs handicapés en entreprise" page 39).

→ Les trois premiers secteurs concentrent près d'un placement sur deux (47 %).

On peut toutefois noter que les secteurs employant le plus de travailleur handicapés selon les données de la DOETH sont la santé et l'action sociale ainsi que l'immobilier et les services aux entreprises.

On peut s'étonner de la part relativement faible des industries manufacturières en terme de placement de travailleurs handicapés par Cap Emploi, étant donné le nombre important de travailleurs handicapés qui y sont employés selon les données de la DOETH (6 106 "unités bénéficiaires"

sont employées dans ce secteur). Ce phénomène peut être lié aux difficultés que rencontre l'emploi industriel en Alsace ces dernières années. Il est probable, en outre, que les grandes industries de la région répondent à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en maintenant des personnes devenues handicapés au sein de l'entreprise. Elles embaucheraient alors relativement peu de travailleurs handicapés orientés par CAP Emploi.

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES PLACÉES PAR CAP EMPLOI

En Alsace, les 1 369 contrats signés en 2003 correspondent à 1 134 personnes placées (contre 948 personnes en 2002, soit une progression de 20 %). En comparant les personnes placées à l'ensemble des personnes nouvellement prises en charge par Cap Emploi en 2003, on voit se dessiner des différences d'accès à l'emploi selon les caractéristiques socio-démographiques.

Ces différences peuvent être appréhendées dans le tableau page suivante 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 0,39, est plus élevé pour :

- Les personnes les plus jeunes ;

- Les personnes ayant un niveau BEPC (niveau Vbis) (mais il est faible pour les personnes ayant le niveau de formation le plus bas : niveau VI) ;
- Les personnes atteintes d'une déficience motrice ;
- Les personnes reconnues par la COTOREP, et parmi elles, celles qui sont classées en Catégorie A (déficience légère) ;
- 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, ce qui est probablement une conséquence de leurs caractéristiques (décrites précédemment), et en particulier de leur éloignement de l'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.

Tableau 47 : Caractéristiques des personnes placées par CAP Emploi en Alsace en 2003

		Personnes placées		Ratio de placement*
		Nombre	%	
Sexe	Hommes	660	58%	0,39
	Femmes	474	42%	0,40
Age	16 - 25 ans	112	10%	0,45
	26 - 39 ans	477	42%	0,48
	40 - 49 ans	330	29%	0,34
	50 ans et +	215	19%	0,33
Niveau de formation	Niveau VI (CEP, sans formation)	251	22%	0,30
	Niveau V bis (BEPC, 3ème)	154	14%	0,55
	Niveau V (BEP, CAP)	526	46%	0,41
	Niveau IV (BAC)	129	11%	0,44
	Niveau I à III (Bac +2 et plus)	74	7%	0,39
Handicap principal	Moteur	501	44%	0,39
	Maladie invalidante	218	19%	0,37
	Visuel	31	3%	0,37
	Auditif	60	5%	0,55
	Déficience intellectuelle	55	5%	0,55
	Maladie mentale	81	7%	0,35
	Traumatisme crânien	20	2%	0,77
	Polyhandicap	168	15%	0,36
Reconnaissance du handicap	Cotorep A	398	35%	0,42
	Cotorep B	610	54%	0,40
	Cotorep C	83	7%	0,39
	Autres que COTOREP	43	4%	0,23
Durée d'inactivité par rapport à l'emploi	en emploi	271	24%	0,51
	Moins de 6 mois	374	33%	0,55
	6 à 12 mois	166	15%	0,41
	1 à 2 ans	157	14%	0,32
	2 ans et plus	143	13%	0,21
	jamais travaillé	23	2%	0,23
PAP/ND	Relève du PAP/ND	282	25%	0,28
	Ne relève pas du PAP/ND	852	75%	0,45
Total		1 134	100%	0,39

Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

* Nombre de personnes placées en cours d'année rapporté au nombre de nouveaux accueillis



Des ratios de placements plus élevés dans le Haut-Rhin, avec une différence particulièrement marquée pour les personnes ayant un niveau BEPC (niveau Vbis).

Une analyse de ces données par département (voir tableau en annexe à ce chapitre, page 125) confirme tout d'abord que le taux de placement en 2003 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 (0,44) que dans le Bas-Rhin (0,35).

On retrouve cette situation favorable du département du Haut-Rhin pour pratiquement tous les publics accueillis, quelles que soient leurs caractéristiques. On peut tout de même signaler que les taux de placement pour des déficients intellectuels sont plus élevés dans le Bas-Rhin que dans le Haut-Rhin.

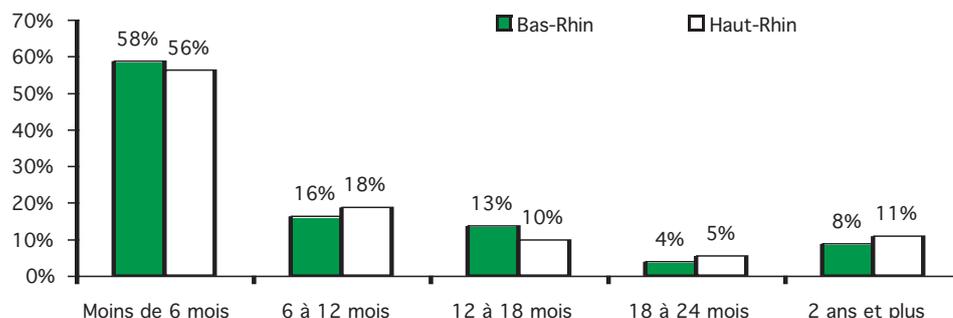
L'analyse départementale apporte également une précision utile en ce qui concerne le placement des personnes ayant un niveau de formation BEPC (niveau Vbis). Si leur ratio de placement est relativement haut (voir tableau 47), cela reflète uniquement l'activité de CAP Emploi dans le Haut-Rhin,

où le ratio est de 0,96 (118 placés pour 122 nouveaux accueillis). Dans le Bas-Rhin seules 36 personnes ayant ce niveau de formation ont été placées sur les 156 qui ont été nouvellement accueillies en 2003.

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 beaucoup plus fréquent que celui des personnes en Catégorie B ou 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 51 : Répartition des personnes placées selon la durée de la prise en charge dans les deux départements alsaciens en 2003



Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

La durée de prise en charge des personnes placées en 2003 est pratiquement équivalente dans les deux départements (alors qu'elle était plus longue dans le Haut-Rhin en 2002).

La majorité du public accueilli est placée au bout d'une prise en charge de moins de 6 mois. Les placements étant de plus en plus souvent réalisés sur des contrats à courte

durée, il n'est pas impossible que la prise en charge par CAP Emploi reprenne après une période d'emploi.

Si les prises en charge de longue durée restent rares, on peut tout de même noter qu'environ une personne sur dix est prise en charge par CAP Emploi depuis plus de deux ans.



Des temps de prise en charge équivalents dans les deux départements.

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'accompagne-

ment des personnes dans leur parcours, notamment par rapport à la préparation et l'adaptation à l'emploi.

Tableau 48 : 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	Evolution 2003/2002	Taux de réalisation**
d'une prestation de bilan évaluation-orientation	229	266	495	+31%	56%
d'une ou de plusieurs actions de formation	182	147	329	+47%	32%
d'une aide à la recherche d'emploi	873	117	990	-58%	90%

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

* Taux de réalisation : nombre de prestations réalisées rapporté au nombre de prestations prescrites

On dénombre 990 bénéficiaires d'une aide à la recherche d'emploi, principale prestation de préparation et d'adaptation à l'emploi. Cette prestation a été sévèrement réduite dans le Haut-Rhin (1 140 personnes en bénéficiait en 2002) et dans une moindre mesure dans le Bas-Rhin (elle concernait 1 193 personnes en 2002).

Les bénéficiaires d'une formation ou d'une prestation de bilan-évaluation-orientation sont nettement moins nombreux mais sont en augmentation depuis 2002. On peut noter toutefois qu'il y a, pour ces deux prestations, un net décalage entre le nombre de prestations prescrites et le nombre de prestations réalisées. Ainsi, pour les actions de formation, moins d'un tiers des formations prescrites sont réalisées.

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

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

Tableau 49 : Aides publiques à l'emploi (janvier-décembre 2003), Alsace

	TH	Tous publics	% TH Alsace	% TH France	Evol TH 2002/2003	Evol tous publics 2002/2003
Contrats Initiative Emploi **	346	1 402	24,7%	20,3%	-6%	+35%
Contrat Emploi Solidarité *	1 158	5 941	19,5%	11,3%	+6%	+2%
Contrat Emploi Consolidé *	374	1 585	23,6%	14,1%	-21%	-23%

* source CNASEA (yc les avenants de reconduction)

** source ANPE

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, près d'un Contrat Initiative Emploi sur quatre (24,7 %) signé en 2003 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 popula-

tion générale, dans une région dont la situation économique reste 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).

On peut noter qu'entre 2002 et 2003, le recours à des CIE a légèrement diminué pour les travailleurs handicapés, alors qu'il augmente nettement pour l'ensemble du public prioritaire auquel il s'adresse. Les CEC continuent, quant à eux, à diminuer aussi bien pour les travailleurs handicapés que pour l'ensemble du public ciblé par cette mesure.

Les Stages d'Insertion et de Formation en Entreprise (SIFE) et les Stages d'Accès à l'Entreprise (SAE) sont désormais présentés dans le chapitre "Handicap et formation".

→ Près d'un quart des CIE et des CEC concerne des travailleurs handicapés.

1 158 CES signés ou reconduits en 2003 pour des travailleurs handicapés

→ Les CEC continuent à diminuer de façon marquée en 2003 (-23 % pour l'ensemble du public).

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, groupes d'intérêt public, organismes 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, groupes d'intérêt public, organismes de Sécurité Sociale...).

LES CONTRATS PRIMÉS PAR L'AGEFIPH



En 2003, 561 contrats primés en Alsace soit une baisse de 9 % par rapport à 2002.

En 2003, l'Agéfiph a accordé 561 primes forfaitaires aux employeurs et salariés pour la signature de contrats conventionnés (Contrats à durée indéterminée, des Contrats à Durée Déterminée de plus de 12 mois, exclusion faite des CES).

C'est une baisse de 9 % par rapport à 2002 qui est ainsi observée. Cette baisse qui poursuit celle qui avait été observée en 2002 (-42 % par rapport à 2001), est la conséquence logique d'une tendance à la précarisation des placements de travailleurs handicapés en Alsace (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 mois 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 (ABATTEMENT DE SALAIRE)

→ Un recours à la garantie de ressource qui reste stable.

En Alsace en 2003, la garantie de ressources a concerné 375 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 depuis 2001 (367 GRTH en 2001, 376 en 2002) voire en légère augmentation par rapport à 2000 (341 GRTH).

On dénombre 222 GRTH dans le Bas-Rhin contre 153 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.

Comme le signale la mission maintien dans l'emploi du Bas-Rhin (rapport d'activité 2003), la GRTH n'est pas adaptée aux personnes qui ont, du fait de leur ancienneté dans l'entreprise, un salaire supérieur à 130 % du SMIC. Ces personnes ont pourtant, plus que les plus jeunes employés, un risque de perdre leur emploi suite à un problème de santé entraînant une baisse de leur rendement.

La garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH) ou abattement de salaire

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 2003, l'AGEFIPH a versé 90 aides à la création d'activité (59 aides dans le Haut-Rhin, contre 31 dans le Bas-Rhin). L'augmentation constatée ces dernières années se poursuit donc en 2003 (32 aides en 2001, 58 aides en 2002).

Entre 2002 et 2003, le nombre global d'entreprises créées en Alsace augmente lui aussi, mais de façon beaucoup plus modes-

te "Contexte démographique et économique" p.3).

La situation économique de la région, qui se dégrade de façon accélérée ces dernières années, pourrait expliquer que les travailleurs handicapés créateurs d'entreprises fassent plus fréquemment appel aux aides versées par l'AGEFIPH.

L'aide à 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'améliorer le temps de travail et d'améliorer l'accessibilité des lieux de travail).

Les demandeurs d'emploi handicapés ayant trouvé un emploi en 2003

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 2003.

Il est important de rappeler les limites de ces statistiques : parmi les quelques 4 362 sorties du fichier de l'ANPE pour des demandeurs handicapés, 1 446 sont codées " absence au contrôle " et 327 sont des " autres cas ". Ces deux catégories, qui peuvent cacher des reprises d'emploi non signalées, ou des changements de situation pour la personne handicapée (pension d'invalidité...) représentent donc 41 % 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 2003.

Tableau 50 : Répartition des sorties du fichier des demandeurs d'emploi handicapés en 2003 selon le motif (catégorie 1)

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Reprise d'emploi	531	21%	419	23%	950	22%
Entrée en stage	342	13%	289	16%	631	14%
Arrêt de recherche	420	17%	301	17%	721	17%
Changement d'agence	30	1%	27	1%	57	1%
Absence au contrôle	854	34%	592	33%	1 446	33%
Radiation	138	5%	92	5%	230	5%
Autres cas	229	9%	98	5%	327	7%
Total	2 544	100%	1 818	100%	4 362	100%

Source : ANPE via AGEFIPH

Au cours de l'année 2003, 4 362 demandeurs d'emploi handicapés (au sens de la loi du 10 juillet 1987) de la catégorie 1 sont sortis des fichiers de l'ANPE, dont 950 pour une reprise d'emploi.

Une partie de ces 950 sorties est également comptée par les statistiques d'aide au placement des deux CAP Emploi (1 369

contrats signés en 2003, pour 1 134 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 une 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 2003, ces 950 sorties représentent un ratio de

reprise d'emploi (voir encadré) de 0,27 ce qui est plus faible que pour l'ensemble du public (0,47).

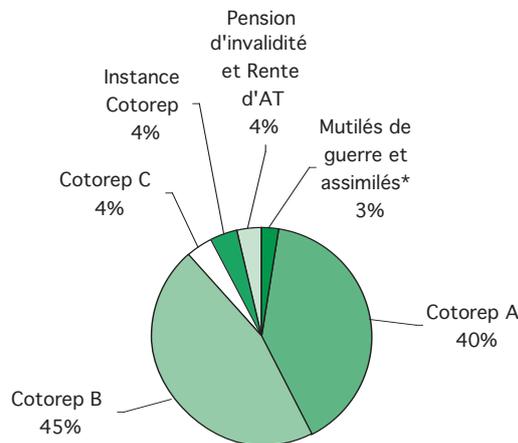


En 2003, 950 reprises d'emplois pour des demandeurs handicapés de catégorie 1 (recherchant un emploi à temps plein).

Soit un ratio de reprise d'emploi de 0,27 pour les travailleurs handicapés contre 0,47 pour l'ensemble du public.

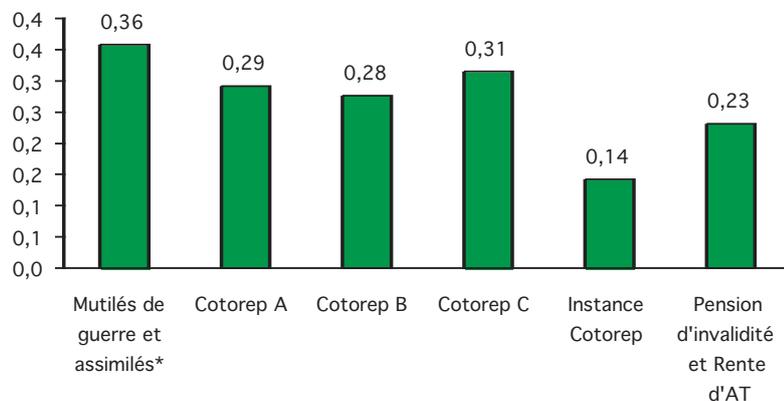
REPRISES D'EMPLOI SELON LE TYPE DE PUBLIC BÉNÉFICIAIRE DE LA LOI DE JUILLET 1987

Graphique 52 : Répartition des sorties pour reprise d'emploi (concernant des demandeurs de catégorie 1) en 2003 selon le type de public



Source : ANPE via AGEFIPH
* y.c. veuves et orphelins de guerre

Graphique 53 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs handicapés selon le type de public en Alsace en 2003



Source : ANPE via AGEFIPH
* y.c. veuves et orphelins de guerre

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.

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 2003 (voir chapitre "Handicap et chômage" p 63).

Une analyse par département montre une proportion plus importante de personnes reconnues en catégorie A (handicap léger) dans le Bas-Rhin (55 % contre 21 % 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 liées aux modes de reconnaissances des deux COTOREP (voir chapitre "Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP" p.19).

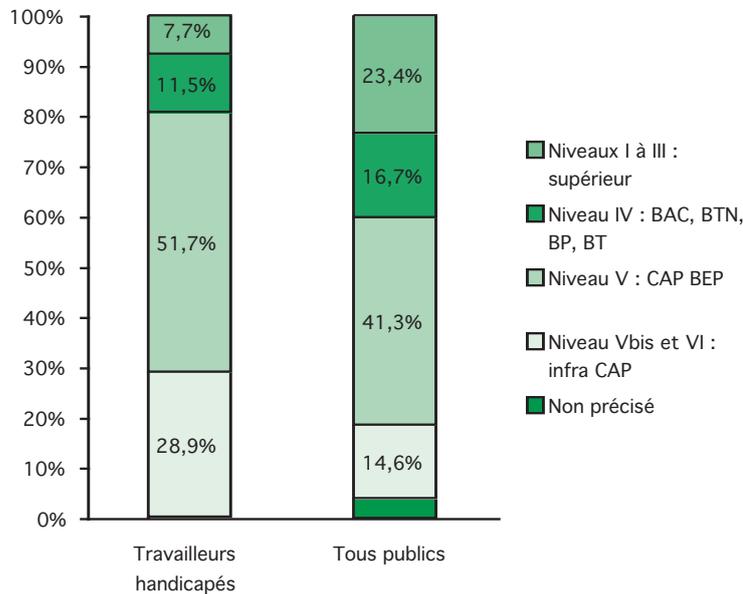
→ 89 % des reprises d'emploi concernent des personnes reconnues par la COTOREP. Ce pourcentage est à l'image du stock de demandeurs d'emploi à fin décembre 2003.

→ Des ratios de reprise d'emploi identiques quelle que soit la gravité du handicap reconnu par la COTOREP.

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 que les résultats des CAP Emploi alsace (des ratios de placement très proches pour les trois catégories COTOREP, voir p.114).

REPRISE D'EMPLOI ET NIVEAU DE FORMATION

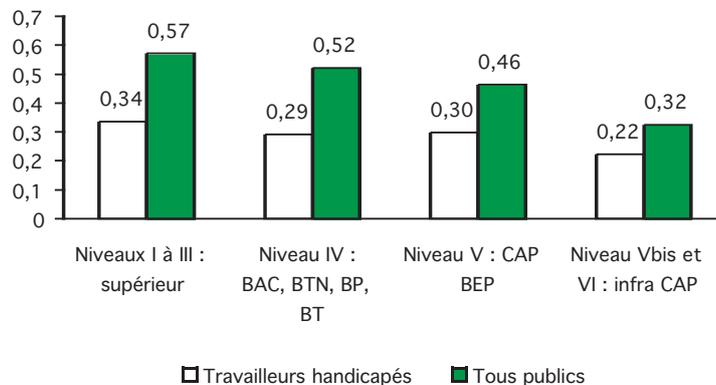
Graphique 54 : Répartition des sorties pour reprise d'emploi (concernant des demandeurs de catégorie 1) en 2003 selon le niveau de formation



On retrouve pour les reprises d'emplois ce qu'on a déjà observé pour le " stock " de demandeurs d'emplois à fin décembre 2003 : les travailleurs handicapés ont des niveaux de formations plus faible que l'ensemble du public. Pour les demandeurs handicapés, 28,9 % des reprises d'emploi concernent des personnes sans qualification (niveau Vbis et VI), alors que le pourcentage n'est que de 14,6 % pour l'ensemble du public.

Source : ANPE via AGEFIPH
* y.c. veuves et orphelins de guerre

Graphique 55 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs d'emploi de catégorie 1 selon le niveau de formation en Alsace en 2003



Source : ANPE via AGEFIPH

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 niveaux de formation plus faibles (les ratios de reprises d'emploi se rapprochent de la moyenne tous publics)...

Ce résultat peut être dû à un "biais de sélection". C'est à dire que parmi les personnes handicapées ayant un niveau de formation élevé (niveau I à III), seules celles qui ont des difficultés d'insertion vont demander la reconnaissance de leur handicap. Toute une partie du public, qui pourrait être reconnu comme handicapé mais qui n'éprouve pas le besoin d'une telle reconnaissance pour trouver un emploi, est absent des statistiques officielles.

L'analyse par département ne met pas en évidence de différences entre le Bas-Rhin et le Haut-Rhin sur cette question.

→ 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.

Les tableaux de données départementales

Les caractéristiques des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2003, dans les deux départements alsaciens

	Bas-Rhin		Haut-Rhin	
	Nombre	%	Nombre	%
Sexe				
Hommes	942	60%	760	58%
Femmes	629	40%	548	42%
Total	1571	100%	1308	100%
Age				
16 - 25 ans	154	10%	96	7%
26 - 39 ans	539	34%	459	35%
40 - 49 ans	529	34%	443	34%
50 ans et +	349	22%	310	24%
Total	1571	100%	1308	100%
Niveau de formation				
Niveau VI (CEP, sans formation)	481	31%	366	28%
Niveau V bis (BEPC, 3ème)	156	10%	122	9%
Niveau V (BEP, CAP)	649	41%	620	47%
Niveau IV (BAC)	165	11%	131	10%
Niveau I à III (Bac +2 et plus)	120	8%	69	5%
Total	1571	100%	1308	100%
Handicap principal				
Moteur	682	43%	594	45%
Maladie invalidante	296	19%	289	22%
Visuel	48	3%	36	3%
Auditif	71	5%	38	3%
Déficiência intellectuelle	57	4%	43	3%
Maladie mentale	133	8%	98	7%
Traumatisme crânien	14	1%	12	1%
Polyhandicap	270	17%	198	15%
Total	1571	100%	1308	100%
Reconnaissance du handicap				
Cotorep A	745	47%	205	16%
Cotorep B	646	41%	884	68%
Cotorep C	61	4%	151	12%
Instance COTOREP	50	3%	24	2%
CDES	3	0%	2	0%
Autres que COTOREP et CDES	66	4%	42	3%
Total	1571	100%	1308	100%

Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Nombre de contrats signés selon la nature du contrat dans les deux départements alsaciens en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin	
	Nombre	%	Nombre	%
CDI	241	36%	249	36%
CDD 12 mois et +	114	17%	111	16%
CDD 6 - 12 mois	123	18%	112	16%
CDD 3 - 6 mois	112	17%	146	21%
CDD < 3 mois	87	13%	74	11%
Total	677	100%	692	100%

Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Répartition des placements selon la taille de l'établissement dans les deux départements alsaciens en 2003

Taille	Bas-Rhin		Haut-Rhin	
	Nombre	%	Nombre	%
Moins de 10 salariés	235	35%	232	34%
10 - 19 salariés	97	14%	104	15%
20 - 49 salariés	117	17%	138	20%
50 - 99 salariés	82	12%	71	10%
100 - 499 salariés	78	12%	124	18%
500 salariés et +	68	10%	23	3%
Total	677	100%	692	100%

Source : Rapports annuels 2003, 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 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin	
	Nombre	%	Nombre	%
Industries extractives	1	0%	2	0%
Production et distribution élect, eau, gaz	3	0%	0	0%
Activités financières	6	1%	2	0%
Agriculture, chasse, pêche	8	1%	8	1%
Services domestiques	21	3%	12	2%
Construction	23	3%	29	4%
Transports et communications	29	4%	31	4%
Education	44	6%	53	8%
Hôtels et restaurants	53	8%	52	8%
Administration publique	46	7%	62	9%
Industrie manufacturière	48	7%	62	9%
Services collectifs, sociaux et personnels	74	11%	60	9%
Commerce, réparation automobile	84	12%	92	13%
Immobilier, location et services aux entrep	111	16%	121	17%
Santé et action sociale	126	19%	106	15%
Total	677	100%	692	100%

Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Caractéristiques des personnes placées par CAP Emploi dans les deux départements alsaciens en 2003

	Bas-Rhin			Haut-Rhin		
	Nombre	%	Ratio de placement*	Nombre	%	Ratio de placement*
Sexe						
Hommes	326	59%	0,35	334	57%	0,44
Femmes	227	41%	0,36	247	43%	0,45
Age						
16 - 25 ans	69	12%	0,45	43	7%	0,45
26 - 39 ans	225	41%	0,42	252	43%	0,55
40 - 49 ans	155	28%	0,29	175	30%	0,40
50 ans et +	104	19%	0,30	111	19%	0,36
Niveau de formation						
Niveau VI (CEP, sans formation)	169	31%	0,35	82	14%	0,22
Niveau V bis (BEPC, 3ème)	36	7%	0,23	118	20%	0,97
Niveau V (BEP, CAP)	244	44%	0,38	282	49%	0,45
Niveau IV (BAC)	64	12%	0,39	65	11%	0,50
Niveau I à III (Bac +2 et plus)	40	7%	0,33	34	6%	0,49
Handicap principal						
Moteur	233	42%	0,34	268	46%	0,45
Maladie invalidante	92	17%	0,31	126	22%	0,44
Visuel	14	3%	0,29	17	3%	0,47
Auditif	36	7%	0,51	24	4%	0,63
Déficiência intellectuelle	29	5%	0,51	26	4%	0,60
Maladie mentale	45	8%	0,34	36	6%	0,37
Traumatisme crânien	8	1%	0,57	12	2%	1,00
Polyhandicap	96	17%	0,36	72	12%	0,36
Reconnaissance du handicap						
Cotorep A	285	52%	0,38	113	19%	0,55
Cotorep B	223	40%	0,35	387	67%	0,44
Cotorep C	22	4%	0,36	61	10%	0,40
Instance COTOREP	6	1%	0,12	3	1%	0,13
CDES	3	1%	1,00	0	0%	0,00
Autres que COTOREP et CDES	14	3%	0,21	17	3%	0,40
Durée d'inactivité par rapport à l'emploi en emploi						
Moins de 6 mois	238	43%	0,63	136	23%	0,46
6 à 12 mois	94	17%	0,41	72	12%	0,42
1 à 2 ans	83	15%	0,31	74	13%	0,32
2 ans et plus	77	14%	0,23	66	11%	0,20
jamais travaillé	11	2%	0,15	12	2%	0,43
Total	553	100%	0,35	581	100%	0,44

Source : Rapports annuels 2003, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

* 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	129
Dans le Bas-Rhin	129
Dans le Haut-Rhin	130
La prospection des CAP Emploi.....	131

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

Les données présentées ici sont issues des rapports d'activité de ces structures. Elles ne permettent pas d'évaluer leur résultat en terme de sensibilisation des entreprises (évolution des représentations du handicap, connaissance de la législation...). Les seules 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 missions information et sensibilisation des entreprises

Si les objectifs poursuivis par les deux missions 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.91), les modalités d'action sont quant à elles sensiblement différentes.

DANS LE BAS-RHIN

La mission "diagnostic et conseil" du MEDEF a réalisé 15 diagnostics d'entreprises de 100 salariés ou plus au cours de l'année 2003.

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.

Un deuxième axe de travail de cette mission est d'accompagner des entreprises dans leur démarche collective de maintien dans l'emploi. Cette activité a concerné 15

entreprises en 2003, elle s'est essentiellement traduite par la réalisation d'études ergonomiques aboutissant, le cas échéant, à des aménagements de poste, financés par l'AGEFIPH

Au cours de ces rencontres avec les entreprises du département, la mission du MEDEF 67 a recueilli deux offres d'emploi, transmises aux opérateurs de placement (CAP Emploi...).

Dans son rapport d'activité pour l'année 2003, la mission signale également l'embauche de 4 travailleurs handicapés par des entreprises rencontrées en cours d'année.

DANS LE HAUT-RHIN

En 2003, l'activité de la mission information et sensibilisation des entreprises s'est largement orientée vers la réalisation de dia-

gnostics courts. Elle a toutefois poursuivi les actions d'information et de communication en direction des entreprises concernées.

Des diagnostics courts ont été réalisés pour 14 entreprises du département (13 dans le secteur industriel et une dans le secteur du commerce). 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.

Dans une majorité de cas (10 entreprises), la problématique soulevée par le diagnostic est celle d'un maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés (étude ergonomique, aménagement de postes de travail...). Cette problématique est généralement liée à un vieillissement de salariés, ayant des restrictions médicales.

L'information aux entreprises vise les nouveaux contributeurs à l'AGEFIPH (entreprises qui viennent d'être assujetties à l'obligation d'embauche et qui n'ont pas encore été contactées par la mission). Il s'agit d'établir des conseils personnalisés à ces entreprises.

L'information cible également les entreprises dont l'effectif est proche de 20 salariés, en les invitant à des actions de communication sur la loi de 1987.

Les actions de communication sont de plusieurs ordres :

- des actions de communication locales (par bassin géographique, en lien avec CAP Emploi et l'Agence Locale pour l'Emploi). Elles visent toutes les entreprises quel que soit leur effectif.
- des actions en partenariat avec les branches professionnelles des transports et de la métallurgie. (Union Régionale des Transports d'Alsace, et Union

des Industries et Métiers de la Métallurgie dans le Haut-Rhin).

- une réunion d'information sur la loi de 1987 pour les entreprises contributives.
- des actions en lien avec le PDITH : pérenniser la rédaction d'une lettre d'information présentant des exemples concrets d'insertion professionnelle de travailleurs handicapés réussie, et communiquer auprès des CHSCT.

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 51 : Bilan de la prospection par les deux CAP Emploi en Alsace en 2003

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre d'entreprises visitées	332	420	752
Nombre de visites*	438	497	935
Nombre d'offres d'emplois recueillies suite à ces visites	875	349	1 224
Nombre total d'offres traitées	1 331	870	2 201

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

* Une même entreprise peut être visitée plusieurs fois.

En 2003, les deux structures CAP Emploi de la région ont effectué 935 visites dans 752 entreprises. Cette activité est en hausse par rapport à 2002 (+ 18 %).

Cette hausse fait suite à une baisse marquée en 2002 (-37 %), qui était due à la mise en oeuvre de la convention "PARE-PAP" entre CAP Emploi et l'ANPE (voir encadré p. 98). La situation de 2003 peut donc être interprétée comme un "retour vers la normale".

A l'issue de ces visites, les deux CAP Emploi ont pu recueillir 1 224 offres d'emploi. Il s'agit, là encore d'un chiffre en forte hausse par rapport à 2002 (+110 %). En 2003, les deux structures d'insertion ont recueilli en moyenne 1,6 offres par entreprise visitée.

Cette même année, sur un total de 2 201 offres d'emploi traitées par CAP Emploi en Alsace, 56 % étaient issus des visites réalisées dans le cadre de la prospection. Ce pourcentage est en nette hausse dans le département du Bas-Rhin (66 % en 2003 contre 44 % en 2002), alors qu'il reste plutôt stable dans le Haut-Rhin (40 % en 2003, contre 37 % en 2002).

50 % des entreprises visitées 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	135
Volume d'activité des missions maintien dans l'emploi ..	137
Schéma de l'activité des missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2003	137
Origine des signalements.....	139
Causes du risque d'inaptitude	140
Caractéristiques des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi.....	141
Caractéristiques socio-démographiques	141
Situation vis à vis de l'emploi	143
Situation vis à vis de la santé et du handicap	144
Caractéristiques des entreprises.....	146
Résultats en terme de maintien dans l'emploi en Alsace en 2003	148
Le maintien dans l'emploi.....	148
Le licenciement pour inaptitude	149
L'activité de maintien dans l'emploi de CAP Emploi	150

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 alsaciens.

Les principaux résultats

Les déclarations d'inaptitude

En 2002, les médecins du travail ont émis plus de 444 000 avis concernant l'aptitude de salariés alsaciens à leur poste. Dans 8,3 % des cas, le médecin du travail conclut à une inaptitude, qu'elle soit totale (près de 4 000 personnes, soit 0,9 % des avis) ou non (34 700 salariés, soit 7,3 % des avis). Parmi ces derniers, près de 5 000 seraient aptes à leur poste à condition que celui soit aménagé.

Le pourcentage des avis d'inaptitudes (partielle ou totale) est plus élevé dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (respectivement 10,7 % et 6,6 %).

En 2002, près de 9 000 salariés handicapés ont été suivis par un service de médecine du travail dans la région (soit 2,4 % des salariés dans le Haut-Rhin et 1,7 % dans le Bas-Rhin).

Les missions maintien dans l'emploi

Les deux missions gérées par l'association Action et Compétence ont pris en charge 1 163 dossiers de travailleurs en danger de perdre leur emploi pour inaptitude (+5 % par rapport à 2002). 719 de ces dossiers ont été ouverts en cours d'année (+21 %).

Ces dossiers font suite à des signalements de médecins du travail (323 signalements), de services sociaux de la CRAM (474 signalements), ou de la COTOREP (78 signalements).

Plus d'une fois sur deux, c'est une maladie non professionnelle qui est à l'origine du risque d'inaptitude (435 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 plutôt masculin (57 % d'hommes), et reste relativement âgé malgré une baisse de la part des 50 ans ou plus.

Leurs niveaux de qualification et de formation sont plutôt 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 (63 % des personnes).

Seuls 11 % des personnes nouvellement prises en charge ont été déclarés inaptés à leur poste. Plus d'une fois sur deux (53 %), les médecins du travail donnent un "avis d'aptitude avec restriction" (ce type d'avis a plus que doublé depuis 2002, au détriment des "avis simples").

Trois secteurs emploient l'essentiel des personnes signalées : l'industrie manufacturière (38 % des nouveaux dossiers), le commerce et les réparations (17 %), et la construction (14 %).

Parmi les 598 dossiers fermés en cours d'année (nombre en baisse de 10% depuis 2002), 360 aboutissent à des maintiens dans l'emploi (nombre stable depuis 2002). Dans trois quarts des cas, le maintien se fait au sein de l'entreprise. En 2003, 119 travailleurs handicapés pris en charge par la mission maintien ont été licenciés pour inaptitude (20 % de l'ensemble des dossiers fermés).

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

Le réseau CAP Emploi a pris en charge 141 personnes dans le cadre de son activité de contribution au maintien dans l'emploi (+19 % par rapport à 2002). Ces structures ont ainsi permis à 63 personnes d'être maintenues dans leur entreprise, et à 5 personnes d'être reclassées dans une autre entreprise.

Les avis d'inaptitudes

LA SITUATION EN 2002

En 2002, les médecins du travail de la région Alsace ont émis près de 450 000 avis concernant l'aptitude médicale d'un salarié à son poste de travail (voir encadré ci-dessous).

On dénombre en Alsace 24 892 avis d'aptitudes avec restriction. Les services de médecine du travail proposent des aménagement de postes pour 4 950 salariés dans la région.

3 240 salariés alsaciens ont été jugés temporairement inaptes à leur poste de travail, et 3 853 inaptes de façon définitive (avec un risque de perte d'emploi).

Les déclarations d'inaptitudes (partielles, temporaires, avec proposition d'aménagement ou totales...) sont plus fréquentes dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin (respectivement 6,6 % et 10,7 % au total).

Tableau 52 : Les avis d'aptitudes émis par les services de médecine du travail en Alsace en 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Avis d'aptitude	240 604	93,4	166 970	89,3	407 574	91,7
Avis d'aptitude avec restriction	11 300	4,4	13 592	7,3	24 892	5,6
Avis d'aptitude avec aménagement de poste	2 015	0,8	2 935	1,6	4 950	1,1
Avis d'inaptitude temporaire	1 498	0,6	1 742	0,9	3 240	0,7
Avis d'inaptitude totale	2 070	0,8	1 783	1,0	3 853	0,9
Total avis émis	257 487	100,0	187 022	100,0	444 509	100,0

Source : DRTEFP

Les données

Les données analysées ici sont issues des rapports d'activité des services de médecine du travail alsaciens pour l'année 2002 (dernière année disponible), mises à disposition par la DRTEFP (service de l'inspection régionale de la médecine du travail). 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 (**avis d'inaptitude temporaire**). Elle n'est pas toujours complète, mais peut ne concerner que certains actes du travail (**avis d'aptitude avec restriction**).

Le médecin du travail peut assortir l'avis d'inaptitude de propositions de mutation ou de transformation du poste (**avis d'aptitude avec aménagement de 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.

→ 8,3 % des avis émis concluent à une inaptitude, 0,9 % à une inaptitude totale (et permanente).

→ Près de 5 000 propositions d'aménagement de poste en 2002.

L'ÉVOLUTION DEPUIS 2000

A l'échelle de la région, le pourcentage des avis d'inaptitude a légèrement augmenté entre 2000 et 2002.

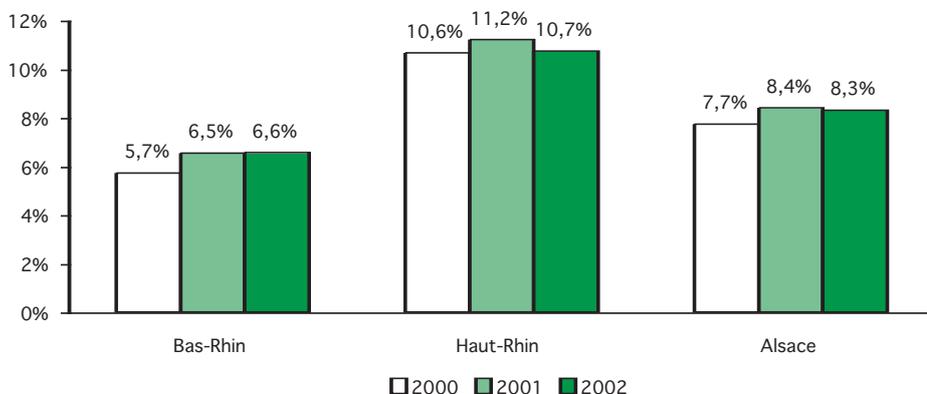
Si on retrouve cette hausse dans le département du Bas-Rhin, la part des avis d'inaptitudes dans le Haut-Rhin en 2002 est équivalente à sa valeur de 2000.

Ces fluctuations annuelles restent margi-

nales, il serait intéressant de pouvoir étudier l'évolution des avis d'inaptitude à plus long terme, afin de mesurer les éventuelles conséquences du vieillissement des actifs.

Sur les trois années étudiées, la part des avis à une inaptitude est nettement plus élevée dans le Haut-Rhin que dans le Bas-Rhin.

Graphique 56 : Evolution de la proportion d'avis concluant à une inaptitude (partielle ou totale) à l'emploi occupé



Source : DRTEFP

LE SUIVI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les travailleurs handicapés reconnus comme tels bénéficient d'un suivi médical renforcé de la part des services de médecine du travail.

En 2002, les travailleurs handicapés représentaient 2,0 % des salariés vus par les services de médecine du travail dans la région (soit environ 9 000 salariés reconnus travailleurs handicapés).

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 uniquement les entreprises de plus de 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi (voir chapitre "l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés" p.37).

On peut noter que la proportion de travailleurs handicapés suivis dans le Haut-Rhin (2,39 %) est supérieur à celle du Bas-Rhin (1,72 %).

→ Une légère hausse de la proportion des examens concluant à une inaptitude dans le Bas-Rhin.

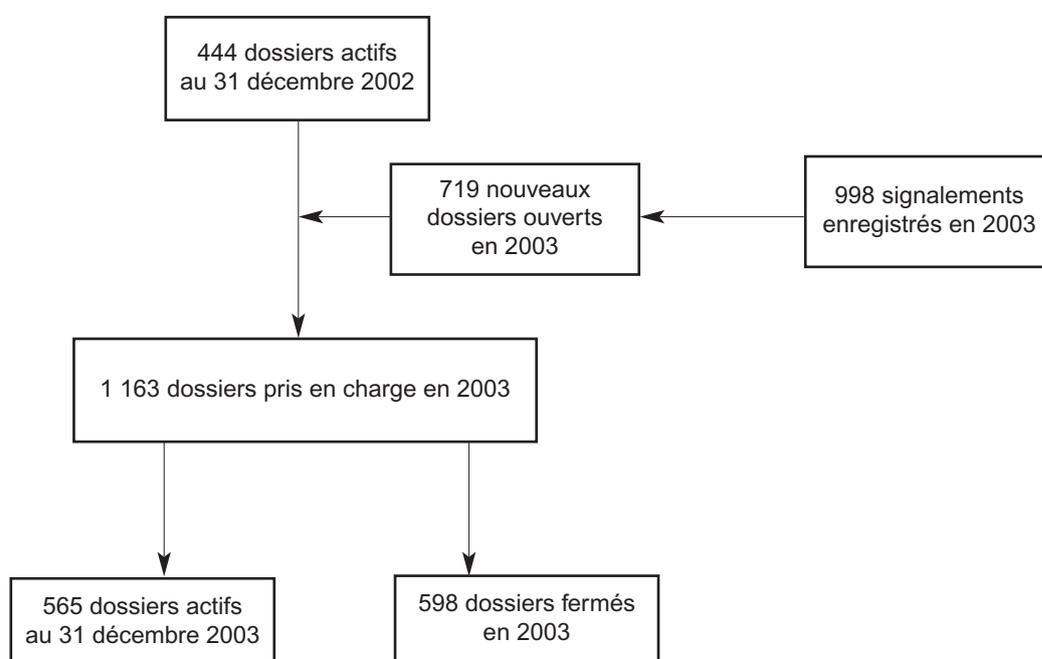
→ Un peu plus de 9 000 travailleurs handicapés salariés dans la région sont suivis par la médecine du travail.

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 2003



→ 719 nouveaux dossiers ouverts en 2003, pour un total de 1 163 prises en charge en cours d'année.

Les deux missions maintien dans l'emploi ont reçu en 2003 quelques 998 signalements de personnes en danger de perdre leur emploi pour des raisons de santé. Ce nombre est en augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente.

719 signalements ont abouti à l'ouverture d'un dossier¹ (+21 %). Ce nombre est en nette hausse dans le Haut-Rhin (272, soit 53 % d'augmentation par rapport à 2002).

Si le nombre de nouveaux dossiers ouverts est important en 2003, le stock de dossiers restant à traiter en début d'année est relativement faible (444 dossiers, en diminution de 13 % par rapport à l'année précédente).

Finalement, le volume des dossiers à prendre en charge en 2003 est en légère augmentation par rapport à l'année passée (1 163, contre 1 106, soit une hausse de 5 %).

¹ Attention : une ouverture de dossier peut correspondre à plusieurs signalements issus de différentes sources.

→ L'augmentation du nombre de dossiers ouverts et la baisse du nombre de dossiers fermés entraînent une augmentation du stock de dossiers restant actifs en fin d'année.

Parmi les 1 163 dossiers pris en charge en Alsace en 2003, 598 dossiers (51 %) ont été fermés en cours d'année. Ce taux, plus élevé dans le Haut-Rhin (56 %) que dans le Bas-Rhin (49 %), a baissé pratiquement de 10 points de 2002 à 2003.

En fin d'année 2003, 565 dossiers restent actifs en Alsace, soit une augmentation de 27 % par rapport au stock de fin 2002 (444 dossiers). L'augmentation est de 26 % dans le Bas-Rhin, contre 30 % dans le Haut-Rhin.

Cette augmentation globale du stock de

dossiers en fin d'année est la double conséquence de l'augmentation du nombre de dossiers ouverts en cours d'année et de la baisse du nombre de dossiers qui ont pu être fermés.

On peut enfin signaler que le nombre de dossiers traités dans le Bas-Rhin est toujours 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 mission maintien (l'objectif est fixé à 450 dossiers à traiter dans le Bas-Rhin contre 350 dans le Haut-Rhin).

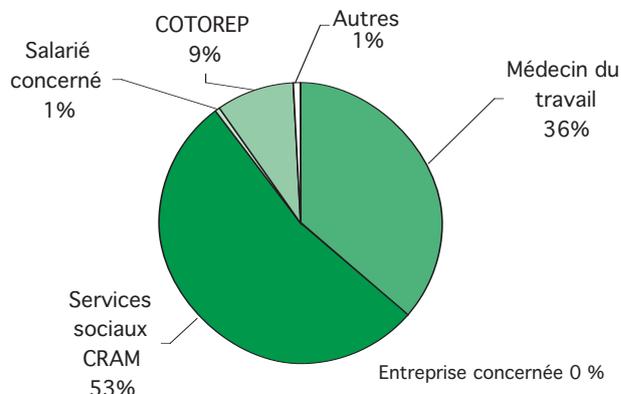
Tableau 53 : Volume d'activité des missions maintien dans l'emploi en 2003 par département, et évolution depuis 2002

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Nb	Evo.	Nb	Evo.	Nb	Evo.
Signalements enregistrés au cours de l'année 2003	598	+ 4%	400	+ 19%	998	+ 10%
Dossiers individuels actifs (stock au 31 décembre 2002)	304	- 3%	140	- 29%	444	- 13%
Dossiers individuels ouverts au cours de l'année 2003	447	+ 7%	272	+ 53%	719	+ 21%
Dossiers individuels fermés en 2003	368	- 14%	230	- 3%	598	- 10%
Dossiers individuels actifs (stock au 31 décembre 2003)	383	+ 26%	182	+ 30%	565	+ 27%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin
 * Evolution calculée depuis l'année précédente

Origine des signalements

Graphique 57 : Répartition des signalements selon leur origine en Alsace en 2003 (nouveaux dossiers ouverts en 2003)



Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Tableau 54 : Répartition des nouveaux dossiers ouverts, selon l'origine du signalement*

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Médecin du travail	226	36,6%	97	35,3%	323	36,2%
Services sociaux CRAM	326	52,8%	148	53,8%	474	53,1%
Salarié concerné	0	0,0%	6	2,2%	6	0,7%
COTOREP	64	10,4%	14	5,1%	78	8,7%
Entreprise concernée	0	0,0%	4	1,5%	4	0,4%
Autres	2	0,3%	6	2,2%	8	0,9%
Total	618	100,0%	275	100,0%	893	100,0%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

* Chacun des 719 dossiers ouverts peut avoir fait l'objet de plusieurs signalements. C'est pourquoi le nombre total de signalements est supérieur à 719.

La grande majorité des signalements aux missions maintien dans l'emploi sont émis par les services sociaux de la CRAM ([dispositif PREVIA, voir page 97](#)), le médecin du travail ([dispositif RESIA, voir page 97](#)) 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.

La répartition des nouveaux dossiers ouverts selon l'origine du signalement est pratiquement la même dans les deux départements.

→ Trois voies de signalements : les services sociaux de la CRAM, le médecin du travail, et la COTOREP.

CAUSES DU RISQUE D'INAPTITUDE

Tableau 55 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon l'origine du risque d'inaptitude

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Aggravation du handicap	19	4%	6	2%	25	3%	- 36%
Maladie professionnelle	67	15%	17	6%	84	12%	- 11%
Maladie autre que maladie professionnelle	245	55%	190	70%	435	61%	+ 28%
Accident de travail	88	20%	47	17%	135	19%	+ 45%
Accident de trajet	3	1%	1	0%	4	1%	- 20%
Autre accident	25	6%	11	4%	36	5%	+ 44%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Dans la majorité des cas, les risques d'inaptitude sont dus à des maladies autres que professionnelles (61 %). Les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnues sont à l'origine de ces risques pour 31 % des personnes nouvellement prises en charge en 2003.

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. Seule une étude plus approfondie de la nature de ces maladies permettrait de lever cette incertitude.

En terme d'évolution, la hausse du nombre de nouveaux dossiers a concerné essentiellement les maladies non professionnelles, et les accidents de travail. Les personnes pour lesquelles on signale une aggravation du handicap, ou l'apparition d'une maladie professionnelle sont en diminution.

Il est intéressant de noter que l'aggravation du handicap ne concerne qu'une faible proportion des personnes nouvellement prises en charge.

→ 61 % des risques sont liés à des maladies non professionnelles, 31 % à des accidents du travail et des maladies professionnelles.

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. Elles traduisent aussi le champ d'action des missions maintien.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

Tableau 56 : Répartition par sexe des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Hommes	270	60%	143	53%	413	57%	+ 16%
Femmes	177	40%	129	47%	306	43%	+ 28%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Tableau 57 : Répartition par âge des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
16 - 25 ans	15	3%	8	3%	23	3%	+ 188%
26 - 39 ans	144	32%	97	36%	241	34%	+ 26%
40 - 49 ans	279	62%	108	40%	387	54%	+ 52%
50 ans et +	9	2%	59	22%	68	9%	- 52%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Si les personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi sont toujours majoritairement des hommes (57 %), le sex-ratio tend à s'équilibrer en 2003. En effet, le nombre de femmes a augmenté de 28 % depuis 2002, alors que la hausse n'est que de 16 % pour les hommes.

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.

Mais la prépondérance des hommes peut

également s'expliquer par une précarité de l'emploi plus importante des femmes (ces dernières sont plus souvent en CDD...).

En ce qui concerne la répartition par âge, on observe une nette diminution du nombre de travailleurs de plus de 50 ans pris en charge par les missions maintien dans l'emploi, qui s'explique par une quasi disparition de ce public parmi les nouveaux dossiers ouverts dans le Bas-Rhin (on passe ainsi de 98 à 9 travailleurs pris en charge). En 2003, ce sont donc les quadragénaires qui sont majoritaires (54 %, alors qu'ils ne représentent que 19 % des actifs ayant un emploi selon les données du recensement de la population de 1999). Cette évolution marque peut-être un changement dans les modes de recrutement du public par la mission maintien dans le Bas-Rhin.



Les nouveaux dossiers concernent à 57 % des hommes, et peu de jeunes (3%).

Tableau 58 : Répartition par niveau de formation des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Niveau VI (CEP, sans formation)	82	18%	92	34%	174	24%	- 21%
Niveau V bis (BEPC, 3ème)	75	17%	8	3%	83	12%	+ 261%
Niveau V (BEP, CAP)	238	53%	149	55%	387	54%	+ 38%
Niveau IV (BAC)	34	8%	16	6%	50	7%	+ 47%
Niveau I à III (Bac +2 et plus)	18	4%	7	3%	25	3%	- 32%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Les personnes nouvellement prises en charge en 2003 ont des niveaux de formation relativement bas : ils sont 36 % à avoir un niveau Vbis ou VI (collège, ou primaire). Elles sont peu nombreuses à avoir un niveau Bac ou plus, en revanche 54 % d'entre elles sont titulaires d'un BEP ou d'un CAP. Les évolutions observées depuis l'année 2002 n'ont pas bouleversé ces résultats, mais on peut tout de même signaler une hausse sensible des personnes ayant un niveau V ou Vbis (BEP, CAP ou collège).

En lien direct avec ce niveau de formation, 44 % des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien en 2003 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 24 % 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).

En terme d'évolution, ce sont les ouvriers qualifiés qui connaissent la plus forte augmentation (+60 %), ce qui est probablement lié à l'évolution de l'emploi en Alsace. On peut également noter que le nombre de nouveaux dossiers concernant des employés qualifiés diminue nettement dans le Bas-Rhin, alors qu'il progresse dans le Haut-Rhin.

Tableau 59 : Répartition par niveau de qualification des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Agent de maîtrise et cadre	17	4%	7	3%	24	3%	+ 50%
Employé qualifié	105	23%	69	25%	174	24%	- 2%
Employé non qualifié	92	21%	50	18%	142	20%	+ 20%
Ouvrier qualifié	138	31%	68	25%	206	29%	+ 60%
Ouvrier non qualifié et manœuvre	95	21%	78	29%	173	24%	+ 12%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

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 maintien dans l'emploi.

→ Une personne sur deux a un niveau BEP, CAP. Une sur dix a au moins un Bac.

→ Une augmentation marquée du nombre de nouveaux dossiers d'ouvriers qualifiés.

SITUATION VIS À VIS DE L'EMPLOI

→ Des salariés pour la plupart en CDI et dont près de 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 consé-

quence 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 60 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en 2003 selon leur ancienneté dans l'entreprise au moment du signalement

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Moins de 1 an	10	2%	13	5%	23	3%	+ 130%
de 1 à 5 ans	167	37%	91	33%	258	36%	+ 38%
de 6 à 10 ans	80	18%	45	17%	125	17%	+ 23%
Plus de 10 ans	190	43%	123	45%	313	44%	+ 5%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

En lien direct avec l'âge des salariés concernés, 44 % d'entre eux ont une ancienneté de plus de 10 ans dans leur entreprise.

té comprise entre 1 et 5 ans qui ont le plus progressé parmi les nouveaux dossiers ouverts.

Cette proportion est en baisse depuis 2002 : ce sont les personnes ayant une ancienne-

On n'observe pas de différence notable entre les deux départements.

Tableau 61 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon leur situation au moment du signalement

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
En poste	110	25%	78	29%	188	26%	+ 13%
En reprise de travail	40	9%	12	4%	52	7%	+ 271%
En poste aménagé provisoire	5	1%	10	4%	15	2%	+ 150%
En arrêt de travail	292	65%	170	63%	462	64%	+ 14%
En préavis de licenciement	0	0%	2	1%	2	0%	- 67%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Près des deux tiers des personnes nouvellement prises en charge en 2003 sont en arrêt de travail au moment du signalement. Elles sont 26 % à être en poste.

Même s'il reste limité, on peut noter que le nombre de personnes en reprise de travail au moment du signalement a plus que triplé en un an (14 personnes en 2002, contre 52 personnes en 2003).

Ces deux catégories sont en augmentation depuis 2002.

→ Près des deux tiers des personnes sont en arrêt de travail au moment du signalement.

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.135.

Tableau 62 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon l'avis rendu par le médecin du travail au moment du signalement

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Avis d'inaptitude	49	11%	29	11%	78	11%	+ 56%
Avis d'aptitude avec restriction	195	44%	189	69%	384	53%	+ 136%
Avis simple	203	45%	54	20%	257	36%	- 26%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

On observe, entre 2002 et 2003, une nette évolution de la nature des avis rendus par les médecins du travail.

Si en 2002, les médecins du travail donnaient en majorité des avis simples (58 %), ce sont les avis d'aptitude avec restriction qui sont les plus fréquents en 2003.

Cette évolution est essentiellement due aux changements observés dans le département du Bas-Rhin : diminution de la part des avis simples et augmentation de la part des avis d'aptitude avec restriction.

Les avis d'inaptitude (qui représentent un risque d'exclusion plus grand pour les salariés concernés) restent assez rares.

➔ Plus d'une fois sur deux, le médecin donne un avis d'aptitude avec restriction.

Nature et reconnaissance du Handicap

Tableau 63 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon la nature de leur handicap principal

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Moteur	307	69%	146	54%	453	63%	+ 1%
Maladie invalidante	66	15%	63	23%	129	18%	+ 54%
Visuel	10	2%	7	3%	17	2%	+ 89%
Auditif	10	2%	5	2%	15	2%	+ 25%
Déficience intellectuelle	2	0%	2	1%	4	1%	nd*
Maladie mentale	9	2%	3	1%	12	2%	- 8%
Traumatisme crânien	0	0%	0	0%	0	0%	- 100%**
Polyhandicap	43	10%	46	17%	89	12%	+ 585%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin
 * Aucun dossier ouvert en 2002 **17 dossiers ouverts en 2002

La grande majorité des personnes nouvellement prises en charge en 2003 souffre d'un handicap moteur (63 %) ou d'une maladie invalidante (18 %). On retrouve ici, de façon plus accentuée, une caractéristique du public accueilli par CAP Emploi (44 % sont atteintes par un handicap moteur).

Entre 2002 et 2003, ce sont surtout les personnes atteintes d'une maladie invalidante qui ont vu leur nombre augmenter.

Cette répartition est sans doute à l'image des risques encourus par les travailleurs vieillissants.

La mise en route d'une démarche de reconnaissance du handicap est une des condi-

tions de l'intervention des missions maintien dans l'emploi. C'est pourquoi 96 % des personnes nouvellement prises en charge ont engagé une telle démarche auprès de la COTOREP. Pour 59 % des nouveaux dossiers, la démarche auprès de la COTOREP a déjà abouti à une reconnaissance dans le Bas-Rhin. Cette proportion est la même dans le Haut-Rhin (57 % de reconnaissance, et 39 % de personnes en attente de reconnaissance).

En terme d'évolution, on peut noter que ce sont les personnes reconnues en catégorie B (handicap modéré) qui ont connu l'augmentation la plus sensible (209 nouveaux dossiers en 2003, contre 122 en 2002).

Tableau 64 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon la reconnaissance de leur handicap

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Aucune demande de reconnaissance	0	0%	8	3%	8	1%	- 11%
Cotorep A	161	36%	26	10%	187	26%	+ 5%
Cotorep B	93	21%	116	43%	209	29%	+ 71%
Cotorep C	11	2%	10	4%	21	3%	+ 133%
En attente de reconnaissance Cotorep	163	36%	107	39%	270	38%	+ 3%
Refus de reconnaissance Cotorep	11	2%	0	0%	11	2%	+ 267%
Pension d'invalidité	5	1%	5	2%	10	1%	+ 67%
Rente d'accident de travail	3	1%	0	0%	3	0%	- 63%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

➔ Dans 63 % des cas, les personnes nouvellement prises en charge présentent un handicap moteur.

➔ La grande majorité des personnes a introduit une demande de reconnaissance auprès de la COTOREP (96 %).

La proportion des demandes qui ont abouti est à peu près la même dans le Bas-Rhin (59 %) que dans le Haut-Rhin (57 %).

Caractéristiques des entreprises

Trois secteurs emploient l'essentiel des personnes signalées. Il s'agit en premier lieu de l'industrie manufacturière (38 % des nouveaux dossiers), du commerce et des réparations automobiles (17 %), et de la construction (14 %). Ces résultats sont relativement proches d'un département à l'autre.

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. Ils sont également liés à la structure de l'emploi de ces secteurs (âge

des salariés, proportion des ouvriers, conditions de travail...).

Si l'augmentation du nombre de dossiers ouverts concerne la plupart des secteurs d'activité, on peut signaler l'augmentation relativement importante dans l'industrie manufacturière. Elle reflète sans doute les difficultés d'emploi dans ce secteur. D'autres secteurs connaissent des évolutions importantes (santé et action sociale, immobilier et services aux entreprises), correspondant cependant à des effectifs salariés plus restreints.



La majorité des personnes nouvellement prises en charge est employée par l'industrie manufacturière, le commerce et les réparations automobiles, la construction.

Tableau 65 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon le secteur d'activité de l'entreprise (NAF 15)

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Industrie manufacturière	163	36%	111	41%	274	38%	+ 23%
Construction	64	14%	34	13%	98	14%	+ 11%
Commerce, réparation automobile	78	17%	45	17%	123	17%	+ 18%
Hôtels et restaurants	19	4%	10	4%	29	4%	- 22%
Transports et communications	23	5%	18	7%	41	6%	+ 5%
Immobilier, location et services aux entreprises	49	11%	19	7%	68	9%	+ 39%
Santé et action sociale	29	6%	22	8%	51	7%	+ 82%
Services collectifs, sociaux et personnels	7	2%	7	3%	14	2%	- 7%
Autres secteurs*	15	2%	6	2%	21	2%	nd
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

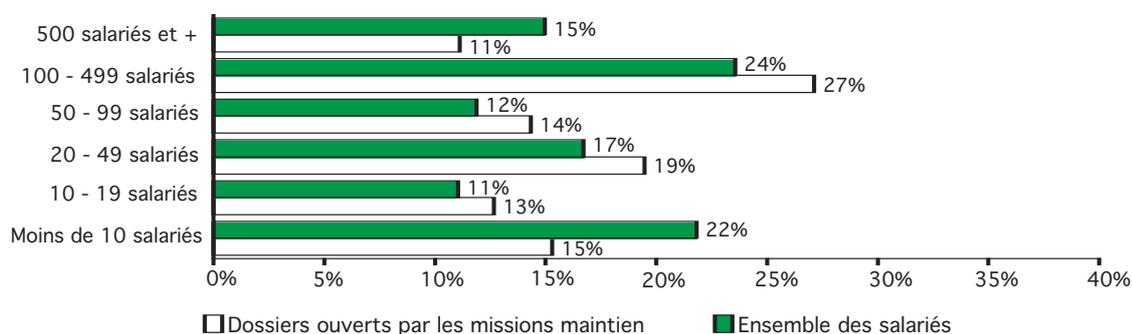
Source : Missions maintien Cap emploi, Bas-Rhin et Haut-Rhin

* Les secteurs dans lesquels les missions maintien dans l'emploi sont intervenues pour moins de 10 personnes ont été regroupés dans cette catégorie (agriculture, extraction, services domestiques...)



Les entreprises de moins de 10 salariés sont relativement sous-représentées parmi les nouveaux dossiers ouverts

Graphique 58 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon la taille de l'entreprise et comparaison à la répartition de l'ensemble des salariés



Source : Missions 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 est légèrement différente de celle de l'ensemble des salariés de la région. (source UNEDIC : voir chapitre "Données de contexte démographique et économique" p.3).

La différence provient d'une sous-représentation des entreprises de moins de 10 salariés (15 % des nouveaux dossiers, alors qu'elles emploient 22 % de l'ensemble des salariés).

Si le nombre de dossiers ouverts a augmenté pour les entreprises de plus de 10 salariés, il a légèrement diminué pour les plus petites entreprises. Ces données sont à mettre en parallèle avec les statistiques de l'UNEDIC, qui montrent une érosion de l'emploi au sein des plus grandes entreprises, mais une relative stabilité pour les entreprises de plus petite taille.

Tableau 66 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon la taille de l'entreprise

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Moins de 10 salariés	86	19%	24	9%	110	15%	- 6%
10 - 19 salariés	52	12%	39	14%	91	13%	+ 69%
20 - 49 salariés	92	21%	48	18%	140	19%	+ 44%
50 - 99 salariés	57	13%	46	17%	103	14%	+ 2%
100 - 499 salariés	129	29%	66	24%	195	27%	+ 20%
500 salariés et +	31	7%	49	18%	80	11%	+ 25%
Total	447	100%	272	100%	719	100%	+ 21%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Résultats en terme de maintien dans l'emploi en Alsace en 2003

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.

En 2003, plus d'un dossier fermé sur deux (60 %) se conclut par un maintien dans l'emploi.

Si le nombre total de dossiers fermés a diminué entre 2002 et 2003, le nombre de maintien dans l'emploi est resté stable.

La baisse s'est uniquement repercutée sur les autres solutions que le maintien (retraites, dispense de recherche d'emploi, pension d'invalidité...) et les sorties diverses (décès, déménagement...) : -37 %.

Tableau 67 : Répartition des dossiers fermés au cours de l'année 2003 selon le type de résultat

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Maintien dans l'emploi	218	59%	142	62%	360	60%	- 0,3%
Licenciement pour inaptitude	77	21%	42	18%	119	20%	+ 6,3%
Autres solutions que le maintien et sorties diverses	73	20%	46	20%	119	20%	- 37,0%
Total	368	100%	230	100%	598	100%	- 9,7%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Tableau 68 : Détail des types de maintien dans l'emploi en Alsace en 2003

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. /2002
	nb	%	nb	%	nb	%	
Maintien dans l'entreprise	198	91%	122	86%	320	89%	+ 20,8%
Maintien au poste	136	62%	84	59%	220	61%	+ 43,8%
Maintien à un autre poste	62	28%	38	27%	100	28%	- 10,7%
Reclassement dans une autre entreprise	20	9%	20	14%	40	11%	- 58,3%
Total	218	100%	142	100%	360	100%	- 0,3%

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

➔ Plus d'une fois sur deux, les dossiers fermés ont abouti à un maintien dans l'emploi.

20 % des dossiers aboutissent à un licenciement pour inaptitude.

➔ Neuf fois sur dix, 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

Si le nombre de maintien dans l'emploi est resté stable entre 2002 et 2003, on observe toutefois que les maintiens au sein de l'entreprise d'origine sont en hausse, alors que les reclassements dans d'autres entreprises sont en diminution.

Dans une large majorité des cas (89 %), le maintien dans l'emploi se fait au sein de l'entreprise. Il s'agit dans 61 % des cas d'un maintien au poste et dans 28 % des cas d'un changement de poste au sein de la même entreprise.

Une fois sur dix, le maintien dans l'emploi passe par un reclassement dans une autre entreprise. Cette proportion est légèrement plus élevée dans le Haut-Rhin que dans le

Bas-Rhin. Les missions maintien font alors appel à un appui de CAP Emploi.

Ces différences 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, 98 % des maintiens se font en CDI. En outre, si le salarié concerné est amené à exercer un nouveau métier (24 % des cas), son niveau de qualification reste le même dans 94 % des cas.

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

En 2003, les missions maintien n'ont pas pu empêcher le licenciement de 119 travailleurs handicapés sur les 598 dossiers fermés, soit 20 % des cas.

Le motif de licenciement le plus évoqué est le manque d'emploi compatible avec le handicap (dans 88 % des cas, soit 105 licenciements).

Dans le Bas-Rhin, la mission maintien dans l'emploi signale des refus émanant du salarié concerné (dans 11 cas) ou de l'entreprise (3 cas).

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 uniquement dans le département du Bas-Rhin.

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

→ Sur 141 personnes prises en charge par CAP Emploi, 68 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 141 personnes à ce titre en 2003 (+19 % par rapport à 2002), ce qui représente un volume d'activité modeste en comparaison aux quelques

1 163 personnes suivies par les missions maintien.

Cette activité est plus importante dans le Haut-Rhin (83 personnes) que dans le Bas-Rhin (58 personnes).

Tableau 69 : La contribution au maintien dans l'emploi par Cap Emploi en 2003

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace	Evo. /2002
Nombre de personnes prises en charge	58	83	141	+ 19%
Nombre de maintiens réalisés	31	37	68	+ 1%
dont nombre de maintien au sein de l'entreprise	27	36	63	+ 9%
dont nombre de reclassement dans une autre entreprise	4	1	5	- 44%

Source : Rapport annuel Cap emploi, Bas-Rhin et Haut-Rhin

Sur l'ensemble de la région, CAP Emploi a permis de maintenir 68 personnes dans l'emploi (48 % des dossiers suivis). Ce

nombre est resté stable depuis 2002. Il s'agit dans 93 % des cas d'un maintien au sein de l'entreprise même.

L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

SOMMAIRE

Les travailleurs handicapés à l'AFPA	153
Le service d'aide à l'élaboration du parcours de formation	153
Les prestations de formation de l'AFPA	154
Les Stages d'Insertion et de Formation en Entreprise	156
Les entrées en SIFE individuels.....	157
Les entrées en SIFE collectifs	157
Les stages d'accès à l'entreprise.....	158
Les formations délivrées par les Centres de Rééducation Professionnelle	159
Les formations en alternance.....	161
Le schéma régional de formation des travailleurs handicapés en Alsace (SRFTH)	162

L'accès à la formation professionnelle continue est un des enjeux majeurs de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. En effet, comme le montrent les données statistiques analysées dans ce rapport annuel, le niveau de formation des travailleurs handicapés est relativement faible, ce qui peut représenter un obstacle de plus à leur accès à l'emploi.

Ce chapitre présente les éléments statistiques disponibles concernant l'accès à la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés en Alsace.

Les principaux résultats

Dans le cadre d'une convention signée avec l'AGEFIPH, l'AFPA (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) s'engage depuis l'an 2000 à apporter une attention particulière à l'accueil de travailleurs handicapés dans son dispositif d'orientation et de formation. A un niveau régional, cette convention prévoit le cofinancement du dispositif d'orientation par l'AGEFIPH, le financement des formations proprement dites reste à la charge de l'Etat. En 2003, 667 travailleurs handicapés ont bénéficié du service d'orientation de l'AFPA (élaboration du parcours de formation). Cet effectif correspondait à 8,8 % de l'ensemble du public orienté. Les travailleurs handicapés représentent en outre 5 % des personnes formées par l'AFPA (240 formations en 2003). La moitié de ces formations sont qualifiantes, il s'agit en majorité de formations de niveau V (CAP/BEP) et IV (Bac).

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier des dispositifs du programme national pour l'emploi que représentent les SIFE (Stages d'Insertion et de Formation en Entreprise) individuels et collectifs, ainsi que les SAE (Stage d'accès à l'entreprise). On dénombre ainsi en 2003, 37 entrées de travailleurs handicapés sur des SIFE individuels (10 % du total), et 298 dans des SIFE collectifs. Pour ces derniers, l'entrée de travailleurs handicapés est plus importante dans le Bas-Rhin (où ils représentent 22 % du nombre total d'entrées) que dans le Haut-Rhin (11 %). Cette même année, 25 travailleurs handicapés sont entrés sur des SAE dans la région.

Les CRP (Centres de Rééducation Professionnels) sont des lieux de formation spécifiquement dédiés aux travailleurs handicapés. Les entrées ne se font que sur décision de la COTOREP. En 2003, 206 travailleurs handicapés ont été orientés vers un CRP. Cette même année, 183 travailleurs handicapés sont passés par le centre régional qui se trouve à Mulhouse (Centre de Réadaptation de Mulhouse).

S'il n'est pas directement possible de repérer les travailleurs handicapés entrant dans

des formations en Alternance, le versement d'aides spécifiques par l'AGEFIPH donne une image indirecte du recours à ce type de contrat de formation. En 2003, l'AGEFIPH a ainsi versé 43 subventions à des contrats en alternance jeunes (contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification jeunes) et 11 subventions pour des contrats de qualification adultes. De plus, 29 contrats d'apprentissage ont bénéficié d'une aide de l'AGEFIPH cette même année.

Au début de l'année 2003, l'AGEFIPH et la Région Alsace ont lancé le Schéma Régional de Formation des Travailleurs Handicapés (SRFTH) par la signature d'une convention visant à améliorer et à développer l'accès des travailleurs handicapés aux formations financées par la région. Les premiers éléments statistiques permettent de mesurer une augmentation des entrées de travailleurs handicapés sur des formations qui leur sont spécifiquement dédiées (passant de 110 en 2002 à 173 en 2003). Ces actions s'adressent essentiellement à des jeunes de moins de 26 ans, même si la proportion des plus de 26 ans tend à augmenter (1 stagiaire sur 10 en 2003).

L'observation de l'accès des travailleurs handicapés à la formation professionnelle en Alsace est largement tributaire du système statistique qui a été développé dans la région sur ce champ. La principale limite de ce système d'information est le manque de repérage des travailleurs handicapés sur les formations qui ne leur sont pas spécifiquement dédiées (formations financées par le Conseil Régional, par l'ASSEDIC Alsace, formations des salariés...). Il faut souligner que l'OREF Alsace, en lien avec l'OREFIPH, introduit pour la première fois en 2004 un repérage des travailleurs handicapés dans l'étude sur le devenir à 6 mois des salariés sortant des formations du programme "Objectif Qualifications". Selon les premiers résultats de ce travail, seuls 3 % des stagiaires salariés auraient un statut de travailleur handicapé (55 sur un total de 1 736 répondants). Dès 2005, cette enquête sera étendue aux stagiaires demandeurs d'emploi.

Les travailleurs handicapés à l'AFPA

L'AFPA est le premier organisme de formation professionnelle qualifiante pour adultes, demandeurs d'emploi et salariés en France. Elle intervient sur l'ensemble des questions d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de validation des acquis professionnels et de conseil en matière de ressources humaines. En Alsace, l'AFPA propose 4 sites d'orientation professionnelle (localisés à Strasbourg, Colmar et Mulhouse) et 6 sites de formation (à Strasbourg, Colmar et Mulhouse ainsi qu'à Saverne et Soultz-sous-forêt) ([source : www.afpa.fr](http://www.afpa.fr)).

L'AFPA et l'AGEFIPH, dont la collaboration débute en 1990, ont signé pour la première fois en 2000 un accord encadrant leur engagement pour la formation professionnelle des travailleurs handicapés. Cet accord, conclu pour les années 2000 à 2002 a été renouvelé en 2003. Il a pour objectif d'augmenter le nombre d'entrées de travailleurs

handicapés (on vise 5 500 entrées en 2003 sur l'ensemble du territoire national), de mettre en place des plans d'action régionaux, de mettre en œuvre des actions expérimentales innovantes, et enfin d'améliorer la prise en charge du handicap et le taux d'insertion professionnel à l'issue des actions de formation.

Le plan d'action régional pour l'année 2003 prévoit un cofinancement par l'AGEFIPH du dispositif d'orientation, ce qui doit permettre d'atteindre un objectif de 200 entrées de travailleurs handicapés sur des formations de l'AFPA. Les formations proprement dites sont financées par l'Etat dans le cadre du "Programme d'Action Subventionnable".

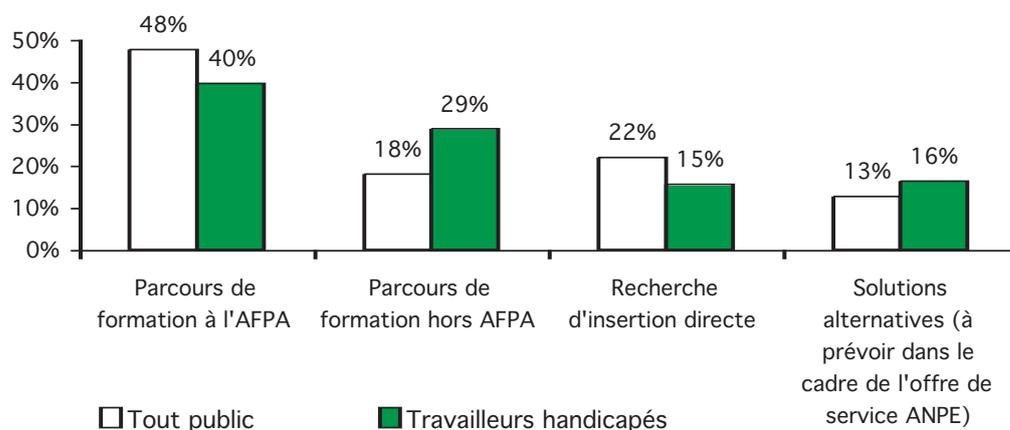
Nous présenterons ici l'accès des travailleurs handicapés aux deux principaux services offerts par l'AFPA : tout d'abord l'orientation (aide à l'élaboration du parcours de formation), ensuite la formation.

LE SERVICE D'AIDE À L'ÉLABORATION DU PARCOURS DE FORMATION

En 2003, l'AFPA a accueilli 7 594 personnes dans le cadre de son activité d'aide à l'élaboration du parcours de formation. On dénombre parmi elles 667 travailleurs han-

dicapés (8,8 %). Cet effectif est en évolution de 7 % depuis 2002 (+14 % pour l'ensemble des personnes orientées par l'AFPA).

Graphique 59 : Orientations préconisées par l'AFPA à l'issue de l'aide à l'élaboration du parcours de formation en 2003



Source : AFPA Alsace

→ Les travailleurs handicapés représentent 8,8 % des personnes orientées par l'AFPA.

→ La première orientation proposée est une formation de l'AFPA (40 %). Les formations hors AFPA arrivent en seconde position (29 %)

A l'issue de cette phase d'orientation, la préconisation la plus fréquente, pour les travailleurs handicapés comme pour l'ensemble du public est le parcours de formation à l'AFPA. Elle est toutefois un peu moins fréquente pour les travailleurs handi-

capés, qui sont dans 29 % des cas orientés vers un autre organisme de formation. Il peut s'agir en particulier de centres de rééducation professionnelle spécifiquement dédiés à ce public.

Le cœur de l'orientation repose sur l'élaboration du projet de formation et/ou de certification en adéquation avec le projet professionnel des personnes : 193 Services d'Orientation Professionnelle repartis sur l'ensemble du territoire accueillent, renseignent et évaluent les publics.

Les services d'orientation permettent :

- de construire et valider un projet de formation répondant au projet d'accès à l'emploi et aux besoins de développement des compétences de la personne. Pour les entreprises, ce savoir faire d'évaluation permet de mieux répondre aux besoins de recrutement ou de formation ;
- de définir les étapes du parcours de formation AFPA ou hors AFPA qui optimisent les chances d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi ;
- d'accompagner le client jusqu'à son entrée en formation, notamment l'aider dans les démarches nécessaires (demande de financement, rémunération, réservation, mise en relation avec les divers organismes, ...). *source : www.afpa.fr*

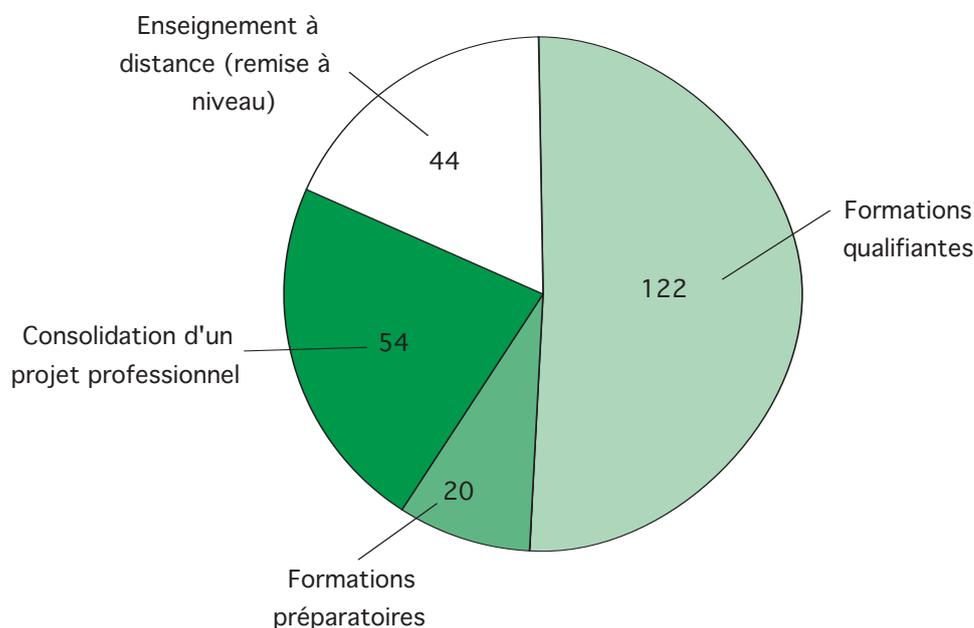
LES PRESTATIONS DE FORMATION DE L'AFPA

→ Les travailleurs handicapés représentent 5 % des stagiaires AFPA en 2003.

En 2003, l'AFPA a réalisé 240 formations en direction de travailleurs handicapés (104 à Strasbourg, 57 à Colmar et 79 à Mulhouse). Les travailleurs handicapés représentent donc 5 % des quelques 4 734 stagiaires formés par l'AFPA en 2003 (source : AFPA, OREF).

La moitié de ces formations sont qualifiantes, les autres correspondent soit à des remises à niveau (enseignement à distance), des formations préparant à des formations qualifiantes ou des consolidations d'un projet professionnel.

Graphique 60 : Répartition des formations délivrées à des travailleurs handicapés en 2003 selon leur nature (effectifs)



→ La moitié des formations sont qualifiantes.

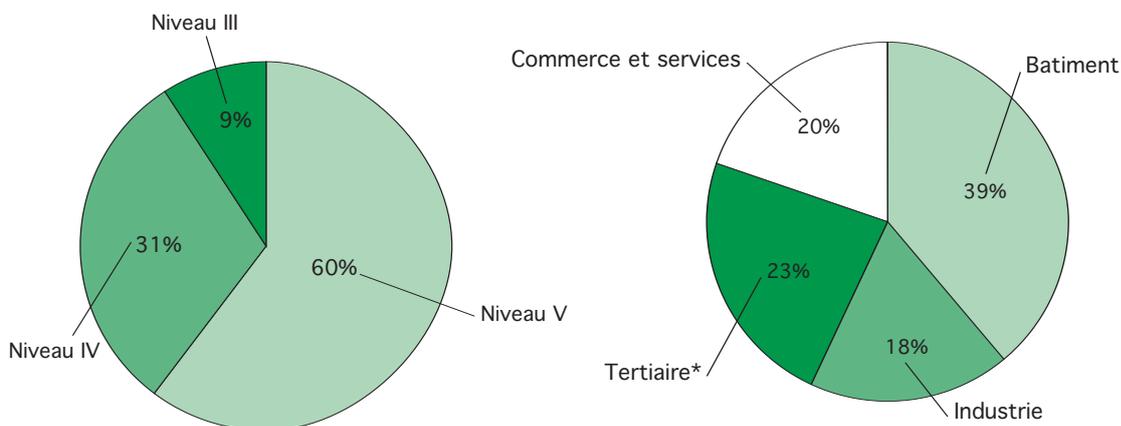
Source : AFPA Alsace

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

Formations qualifiantes : à l'issue de ces formations, après une épreuve finale, la personne peut obtenir la certification de ses compétences professionnelles par un Titre Professionnel. Les titres sont délivrés par les DDTEFP.

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

Graphique 61 : Répartition des formations délivrées à des travailleurs handicapés en 2003 selon leur nature



Source : AFPA Alsace

* tertiaire : y compris formation à des fonctions tertiaires (administratives, comptables...) pouvant être employées dans d'autres secteurs (industries...).

Les formations qualifiantes délivrées par l'AFPA à des travailleurs handicapés sont en grande majorité de niveau V (CAP et BEP : 60 %), et IV (Bac). Moins d'une formation sur dix correspond à un niveau bac+2 (niveau III).

Les niveaux proposés sont bien adaptés aux niveaux de formation des travailleurs handicapés demandeurs d'emploi en Alsace.

Les métiers du bâtiment et de l'industrie regroupent à eux seuls 57 % des formations en direction des travailleurs handicapés.

→ Une majorité de formation de niveau V (CAP/BEP) et IV (Bac)

Les Stages d'Insertion et de Formation en Entreprise

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. A titre exceptionnel un jeune de moins de 26 ans bénéficiant du programme TRACE (TRAjet d'ACCès à l'Emploi) peut effectuer un SIFE individuel.

Il concerne tout demandeur d'emploi ayant déjà une expérience professionnelle, rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (chômeur de longue durée, travailleur handicapé...) et dont la qualification doit être améliorée (approfondissement ou acquisition de compétences).

Le SIFE individuel : l'ANPE est responsable de la gestion de cette 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. Le stage individuel permet l'accès d'un seul bénéficiaire à une formation spécifique. Il répond à des besoins individuels ne pouvant être satisfaits dans le cadre de l'offre de formation existante pour les demandeurs d'emploi (SIFE collectif notamment). A la différence du SIFE collectif, dont la durée peut être plus longue, la vocation du SIFE individuel n'est pas l'acquisition d'une nouvelle qualification professionnelle (il peut durer de 40 à 430 heures).

Contrairement au Stage d'Accès à l'Entreprise, il n'est pas nécessaire qu'une offre d'emploi ait été déposée à l'ANPE.

Le SIFE collectif : Sa gestion est assurée par la DDTEFP. Les stages collectifs sont organisés pour des groupes de demandeurs d'emploi ayant le même type de besoins en formation. Ils sont élaborés dans le cadre du schéma départemental annuel arrêté par le Préfet du département (DDTEFP) en fonction de l'état du marché local du travail. Ils peuvent durer de 40 à 1 200 heures.

Le SIFE collectif comporte des actions diversifiées pour tenir compte des atouts et des difficultés de chacun : bilan et évaluation professionnelle, redynamisation, mise à niveau ou élargissement des compétences, formation qualifiante avec validation des acquis, aide à la recherche d'emploi, etc.

LES ENTRÉES EN SIFE INDIVIDUEL

→ 37 entrées en SIFE individuel pour des travailleurs handicapés en 2003, soit 10 % du total.

En 2003, les travailleurs handicapés représentent environ 10 % des entrées en SIFE individuel (37 sur 386). On dénombre ainsi 23 entrées dans le Bas-Rhin et 14 entrées dans le Haut-Rhin.

Si les effectifs concernés au cours de l'an-

née 2003 sont en légère hausse par rapport à 2002 (on dénombrait alors 30 travailleurs handicapés), la tendance à moyen terme est plutôt à la baisse. On comptait en effet 52 travailleurs handicapés accédant à un SIFE en 1999 (pour un nombre total de 500 SIFE).

Tableau 70 : Evolution du nombre d'entrée en SIFE individuel (1999 à 2003)

		1999	2000	2001	2002	2003	Evolution 1999/2003
Bas-Rhin	TH	32	12	17	17	23	-28%
	Tous publics	281	285	227	193	255	-9%
	% TH sur total	11%	4%	7%	9%	9%	
Haut-Rhin	TH	20	23	15	13	14	-30%
	Tous publics	219	196	140	109	131	-40%
	% TH sur total	9%	12%	11%	12%	11%	
Alsace	TH	52	35	32	30	37	-29%
	Tous publics	500	481	367	302	386	-23%
	% TH sur total	10%	7%	9%	10%	10%	
France	TH	2 631	2 901	2 981	2 613	2 786	6%
	Tous publics	28 215	27 048	23 580	22 108	22 387	-21%
	% TH sur total	9%	11%	13%	12%	12%	

Source : ANPE

LES ENTRÉES EN SIFE COLLECTIF

→ 298 entrées de travailleurs handicapés en SIFE collectif sur la région.

Au cours de l'année 2003, la DDTEFP du Bas-Rhin a enregistré 1 051 entrées en SIFE collectif, dont 232 concernent des travailleurs handicapés (22 %).

Parmi ces 232 stagiaires reconnus comme handicapés, 130 ont bénéficié d'un co-financement de leur formation par l'AGEFIPH. Il s'agissait de formations spécifiquement dédiées aux travailleurs handicapés. L'AGEFIPH finance en effet à hauteur de 80 % les SIFE collectifs spécifiquement dédiés à des travailleurs handicapés, au titre de la compensation du surcoût pédagogique lié au handicap.

Dans le Haut-Rhin, sur un total de 605 stagiaires en SIFE collectif, 66 ont été reconnus comme travailleurs handicapés (11 %). Deux tiers d'entre eux (44 stagiaires), accèdent à des stages spécifiquement dédiés aux travailleurs handicapés.

Si la part des travailleurs handicapés en SIFE collectif est plus élevée dans le Bas-Rhin, cela peut s'expliquer par une politique volontariste de la part de la DDTEFP. En effet, le PDITH a la possibilité d'allouer directement des crédits du Fonds National pour l'Emploi (FNE : fonds qui finance les SIFE) sur l'ensemble du département.

Les stages d'accès à l'entreprise

Tableau 71 : Evolution du nombre d'entrée en SAE (1999 à 2003)

		1999	2000	2001	2002	2003	Evolution 1999/2003
Bas-Rhin	TH	22	22	27	11	14	-36%
	Tous publics	558	625	518	213	246	-56%
	% TH sur total	4%	4%	5%	5%	6%	
Haut-Rhin	TH	8	12	4	7	11	38%
	Tous publics	306	388	308	155	112	-63%
	% TH sur total	3%	3%	1%	5%	10%	
Alsace	TH	30	34	31	18	25	-17%
	Tous publics	864	1013	826	368	358	-59%
	% TH sur total	3%	3%	4%	5%	7%	
France	TH	714	599	568	420	510	-29%
	Tous publics	22940	21422	16999	12372	11494	-50%
	% TH sur total	3%	3%	3%	3%	4%	

Source : ANPE

En 2003, 25 travailleurs handicapés ont été formés dans le cadre d'un Stage d'Accès à l'Entreprise en Alsace (14 dans le Bas-Rhin et 11 dans le Haut-Rhin). Ce nombre représente 7 % de l'ensemble des SAE conclus au cours de cette année, pourcentage légèrement plus élevé qu'en moyenne nationale (4 %).

A l'échelle du pays, tous publics confondus, les entrées en SAE ont été divisées par deux entre 1999 et 2003, ce qui traduit une diminution des crédits alloués à cette mesure.

Le nombre de SAE signés a fortement diminué en 2002 en Alsace. Malgré une reprise en 2003, on reste encore bien en deçà des entrées de 1999 (-59 %). Le constat est un peu moins négatif pour les travailleurs handicapés (-17 % sur la région), ce qui s'explique essentiellement par une légère augmentation des entrées dans le Haut-Rhin (3 entrées en plus, alors qu'on perd 8 entrées dans le Bas-Rhin).

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.

→ 25 entrées de travailleurs handicapés en SAE dans la région (7% du nombre total). Une proportion de travailleurs handicapés plus importante dans le Haut-Rhin (10 %) que dans le Bas-Rhin (6 %).

Les formations délivrées par les Centres de Rééducation Professionnelle

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. Les entrées en CRP se font uniquement sur décision de la COTOREP.

Ces centres 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.



206 travailleurs handicapés sont orientés vers un CRP en 2003. 183 travailleurs handicapés alsaciens sont passés par le Centre de réadaptation de Mulhouse en 2003

En 2003, les deux COTOREP de la région ont orienté 206 travailleurs handicapés vers un centre de rééducation professionnelle (58 dans le Bas-Rhin, 148 dans le Haut-Rhin : voir chapitre "Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP" p.19). L'importance de cette orientation dans le Haut-Rhin s'explique sans doute par la présence à Mulhouse du seul centre régional.

Ces orientations ne sont pas toujours suivies d'une entrée en CRP au cours de la même année. Dans le Bas-Rhin, les données de suivi permettent de savoir que 41 personnes orientées par la COTOREP sont effectivement entrées en CRP en 2003. Elles sont 7 à ne pas avoir donné de suite à la décision, 3 à s'être désistées, les autres étaient en attente en fin d'année.

Si les statistiques annuelles des COTOREP ne donnent pas de détail en ce qui concerne les stages effectués en CRP, les données d'activité du Centre de Réadaptation de Mulhouse (CRM) permettent d'avoir un complément d'information sur l'ensemble des personnes qu'il a accueillies en 2003.

En terme de flux, on a enregistré 312 entrées et 286 sorties en 2003, et ce sont

quelques 637 personnes qui étaient présentes au cours de l'année. Cette année là, le CRM a formé jusqu'à 389 personnes de façon simultanée.

Les caractéristiques des 637 personnes présentes au moins une partie de l'année (dont 183, soit 29 %, sont originaires d'Alsace) sont analysées par le CRM. Il s'agit 8 fois sur dix d'hommes, et un peu plus d'une fois sur deux de personnes de 25 à 39 ans. Dans près de 9 cas sur dix, les personnes ayant recours au CRM ont déjà exercé une activité professionnelle.

Les formations proposées sont toutes qualifiantes. Elles se répartissent en deux groupes :

- le groupe industrie (electronique, informatique, dessin industriel) : formations de niveau V (BEP, CEP), IV (Bac) et III (Bac+2). Il a concerné en moyenne 184 stagiaires par mois. 140 stagiaires sont sortis de ces formations en 2003.
- Le groupe tertiaire - services : formations de niveau V et IV. On y dénombre en moyenne 190 stagiaires par mois. 146 stagiaires sont sortis de ces formations en 2003.

Définitions : les formations en alternance**Contrat de qualification (jeune ou adulte) :**

Il s'agit de permettre à un jeune de moins de 26 ans (contrat de qualification jeune) ou à un demandeur d'emploi de 26 ans et plus d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué reconnu par une convention collective ou une commission paritaire nationale de l'emploi. Il concerne tout employeur assujéti à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. La formation dure au minimum 25 % de la durée du contrat ou de la période de qualification. Le salarié est en CDD de 6 à 24 mois (pour les adultes il peut s'agir d'un CDI avec une période de qualification de 6 à 24 mois).

Contrat d'adaptation :

Il s'agit de faciliter l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi en adaptant leurs connaissances et leur savoir-faire à l'emploi proposé. Il vise les jeunes de moins de 26 ans susceptibles d'occuper rapidement un emploi avec une complément de formation, et tout employeur assujéti à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. La formation dure au minimum 200 heures. Le salarié est en CDD de 6 à 12 mois ou en CDI (avec une période d'adaptation de 6 à 12 mois).

Contrat d'orientation :

Son objectif est de favoriser, par une première expérience professionnelle, l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il vise des jeunes de moins de 22 ans ayant au plus achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, technologique ou professionnel, sans obtenir le diplôme préparé. Il peut également viser des jeunes de moins de 25 ans, diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technique, sans diplôme professionnel et ayant abandonné leurs études avant l'obtention du Diplôme d'Enseignement Universitaire Général (DEUG). Cette mesure s'adresse à tout employeur assujéti à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. La formation dure de 20 à 25 % de la durée du contrat. Le salarié est en CDD de 6 ou 9 mois.

Contrat d'apprentissage :

Il permet à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications. Il vise les jeunes de moins de 26 ans (moins de 27 ans pour les personnes handicapées). L'employeur peut être toute entreprise artisanale, commerciale, industrielle et tout employeur du secteur public non industriel et non commercial. La formation dure 400 heures au minimum par an en Centre de Formation des Apprentis (CFA). L'apprenti a un statut de salarié de l'entreprise.

Aides de l'AGEFIPH :

En plus des aides de l'état, l'AGEFIPH verse aux entreprises une aide forfaitaire de 1 525 euros pour un contrat d'orientation ou d'adaptation et de 3 050 euros pour un contrat d'apprentissage (par année d'apprentissage). En ce qui concerne les contrats de qualifications, l'AGEFIPH verse, par tranche complète de 6 mois, une aide de 1 525 euros pour un jeune et de 3 050 euros pour un adulte. Une somme de 1 525 euros est également versée aux travailleurs handicapés pour les contrats d'adaptation (mais pas d'orientation), et de qualification jeune ou adulte, à condition que ceux-ci durent au moins 12 mois. La même somme est versée aux travailleurs handicapés en apprentissage (sans condition de durée du contrat).

Les formations en alternance



En 2003, l'AGEFIPH a versé 43 subventions pour des contrats en alternance jeune, 11 subventions pour des contrats de qualification adulte et 29 aides pour des contrats d'apprentissage

Si on connaît le nombre de contrats d'alternance signés à l'échelle d'une région (source : DDTEFP), le système statistique ne permet pas de savoir si le signataire a été reconnu comme travailleur handicapé (par la COTOREP pour les adultes, par la CDES pour les jeunes).

On peut toutefois mesurer le nombre d'aides versées en 2003 par l'AGEFIPH pour la signature d'un contrat en Alternance par un travailleur handicapé. Il semble que cet indicateur donne une idée assez précise du nombre de contrats signés : les contrats non subventionnés par l'AGEFIPH seraient très rares.

On dénombre ainsi sur l'ensemble de la région 43 aides à des contrats en alternance jeunes en 2003 (contrat de qualification jeune, contrat d'orientation ou d'adaptation, voir encadré page précédente). 26 de ces aides forfaitaires ont été versées dans le Bas-Rhin, 17 dans le Haut-Rhin.

Cette même année 11 subventions forfaitaires ont été versées pour des contrats de qualification adultes : 7 dans le Bas-Rhin et 4 dans le Haut-Rhin.

Les aides versées pour des contrats d'apprentissage sont au nombre de 29 (20 dans le Bas-Rhin et 9 dans le Haut-Rhin).

Contrat de professionnalisation : à partir du 1er octobre 2004, les contrats de qualification jeunes et adultes ainsi que les contrats d'adaptation et d'orientation sont remplacés par un contrat unique : le contrat de professionnalisation. Il concerne les jeunes de 16 à 25 ans ou les demandeurs d'emploi de plus de 25 ans. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue, d'un diplôme ou d'un titre à caractère professionnel. La formation dure de 15 % à 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, avec un minimum de 160 heures. Le salarié est en CDI ou en CDD de 6 à 12 mois.

Le Schéma Régional de Formation des Travailleurs Handicapés en Alsace (SRFTH)

L'année 2003 est l'année de lancement du SRFTH.

Quelques éléments statistiques permettent d'avoir une idée de son impact en terme d'accès à la formation des demandeurs d'emploi handicapés. En 2003, 13 actions de formation spécifiquement dédiées aux travailleurs handicapés ont été cofinancées par la Région Alsace et l'AGEFIPH.

Ces actions ont concerné 173 travailleurs handicapés, nombre en augmentation de 60 % par rapport à 2002 (110 personnes formées dans le cadre de 10 actions).

Si ces formations concernent une majorité de jeunes de moins de 26 ans, elles tendent à s'ouvrir aux adultes de plus de 26 ans (1 stagiaire sur dix en 2003, contre environ un stagiaire sur 20 en 2002).

Le schéma régional a été lancé au début de l'année 2003, par la signature d'une convention cadre entre le Conseil Régional et l'AGEFIPH. Cette convention est applicable jusqu'en 2006 et 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 sortie de ces formations, la totalité des stagiaires ont un niveau de formation inférieur ou équivalent au CAP/BEP (niveau V et VI).

Une enquête réalisée trois mois après la fin de l'action de formation permet de connaître le devenir de ces stagiaires.

En ce qui concerne les stagiaires de 2002, environ un tiers ont trouvé un emploi après leur formation. Ce pourcentage est plus faible pour les stagiaires de 2003 (un sur quatre trouvent un emploi). Cette baisse est sans doute à mettre en lien avec un contexte économique régional qui tend à se dégrader. Il faut rappeler qu'une part importante de ces formations (dites « d'orientation ») a pour objectif de valider le projet professionnel et ne cible pas nécessairement l'emploi, ces actions constituent donc une 1^{ère} étape de parcours.

Attention, ces données ne concernent que les actions de formation spécifiquement dédiées aux travailleurs handicapés. Tous les travailleurs handicapés accédant à des

formations non spécifiques ne sont pas ici pris en compte. Leur nombre lui même n'est pas actuellement connu, et il est possible que leurs caractéristiques ne soient pas les mêmes que celles des personnes qui accèdent à des stages spécifiques (niveau de formation, âge...).

Une amélioration du système d'information régional vient cependant d'être mise en place sur ce point. En effet, l'OREF, qui étudie le devenir des stagiaires sortant du programme "Objectif Qualifications" de la Région Alsace, a intégré en 2004 des questions permettant de repérer les personnes ayant le statut de travailleur handicapé. Cette évolution du questionnaire ne concerne pour le moment que les stagiaires salariés, mais elle sera, dès 2005 également appliquée aux stagiaires demandeurs d'emploi.

Les premiers résultats de cette étude montrent que 3 % des stagiaires du programme "Objectif Qualifications" ont le statut de travailleurs handicapés (55 sur 1 736 répondants).



En 2003, 13 actions de formation spécifiques, pour 173 travailleurs handicapés. Il s'agit 9 fois sur dix de jeunes de moins de 26 ans.

Synthèse

Les résultats 2003

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2003

SOMMAIRE

De la déficience à la reconnaissance administrative du handicap	167
Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés.....	168
L'entrée dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle	169
Les établissements de travail protégé	169
L'emploi en milieu ordinaire	170
Le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire et la recherche d'emploi	171
Les travailleurs handicapés en formation.....	171
Les caractéristiques des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987	172
Une large prédominance des hommes	172
Une population âgée	172
Une population moins qualifiée, au niveau de formation plutôt bas	173
La question de la nature et de l'origine du handicap	174
Des situations départementales contrastées	175
Evolutions et perspectives	176
Une augmentation globale du nombre des travailleurs handicapés.....	176
Une situation économique qui continue à se dégrader	177
Des effets des évolutions démographiques	177
Données départementales	179

Le second 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. Les données régionales y sont confrontées aux résultats d'enquêtes nationales (enquête HID, enquête emploi de l'INSEE...).

Il ne s'agit pas ici de reprendre l'ensemble des résultats des différents chapitres du document, les données résumées figurant déjà en tête de chacune des parties.

De la déficience à la reconnaissance administrative du handicap

Comme pour la première édition du rapport annuel de l'OREFIPH Alsace, ce tableau de bord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés fonde son analyse sur des données "administratives" produites par des acteurs régionaux. C'est pourquoi il cible de façon exclusive les travailleurs handicapés reconnus comme tels, potentiels bénéficiaires de la loi de 1987 (voir annexe page 192).

Il n'existe pas, à l'heure actuelle, d'information régionale permettant d'élargir le champ d'observation à l'ensemble des personnes en âge d'activité souffrant d'une déficience, qu'elles aient ou non fait une démarche de reconnaissance administrative (auprès de la COTOREP ou d'un organisme de Sécurité Sociale).

Deux enquêtes nationales permettent cependant d'apporter des informations complémentaires à celles qui sont présentées ici pour la région.

Il s'agit tout d'abord de l'enquête Handicaps Incapacités Dépendance (HID). Réalisée en 1999 sur un échantillon de 17 000 personnes sur l'ensemble du pays, cette enquête permet d'avoir une vision globale de la population handicapée (pour plus de détails sur l'enquête voir l'article de P. MORMICHE [19]¹).

Il s'agit ensuite d'une enquête complémentaire à l'enquête emploi de l'INSEE, ciblant spécifiquement les personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée (enquête de mars 2002, portant sur 38 834 personnes en âge d'activité, et dont les premiers résultats ont été publiés en octobre 2003 [3]).

Si les résultats de ces deux enquêtes nationales ne sont pas strictement comparables

pour des raisons méthodologiques, leurs conclusions sont tout de même largement concordantes.

Quelques éléments clés, issus de ces deux études peuvent être mis en avant :

- Une part non négligeable de la population en âge de travailler (15-64 ans) est touchée par un problème de santé durable, ou un handicap limitant sa capacité de travail. Cette proportion s'élève à un huitième selon l'enquête emploi [3]. Ces problèmes touchent de façon plus marquée les ouvriers, et les personnes les plus âgées (un tiers des ouvriers de plus de 50 ans déclare des déficiences limitant leur capacité de travail).

- La reconnaissance administrative concerne une minorité de ces personnes (un quart selon l'enquête emploi). Cette reconnaissance est plus fréquente pour les personnes les plus fragiles sur le marché du travail : les personnes les moins qualifiées, les plus âgées, et souffrant des déficiences les plus lourdes.

- Les personnes dont la capacité de travail est altérée sont particulièrement touchées par les difficultés d'accès à l'emploi (44 % sont en emploi, contre 66 % des personnes qui ne déclarent pas de limitation de leur capacité de travail [3]).

Les résultats de ces deux enquêtes nationales, étaièrent les analyses de données régionales présentées dans ce chapitre.

→ Selon l'enquête emploi de mars 2002, un huitième des 15-64 ans déclare un problème durable de santé ou un handicap qui affecte sa capacité de travail.

→ Seul un quart de ces personnes sont reconnues administrativement

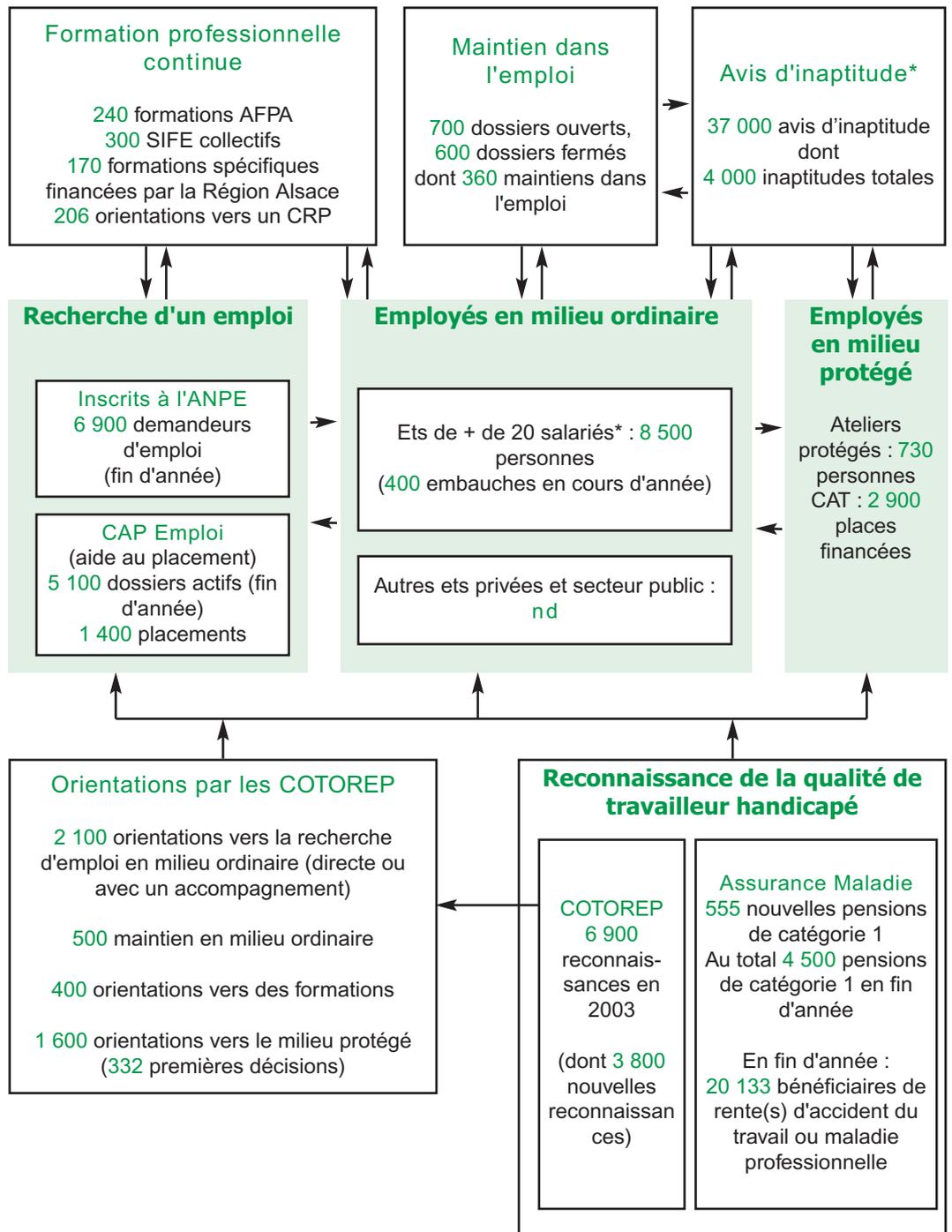
1. Les articles cités dans cette synthèse sont référencés dans une annexe bibliographique en page 193.

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).

Les schémas à l'échelle des départements figurent à la fin de ce chapitre.



* dernière donnée disponible, pour l'année 2002

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

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 2003, l'Assurance Maladie a attribué 555 pensions d'invalidité de catégorie 1 (correspondant à des personnes capables d'exercer une activité professionnelle). En fin d'année on dénombrait quelques 4 543 bénéficiaires de ce type de pension d'invalidité.

Fin 2003, les personnes titulaires d'une rente accident du travail - maladie professionnelle (AT/MP) (entraînant une incapacité permanente partielle supérieure à 10 %) sont au nombre de 20 133 en Alsace.

En 2003, les deux COTOREP alsaciennes ont reconnu 6 881 travailleurs handicapés :

3 834 nouvelles reconnaissances et 3 047 renouvellements. Les données d'activité des COTOREP ne permettent pas de connaître le nombre total de travailleurs reconnus en fin d'année 2003, elles ne renseignent que sur le flux de reconnaissance en cours d'année.

A partir des données de l'enquête emploi [3], on estime à environ 42 000 le nombre total de personnes de 15 à 64 ans reconnues travailleurs handicapés en Alsace. En se référant aux résultats de l'enquête HID [2], l'estimation aboutit à un total de 46 000 travailleurs handicapés reconnus (de 20 à 59 ans). Si l'écart entre ces deux estimations amène à rester prudent sur ce type d'extrapolation régionale, on peut toutefois en déduire un ordre de grandeur du nombre de personnes reconnues par les COTOREP alsaciennes. Ainsi, en déduisant du total estimé le nombre de personnes reconnues par l'Assurance Maladie, on évalue aux alentours de 20 000 (entre 17 000 à 21 000) le nombre de personnes reconnues uniquement par les COTOREP en Alsace à la fin de l'année.

→ Sur plus de 40 000 travailleurs handicapés reconnus en Alsace : 4 500 bénéficient d'une pension d'invalidité, 20 000 sont titulaires d'une rente AT/MP.

LES ÉTABLISSEMENTS DE TRAVAIL PROTÉGÉ

Selon les estimations réalisées à partir de l'enquête HID [2], l'Alsace compterait environ 17 000 travailleurs handicapés titulaires d'un emploi². Avec 731 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 2 902 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 %).

En 2002 (dernière donnée disponible), 159 personnes sont entrées dans les CAT de la région. Si le nombre des embauches en EA n'est pas directement disponible, on peut tout de même rappeler que les COTOREP de la région ont orienté 389 personnes vers ces établissements dans la région (attention il ne s'agit pas uniquement de nouvelles orientations mais également de maintiens ou de périodes d'essai). Ces décisions, prises par la COTOREP ne sont cependant appliquées que dans la limite des capacités d'emploi des EA concernées.

² Les résultats de l'enquête emploi publiés ne permettent de faire d'estimation du nombre de travailleurs handicapés selon leur situation vis à vis de l'emploi (au chômage, en emploi...). Les données présentées ici se fonderont uniquement sur l'enquête HID.

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

Le nombre de sorties du milieu protégé vers le milieu ordinaire est particulièrement faible, bien que les données disponibles pour ce rapport ne permettent pas de quantifier de façon très précise ce flux. On sait par exemple qu'en 2002, seules 20 personnes ont quitté un CAT pour entrer en milieu ordinaire (source : tableau de bord des CAT). Elles étaient 7 à se rapprocher du milieu ordinaire en entrant dans une EA. Les pas-

sages des EA vers le milieu ordinaire semblent eux aussi assez rares.

Si la fluidité entre les milieux protégé et ordinaire semble être très limitée, il resterait à quantifier le nombre de personnes employées en atelier protégé mises à disposition d'entreprises du milieu ordinaire.

L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

D'après les données estimées à partir de l'enquête HID, une fois déduits les effectifs employés en milieu protégé, on devrait dénombrer environ 13 500 travailleurs handicapés (reconnus comme tels) employés en milieu ordinaire en Alsace.

Ils sont 8 459 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 4,3 % en Alsace). Les autres travailleurs handicapés sont employés dans les entreprises privées de moins de 20 salariés, ou dans 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 à ces dernières, de remplir une déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés.

Une enquête a toutefois été diligentée par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) pour mesurer le taux d'emploi des travailleurs handicapés en 2002 [24]. Cette étude porte sur la fonction publique d'Etat ainsi que sur certains établissements publics (La Poste, Météo France, l'ONF...). A l'échelle du pays, les tra-

vailleurs handicapés représenteraient 4,3 % du total des effectifs employés dans le champ de l'enquête. La non-participation de l'Education Nationale qui emploie pratiquement un fonctionnaire sur deux à l'échelle nationale, limite toutefois nettement la portée de cette enquête.

L'extrapolation des résultats de l'enquête de la DGAFP au contexte de la Région Alsace n'est pas sans poser problème. Elle suppose en particulier que l'insertion de travailleurs handicapés dans la Fonction Publique en Alsace est équivalente à ce qu'on observe à l'échelle de la nation. Elle nécessite également de supposer que le taux d'emploi dans l'Education Nationale est proche de la moyenne des ministères ayant répondu (4,3 %). Ces limites posées, on peut estimer que, sur les 71 000 fonctionnaires d'Etat présents dans la région (y compris travaillant à La Poste...) [18], environ 3 000 sont des travailleurs handicapés.

En ce qui concerne les entreprises de moins de 20 salariés, une enquête a été réalisée dans le Haut-Rhin à la demande du PDITH de ce département. Les résultats de ce travail ne sont malheureusement pas disponibles à la date de publication du rapport annuel de l'OREFIPH.



Un taux d'emploi de 4,3 % dans les entreprises de plus de 20 salariés en Alsace.

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

→ 6 900 demandeurs d'emploi handicapés, 5 100 travailleurs handicapés pris en charge par Cap Emploi.

En 2002, les services de médecine du travail de la région ont délivré 3 853 avis d'inaptitude totale au poste, une partie de ces avis pouvant 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 signalés en "risque d'inaptitude" par l'Assurance Maladie ou la médecine du travail.

Fin 2003, on dénombre en Alsace quelques 6 905 demandeurs d'emploi handicapés. Le réseau CAP Emploi aide au placement de 5 101 travailleurs handicapés (un quart d'entre eux est encore en activité et souhaite changer d'emploi). Ces structures ont permis le placement de 1 369 travailleurs handicapés dans les entreprises de la région.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN FORMATION

→ 300 SIFE collectifs, 240 personnes formées par l'AFPA et 170 sur des formations spécifiques financées par la Région Alsace

Observer l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation alsaciens n'est pas chose facile. La multiplicité des dispositifs existants, et l'impossibilité de dénombrer les travailleurs handicapés accédant à certains types de formations (Congés Individuels Formation financés par les cotisations des entreprises, formations financées par l'ASSEDIC...) en limitent la portée.

D'après les données disponibles à l'échelle de la région, le premier dispositif de formation auquel accèdent les travailleurs handicapés en Alsace en 2003 est le SIFE collectif (298 formations, soit 22 % des entrées dans le Bas-Rhin et 11 % dans le Haut-Rhin).

L'AFPA Alsace dans le cadre d'une convention conclue avec l'AGEFIPH participe à l'orientation professionnelle de 667 travailleurs handicapés (élaboration du parcours de formation), et en forme 240 (5 % du total). La moitié de ces formations est diplômante.

La Région Alsace et l'AGEFIPH ont lancé en 2003 un Schéma Régional de Formation des Travailleurs Handicapés. Au cours de cette première année de fonctionnement, la Région Alsace dénombre un peu plus de

170 travailleurs handicapés sur des formations spécifiquement dédiées à ce public. Les travailleurs handicapés accédant à des formations "non-spécifiques" ne sont pas comptabilisés pour le moment.

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) sont des organismes de formation uniquement dédiés aux travailleurs handicapés. En 2003, 206 travailleurs handicapés ont été orientés vers un CRP par une COTOREP de la région, ces orientations sont les seules portes d'entrée dans ce type d'établissement.

Les autres dispositifs de formation pour lesquels des statistiques sont disponibles concernent des effectifs faibles en comparaison avec les dispositifs décrits précédemment. On dénombre ainsi en 2003, 25 entrées en SAE, 37 en SIFE individuel, et l'AGEFIPH a subventionné 43 contrats de formation en alternance pour des jeunes, 11 contrats de qualification adultes et 29 contrats d'apprentissage...

Finalement, les statistiques disponibles en 2003 ont permis de repérer plus d'un millier de places de formation pour des travailleurs handicapés dans la région (hors actions d'orientation de l'AFPA).

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, de l'enquête emploi ou d'autres travaux d'observatoires régionaux de l'insertion des travailleurs handicapés.

UNE LARGE PRÉDOMINANCE DES 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 %).

Pourtant, selon l'enquête emploi, les femmes ne sont pas moins nombreuses que les hommes à souffrir de déficiences entre 15 et 64 ans [3]. Les femmes font probablement moins souvent la démarche d'une reconnaissance du statut de travailleur handicapé, ce qui peut s'expliquer par un plus grand éloignement du monde du travail. Elles sont en effet 50 % à être

actives (en emploi ou en recherche d'emploi), contre 70 % des hommes [23].

Si on retrouve une majorité d'hommes dans toutes les sources de données analysées, la proportion de femmes est plus importante parmi les demandeurs d'emploi handicapés (43 %) et les personnes travaillant en CAT (45 %) que parmi les travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés (29 %).

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

UNE POPULATION ÂGÉE

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 [2]).

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 19 % des personnes placées dans des entreprises de la région ont plus de 50 ans (alors qu'il représentent 23 % des travailleurs pris

en charge par CAP Emploi et 31 % des demandeurs d'emploi handicapés).

En revanche, les travailleurs handicapés employés en Centre d'Aide par le Travail sont relativement jeunes (seuls 21 % d'entre eux ont plus de 45 ans en 2002). Cette différence reflète la faiblesse des échanges entre milieux protégé et ordinaire. Les entrées en CAT depuis le milieu ordinaire restent rares en 2002 malgré une augmentation depuis 1999 (respectivement 25 et 7 entrées annuelles).

Toutefois, même s'il s'agit encore d'une population relativement jeune, les indicateurs présentés dans ce rapport montrent que la population employée en CAT en Alsace est en train de vieillir : les plus de 45 ans représentaient 15 % de cette population en 1999, contre 21 % en 2002.

→ Les femmes handicapées sont plus éloignées du monde du travail.

→ Les travailleurs les plus âgés sont les plus concernés par le handicap.

→ Des travailleurs handicapés plus jeunes en milieu protégé.

UNE POPULATION MOINS QUALIFIÉE, AU NIVEAU DE FORMATION PLUTÔT BAS

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

Les données de chômage, ou les données d'activité du dispositif d'insertion des travailleurs handicapés (CAP Emploi, missions maintien dans l'emploi) permettent d'avoir une vision des qualifications des travailleurs handicapés.

Au travers de ces sources la population handicapée apparaît comme peu qualifiée et ayant un niveau de formation bas (6 demandeurs d'emploi sur 10 sont des ouvriers non qualifiés ou des employés non qualifiés). Le niveau de formation est plutôt bas en comparaison avec les autres travailleurs de la région (84 % des demandeurs d'emploi handicapés sont de niveau CAP / BEP ou inférieur, contre 64 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Grâce à la DOETH, il est également possible de connaître les postes occupés par les travailleurs handicapés en emploi dans les entreprises de plus de 20 salariés : il s'agit majoritairement d'ouvriers pour les hommes (70 %) et en particulier d'ouvriers qualifiés (47 %). Pour les femmes les ouvrières (47 %) sont les plus nombreuses, juste avant les employées (43 %).

Si on retrouve peu de professions intermédiaires et de cadres parmi les travailleurs handicapés (en comparaison avec l'ensemble de la population), cela peut s'expliquer de plusieurs manières :

- Ce sont les personnes les moins qualifiées qui sont les plus touchées par des pro-

blèmes de santé, en partie liés à des conditions de travail difficiles. L'enquête emploi montre ainsi qu'un tiers des ouvriers de plus de 50 ans déclare des déficiences et des limitations de leur capacité de travail, contre 11 % pour les cadres du même âge [3].

-L'existence d'une déficience physique ou intellectuelle peut aussi constituer un frein à l'accès à la formation pour un certain nombre de travailleurs handicapés.

- L'enquête HID montre enfin que le taux de reconnaissance est très dépendant du niveau de qualification [2]. 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. Ces derniers ont en effet d'autant plus besoin de faire reconnaître leur handicap que leur "employabilité" est particulièrement sensible à l'apparition d'une incapacité : le taux d'emploi (nombre de personnes ayant un emploi sur le nombre total d'actifs) d'un ouvrier qualifié diminue de 30 points s'il est touché par une incapacité, cette baisse est plus limitée pour les cadres (20 points) [3].

Le faible niveau de qualification et de formation des travailleurs handicapés reconnus en Alsace constitue un obstacle supplémentaire à leur insertion professionnelle. C'est pourquoi il semble important de leur permettre d'accéder à des formations adaptées à leur situation.

→ 70 % des hommes reconnus handicapés travaillent à des postes d'ouvriers.

→ 47 % des femmes reconnues handicapées travaillent à des postes d'ouvriers, 43 % à des postes d'employés.

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 maladies non professionnelles sont la première cause de déficience parmi les personnes en âge d'activité.

Les données régionales 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 75 % de déficients intellectuels en CAT) et le milieu ordinaire (45 % 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 %), sui-

vis des accidents du travail et des maladies professionnelles (32 % en tout).

Les résultats de l'enquête emploi [3] [25], corroborent ces données. Les maladies non professionnelles sont la première cause déclarée de déficience chez les personnes en âge d'activité (une fois sur trois avant trente ans, une fois sur deux après trente ans). L'origine des problèmes évolue avec l'âge : les problèmes apparus dès la naissance sont surtout cités pour les moins de 30 ans, alors que ce sont surtout les maladies non professionnelles qui sont citées après 50 ans.

Globalement une personne souffrant de déficience sur cinq attribue son problème de santé à son travail. Cette proportion est plus importante pour les ouvriers (27 %), les agriculteurs (30 %) et les artisans (28%) que pour les cadres (10%) [25].

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.

→ Un faisceau d'indices amenant à penser que les travailleurs handicapés sont plus nombreux dans le Haut-Rhin.

La plupart des analyses présentées dans ce second document ont été déclinées à l'échelle des départements. Certaines différences ont ainsi pu être mises en avant entre le Haut-Rhin et le Bas-Rhin.

Une des différences principales entre ces deux départements, que l'on retrouve dans la plupart des sources de données analysées dans ce rapport est liée à la classification des personnes reconnues par les COTOREP dans 3 catégories de handicap : catégorie A ou handicap léger, catégorie B ou handicap modéré, catégorie C ou handicap lourd.

Dans le Bas-Rhin, 53 % des travailleurs reconnus par la COTOREP sont classés en catégorie A, alors que cette proportion n'est que de 14 % 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. On y observe 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 38 % de catégorie A). Il est probable que ces différences soient dues en grande partie à des pratiques de classement différentes dans les deux COTOREP de la région.

Cette spécificité départementale est amenée à disparaître avec le nouveau fonctionnement des COTOREP prévu par la loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées (qui entrera en vigueur en janvier 2005). Cette loi supprime le classement des personnes reconnues par les COTOREP selon la gravité de leur handicap.

Une autre différence qui a pu être observée entre les deux départements alsaciens concerne l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est en effet plus élevé dans le Haut-Rhin (5,3 %) que dans le

Bas-Rhin (3,6 %). Une partie de cette différence s'explique par la part plus élevée des travailleurs en catégorie B et C dans le département du Haut-Rhin (comptant pour un plus grand nombre d'"unités bénéficiaires" que les personnes en catégorie A). Mais une fois supprimé cet effet de la catégorie COTOREP, il reste toujours une différence marquée entre les deux départements : le taux d'emploi "corrigé" est de 3,4 % dans le Haut-Rhin contre 2,9 % dans le Bas-Rhin. A l'heure actuelle, nous ne disposons d'aucun élément permettant de pointer de façon précise l'origine de cette meilleure intégration des travailleurs handicapés dans le département du Haut-Rhin.

Le Haut-Rhin se caractérise également par un plus fort taux de travailleurs handicapés parmi les demandeurs d'emploi (8,6 % contre 6,6 % dans le Bas-Rhin). La proportion des avis d'inaptitudes (totales ou partielles) est, elle aussi, plus importante dans le département du Haut-Rhin (10,7 % du nombre total des avis émis par les médecins du travail, contre 6,6 % dans le Bas-Rhin).

Tous ces éléments (taux d'emploi dans les entreprises de 20 salariés ou plus, données de chômage, nombre d'avis d'inaptitudes...) amènent à penser que la proportion de travailleurs handicapés pourrait être plus élevée dans le département du Haut-Rhin. Cette hypothèse est bien compatible avec les données d'activité des COTOREP. En effet, rapporté à la population totale, la COTOREP du Haut-Rhin enregistre un nombre de demandes de reconnaissance un peu plus important que celle du Bas-Rhin (respectivement 8,8 pour 1000 habitants de 20 à 59 ans dans le Haut-Rhin contre 7,2 pour 1000 dans le Bas-Rhin). Les taux de reconnaissance étant les mêmes dans les deux départements (88 % des décisions prises sont des reconnaissances du statut de travailleur handicapé), la COTOREP du Haut-Rhin reconnaît donc annuellement un plus grand nombre de travailleurs handicapés que celle du Bas-Rhin.

Evolutions et perspectives

UNE AUGMENTATION GLOBALE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'ensemble des données d'évolution présentées dans ce second rapport annuel montre une augmentation du nombre de travailleurs handicapés en Alsace.

Les travailleurs sont de plus en plus nombreux à adresser une demande de reconnaissance d'un handicap aux COTOREP (+8,5 % par an entre 2000 et 2003). Ils sont également plus nombreux à accéder au statut de travailleur handicapé. En 2003, on dénombre environ 470 reconnaissances de plus qu'en 2002, soit 210 renouvellements et 260 premières reconnaissances supplémentaires.

S'ils sont plus nombreux à travailler dans les entreprises de plus de 20 salariés (+ 3 % d'unités bénéficiaires ce qui correspond à environ 300 personnes en plus), ils sont également plus nombreux à être au chômage (+13 %, soit 800 demandeurs d'emploi handicapés en plus par rapport à 2002).

Le nombre de travailleurs qui ont recours au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (aide au placement, aide au maintien dans l'emploi) est lui aussi en hausse. On observe ainsi en 2003 une forte augmentation du nombre de nouveaux dossiers ouverts par CAP Emploi (+37 % par rapport

à 2002, soit environ 770 dossiers en plus) ainsi qu'une hausse très nette du stock de dossiers non résolus en fin d'année (+34 %, soit près de 1 300 dossiers supplémentaires). Le nombre de nouveaux dossiers ouverts par les missions maintien a augmenté de 20 % entre 2002 et 2003 (120 ouvertures de dossiers en plus).

Cette évolution globale peut s'expliquer par la conjonction de deux phénomènes.

Tout d'abord par la dégradation du contexte économique et social de la région qui peut inciter un plus grand nombre de travailleurs ayant des problèmes de santé à demander le statut de travailleur handicapé et ainsi accéder au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

Ensuite par un effet du vieillissement de la population active : les travailleurs de plus de 50 ans, dont le nombre est en augmentation en Alsace, sont les plus concernés par des problèmes de santé pouvant entraîner des limitations de la capacité de travail.

Ces deux phénomènes seront développés dans la suite de ce chapitre.

→ De plus en plus de travailleurs handicapés reconnus administrativement

→ Un recours plus important au dispositif d'aide aux travailleurs handicapés

UNE SITUATION ÉCONOMIQUE QUI CONTINUE À SE DÉGRADER

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

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

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.

Les entreprises adaptées elles-mêmes, du fait de leur position de sous-traitant, sont très dépendantes de la situation économique des entreprises de la région. Au cours de l'été 2004, une entreprise adaptée du secteur d'Altkirch qui employait soixante travailleurs handicapés a ainsi annoncé son dépôt de bilan. Comme le souligne le gérant de cette entreprise : "Les délocalisations touchent de plein fouet le travail manufacturé à faible valeur ajoutée, or c'est justement celui-ci - le conditionnement, le travail à façon - qui est accessible à nos employés"³.

Au-delà de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, la précarisation des embauches de travailleurs handicapés est sans doute un indicateur de dégradation du contexte social de la région. Les placements réalisés par Cap Emploi, s'ils sont en augmentation de 29 %, se font de plus en plus

sur des contrats précaires (CDI en baisse, CDD en hausse). Le nombre de primes versées par l'AGEFIPH pour des contrats stables (CDI et CDD de plus de 12 mois) continue à diminuer en 2003 (-9 %).

Cette précarisation concerne surtout les personnes en rupture d'emploi, et traduit une difficulté grandissante pour cette population à se réinsérer durablement. Une étude nationale publiée par l'ANPE montre ainsi que les parcours des demandeurs d'emploi handicapés se caractérisent par un phénomène plus fréquent de "récurrence" (succession de périodes d'emploi et de chômage) : au bout de 3 ans, 61 % des demandeurs d'emploi handicapés sont passés par plusieurs périodes de chômage (53 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi) [20].

Les données dont nous disposons sur les travailleurs handicapés en emploi dans les entreprises de plus de 20 salariés amènent à relativiser ce constat. Ces derniers sont toujours en grande majorité employés en CDI, et ont pour la plupart une ancienneté importante à leur poste.

DES EFFETS DES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES

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 [8] 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

3. Dernières Nouvelles d'Alsace 2 juillet 2004.

entre 20 et 59 ans, il est donc probable que le nombre de travailleurs handicapés (reconnus ou non) dans la population active continue à augmenter 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 augmenter de façon marquée au cours des années à venir. On peut prévoir, là encore, une augmentation des besoins d'aide à l'insertion professionnelle (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 liée à l'évolution de multiples déterminants de santé (conditions de vie, accidents de la circulation, évolution de la modalité de prise

en charge de certaines pathologies lourdes...).

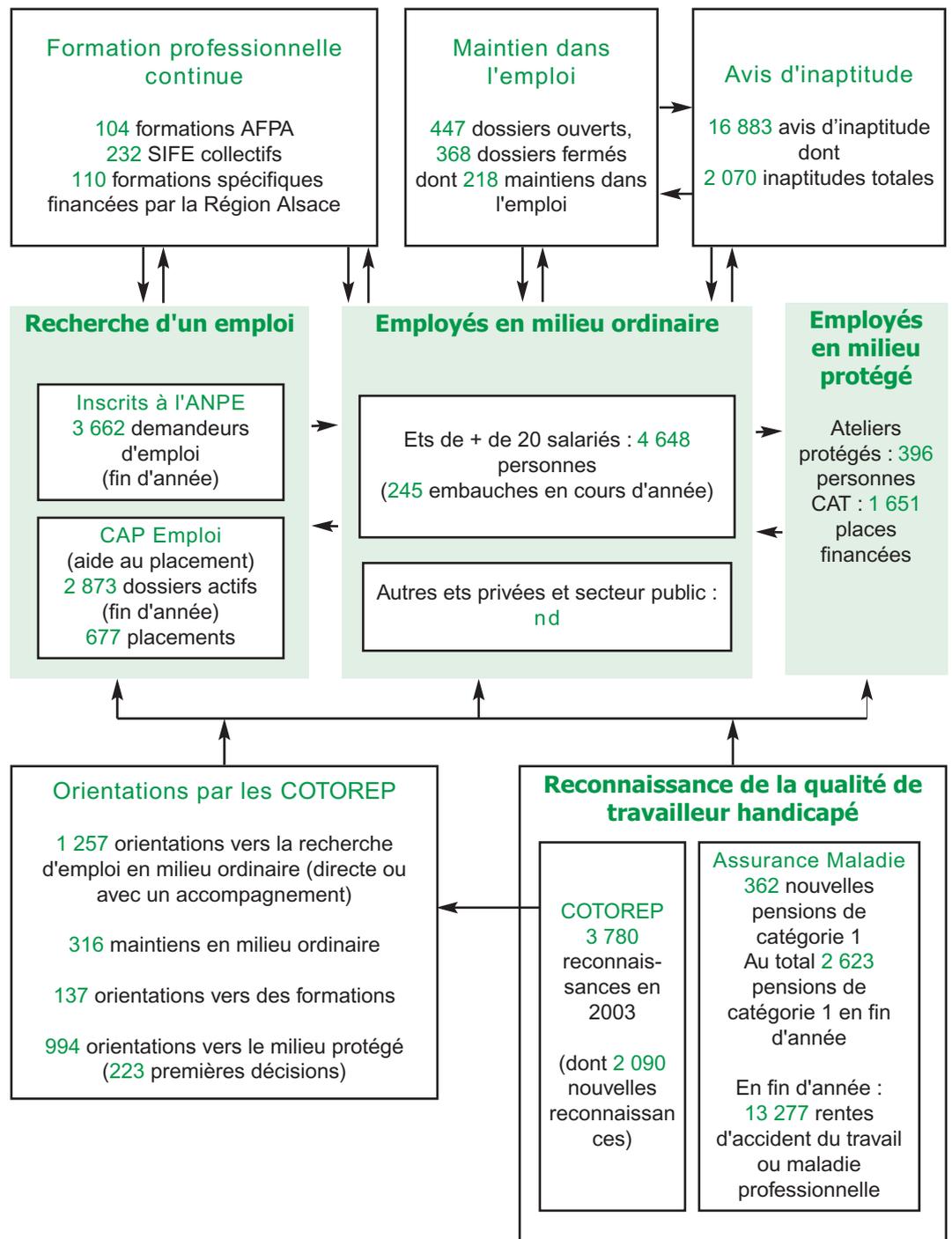
Les perspectives démographiques qui viennent d'être décrites, amènent à relativiser largement la question du départ à la retraite des salariés handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés (plus de 300 départs prévus par an entre 2005 et 2010).

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 ?).

Actuellement, le taux d'emploi des travailleurs seniors (entre 55 et 64 ans) est particulièrement faible en France par rapport aux autres pays européens [10]. Favoriser l'emploi des actifs les plus âgés, et donc des actifs les plus touchés par des handicaps, sera un des enjeux majeurs de la politique de l'emploi pour les années à venir.

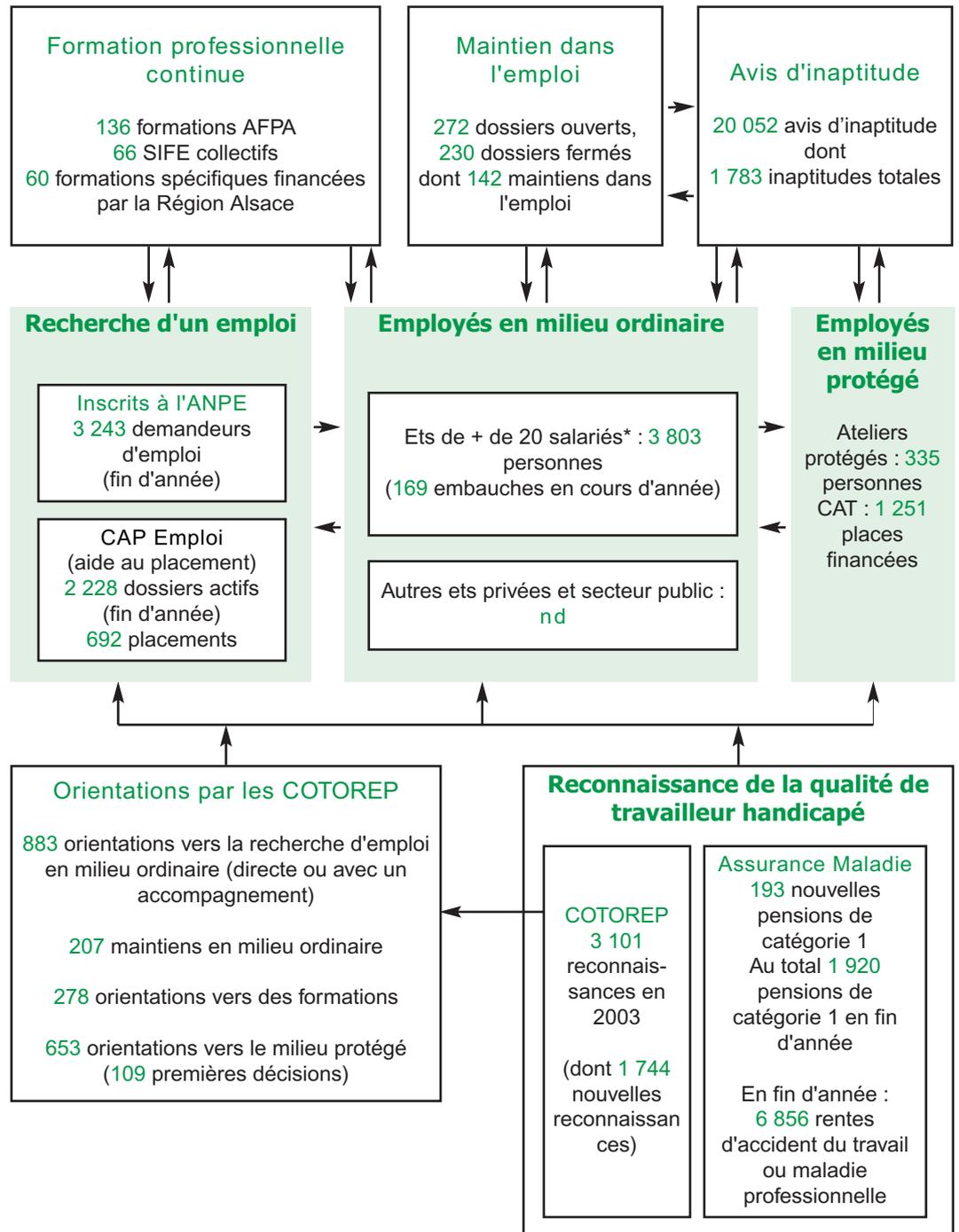
Données départementales

LA SITUATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LE BAS-RHIN



* dernière donnée disponible, pour l'année 2002

LA SITUATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LE HAUT-RHIN



* dernière donnée disponible, pour l'année 2002

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

Bibliographie

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
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDES	Commission Départementale de l'Education Spéciale
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDTD	Centre de Distribution du Travail à Domicile
CEC	Contrat Emploi Consolidé
CES	Contrat Emploi Solidarité
CIE	Contrat Initiative Emploi
CIF	Congé Individuel de Formation
CNASEA	Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles
COTOREP	Commission Technique d'Orienta-tion et de Reclassement Professionnel
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CREAI	Centre Régional pour l'Enfance et l'Adolescence Inadaptée
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
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'Em-ploi de Travailleurs Handicapés
DRAFPA	l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
DRANPE	Direction Régionale de l'Agence Nationale Pour l'Emploi
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 Etablis-sements de Réadaptation pour Handicapés
FNE	Fonds National pour l'emploi
FONGECIF	Fonds de gestion du congé indivi-duel de formation

G

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

H

HID	Handicaps, Incapacités et Dépendance
-----	--------------------------------------

I		PIB	Produit Intérieur Brut
IME	Institut Médico Educatif	PROCEPH	Programme Concerté pour l'Emploi des Personnes Handicapées
IMPro	Institut Médico Professionnel		
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques	R	
IPP	Incapacité Permanente Partielle	RMI	Revenu Minimum d'Insertion
M		ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
MEDEF	Mouvement des Entreprises De France	RQTH :	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
N		S	
NAF	Nomenclature d'Activités Française	SAE	Stage d'Accès à l'Entreprise
		SIFE	Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi
O		SPE	Service Public de l'Emploi constitué de la DRTEFP, la DDTEFP, la DRANPE et la DRAFFA
OIP	Organismes d'Insertion Professionnelle	SPNDE	Service Personnalisé pour un Nouveau Départ vers l'Emploi
OREF	Observatoire Régional Emploi Formation	SMIC	Salaires Minimum de Croissance
OREFIPH	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées	SMP	Surveillance Médicale Particulière
		SRFTH	Schéma Régional de formation des Travailleurs Handicapés
OREFQ	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications	T	
ORETH	Observatoire Régional de l'Emploi des Travailleurs Handicapés en Champagne-Ardenne	TH	Travailleur handicapé
ORP	Orientation et Reclassement Professionnel	TRACE	TRajet d'ACcès à l'Emploi
ORSAL	Observatoire Régional de la Santé d'Alsace	U	
ORSAS	Observatoire Régional de la Santé et des Affaires Sociales en Lorraine	UB	Unité Bénéficiaire
P		UBP	Unité Bénéficiaire Proratisée
PAIO	Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation	UIBR	Union des Industries du Bas-Rhin
PAP	Projet d'Action Personnalisé	UNEDIC	Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
PAP/ND	Projet d'Action Personnalisé/ Nouveau Départ	URCAM	Union Régionale des Caisses d'Assurance Maladie
PARE	Plan d'Aide au Retour à l'Emploi	Z	
PDITH	Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés	ZE	Zone d'emploi

GRAPHIQUES

DONNEES DE CONTEXTE

Graphique 1 : Structure par CSP de la population active en Alsace et en France Page 6

Graphique 2 : Nombre d'établissements par département selon le nombre de salariés, Alsace, 2002 Page 8

Graphique 3 : Proportions d'établissements et de salariés selon le nombre de salariés en Alsace en 2002 Page 8

Graphique 4 : Répartition par secteurs des effectifs des établissements selon la taille en Alsace en 2002 Page 9

Graphique 5 : Répartition par secteur d'activité du nombre d'établissements selon la taille en Alsace en 2002 Page 9

Graphique 6 : Offre d'emploi par secteur d'activité entre 1999 et 2003 en Alsace Page 10

Graphique 7 : Offres d'emploi par type d'emploi entre 1999 et 2003 en Alsace Page 11

Graphique 8 : Offres d'emploi par qualification entre 1999 et 2003 en Alsace Page 12

Graphique 9 : Offre d'emploi par secteur d'activité entre 1999 et 2003 en Alsace Page 13

COTOREP

Graphique 10 : Le traitement de la demande de RQTH en Alsace en 2003 Page 21

Graphique 11 : Evolution du volume des demandes de reconnaissance reçues annuellement de 2000 à 2003 dans les deux départements alsaciens Page 22

Graphique 12 : Répartition des catégories A, B et C par département en 2003 (hors "non reconnaissance") Page 24

Graphique 13 : Evolution du nombre de reconnaissance (catégorie A, B ou C) par département entre 2001 et 2003 Page 24

Graphique 14 : Le traitement de la demande d'Orientation et de Reclassement Professionnel Page 25

Graphique 15 : Evolution du volume des demandes d'orientation et de reclassement pro-

fessionnel reçues annuellement de 2000 à 2003 dans les deux départements alsaciens Page 26

Graphique 16 : Répartition des orientations professionnelles en 2003 (hors "non orientation") Page 27

Graphique 17 : Evolution des décisions d'orientation et de reclassement professionnel (ORP) de 2001 à 2003 en Alsace Page 30

DOETH

Schéma : Approche en volume de la répartition des établissements alsaciens au regard de l'obligation d'emploi Page 41

Graphique 18 : Taux d'emploi corrigé par département Page 44

Graphique 19 : Proportion d'établissements satisfaisant à leur obligation d'emploi uniquement en versant une contribution à l' AGEFIPH selon le secteur d'activité en 2002 et en 2001 en Alsace Page 48

Graphique 20 : Pyramide des âges des travailleurs handicapés employés Page 49

Graphique 21 : Effectifs et proportions de travailleurs handicapés de plus de 50 ans selon le secteur d'activité en Alsace en 2002 Page 51

Graphique 22 : Répartition des travailleurs handicapés employés, selon le type de contrat en 2002 Page 52

Graphique 23 : Répartition des travailleurs handicapés employés en 2002, selon l'ancienneté d'embauche Page 52

Graphique 24 : Répartition des travailleurs handicapés selon le type de reconnaissance du handicap en Alsace en 2002 Page 54

Graphique 25 : Répartition des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP selon leur catégorie de handicap Page 55

Graphique 26 : Répartition des travailleurs handicapés titulaires d'une rente d'accident du travail/maladie professionnelle selon leur taux d'incapacité Page 56

Graphique 27 : Répartition des autres bénéficiaires selon leur catégorie Page 57

HANDICAP ET CHOMAGE

Graphique 28 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi, toutes catégories, de 1996 à 2003, en Alsace Page 67

Graphique 29 : La demande d'emploi par catégorie, en Alsace, au 31/12/2003 Page 68

Graphique 30 : Catégorie 1 : recherche d'un emploi à temps plein Page 69

Graphique 31 : Catégorie 2 : recherche d'un emploi à temps partiel Page 69

Graphique 32 : Répartition des demandeurs d'emploi par sexe (cat.1 à 3), au 31/12/2003, en Alsace Page 71

Graphique 33 : Structure par âge des demandeurs d'emploi (cat.1 à 3), en Alsace, au 31/12/2003 Page 72

Graphique 34 : Niveau de formation des demandeurs d'emploi (cat.1 à 3), en Alsace, au 31/12/2003 Page 73

Graphique 35 : Niveau de qualification des demandeurs d'emploi (cat.1 à 3), en Alsace, au 31/12/2003 Page 74

Graphique 36 : Secteur d'activité d'origine des demandeurs d'emploi (cat.1 à 3), par département en Alsace, au 31/12/2003 Page 75

Graphique 37 : Chômeurs de longue durée en Alsace, au 31 décembre 2003 Page 78

MILIEU PROTEGE

Graphique 38 : Evolution de la capacité d'accueil en CAT (départements et région) entre 1998 et 2004 Page 84

Graphique 39 : Evolution des effectifs en EA (départements et région) entre 1999 et 2004 (évolution sur base 100 en 2000) Page 87

L'ACCES A L'EMPLOI

Graphique 40 : Evolution du stock de dossiers actifs et du nombre annuel de nouveaux dossiers en Alsace de 2000 à 2003 Page 101

Graphique 41 : Evolution du stock de dossiers actifs par département en Alsace de 2000 à 2003 Page 102

Graphique 42 : Caractéristiques des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2003 et des demandeurs d'emploi handicapés au 31 décembre 2003 Page 103

Graphique 43 : Répartition des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2003, selon la nature du handicap principal Page 104

Graphique 44 : Répartition des personnes nouvellement accueillies par CAP Emploi en 2003 selon la durée d'inactivité par rapport à l'emploi Page 105

Graphique 45 : Evolution du nombre de contrats signés dans les deux départements alsaciens de 2000 à 2003 Page 108

Graphique 46 : Evolution du taux de signatures de contrat entre 2000 et 2003 dans les deux départements alsaciens Page 108

Graphique 47 : Nombre de contrats aidés signés en 2003 en Alsace, selon la durée du contrat Page 110

Graphique 48 : Répartition du nombre de placement selon la taille de l'entreprise en 2003 Page 111

Graphique 49 : Taux de placement Cap Emploi pour 1000 salariés en 2003 selon la taille de l'entreprise Page 111

Graphique 50 : Répartition du nombre de placements réalisés selon le secteur d'activité (NAF) de l'entreprise concernée, en Alsace en 2003 Page 112

Graphique 51 : Répartition des personnes placées selon la durée de la prise en charge dans les deux départements alsaciens en 2003 Page 115

Graphique 52 : Répartition des sorties pour reprise d'emploi (concernant des demandeurs de catégorie 1) en 2003 selon le type de public Page 121

Graphique 53 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs handicapés selon le type de public en Alsace en 2003 Page 121

Graphique 54 : Répartition des sorties pour reprise d'emploi (concernant des demandeurs de catégorie 1) en 2003 selon le niveau de formation Page 122

Graphique 55 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs d'emploi de catégorie 1 selon le niveau de formation en Alsace en 2003 Page 122

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Graphique 56 : Evolution de la proportion d'avis concluant à une inaptitude (partielle ou totale) à l'emploi occupé Page 136

Schéma : Activité des missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2003 Page 137

Graphique 57 : Répartition des signalements selon leur origine en Alsace en 2003 (nouveaux dossiers ouverts en 2003) Page 139

Graphique 58 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon la taille de l'entreprise et comparaison à la répartition de l'ensemble des salariés Page 147

L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Graphique 59 : Orientations préconisées par l'AFPA à l'issue de l'aide à l'élaboration du parcours de formation en 2003 Page 153

Graphique 60 : Répartition des formations délivrées à des travailleurs handicapés en 2003 selon leur nature (effectifs) Page 154

Graphique 61 : Répartition des formations délivrées à des travailleurs handicapés en 2003 selon leur nature Page 155

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 31/12/2003 et évolution depuis le 31/12/2002 (cat.1 à 3) Page 70

MILIEU PROTEGE

Carte 3 : Répartition géographique et capacité des CAT en Alsace au 30.06.2004 Page 83

Carte 4 : Répartition géographique des effectifs de personnes employées en EA en Alsace au 31.12.2003 Page 86

TABLEAUX

DONNEES DE CONTEXTE

Tableau 1 : Créations et disparitions d'entreprises en Alsace en 2003 Page 7

Tableau 2 : Evolution du solde de création d'entreprises en Alsace entre 2000 et 2003 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 2003 Page 22

Tableau 8 : Décisions de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par département en 2003 Page 23

Tableau 9 : Les demandes d'Orientation et de reclassement professionnel par département en 2003 Page 26

Tableau 10 : Décisions d'Orientation et Reclassement Professionnel en 2003 Page 27

Tableau 11 : Répartition des orientations vers le milieu protégé en 2003 Page 28

Tableau 12 : Orientations vers le milieu ordinaire en 2003 Page 29

PENSIONS D'INVALIDITE

Tableau 14 : Nombre d'Alsaciens percevant une pension d'invalidité Page 33

Tableau 15 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2003 selon le sexe Page 34

Tableau 16 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2003 selon l'âge Page 34

Tableau 17 : Bénéficiaires d'une pension d'invalidité au 31 décembre 2003 selon la catégorie Page 35

Tableau 18 : Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2003 Page 36

Tableau 19 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2003 selon le sexe Page 37

Tableau 20 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2003 selon le nombre de rentes Page 37

Tableau 21 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2003 selon le taux global d'IPP Page 37

DOETH

Tableau 22 : Nombre d'établissements assujettis employant des travailleurs handicapés en 2002 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 43

Tableau 23 : Nombre d'établissements assujettis ayant passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé en 2002 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 45

Tableau 24 : Nombre d'établissements assujettis ayant versé une contribution à l'AGEFIPH en 2002 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 45

Tableau 25 : L'emploi direct de travailleurs handicapés selon la zone d'emploi en Alsace en 2002 Page 46

Tableau 26 : L'emploi direct de travailleurs handicapés selon le secteur d'activité en Alsace en 2002 Page 47

Tableau 27 : Répartition des travailleurs handicapés employés par âge en 2002, selon le département Page 50

Tableau 28 : Répartition des travailleurs handicapés par catégorie d'emploi occupé, selon le

sexe et le département en 2002 Page 53

Tableau 29 : Répartition des bénéficiaires selon leur catégorie, par département Page 55

Tableau 30 : Répartition des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP selon leur catégorie, par département Page 56

HANDICAP ET CHOMAGE

Tableau 31 : Demande d'emploi prioritaire des bénéficiaires de la loi de juillet 1987, toutes catégories, de 2000 à 2003 en Alsace Page 65

Tableau 32 : Evolution selon le sexe du nombre de demandeurs d'emploi handicapés (catégories 1 à 3) entre 2002 et 2003 en Alsace Page 71

Tableau 33 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés selon l'âge (cat. 1 à 3) par département en Alsace entre 2002 et 2003 Page 72

Tableau 34 : Evolution selon le niveau de formation du nombre de demandeurs d'emploi handicapés (cat. 1 à 3) entre 2002 et 2003 par département, en Alsace Page 73

Tableau 35 : Niveau de qualification des demandeurs d'emploi (cat. 1 à 3), par département en Alsace au 31/12/2003 Page 74

Tableau 36 : Secteurs d'activité d'origine des demandeurs d'emploi (cat. 1 à 3), par département en Alsace au 31/12/2003 Page 75

Tableau 37 : Emplois recherchés par les hommes inscrits à l'ANPE, en Alsace au 31/12/2003 Page 76

Tableau 38 : Emplois recherchés par les femmes inscrites à l'ANPE, en Alsace au 31/12/2003 Page 77

Tableau 39 : Chômeurs de longue durée par département en Alsace au 31 décembre 2003 Page 78

MILIEU PROTEGE - CAT

Tableau 40 : Capacités financées en CAT en Alsace au 30.06.2004 Page 83

Tableau 41 : Sexe, âge et ancienneté dans la structure des personnes employées en CAT en 2002 Page 84

Tableau 42 : Personnes employées en EA au 31.12.2003 Page 86

Tableau 43 : Répartition des EA selon le secteur d'activité Page 87

ACCES A L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

Tableau 44 : Caractéristiques des personnes nouvellement prises en charge selon qu'elles relèvent ou non du PAP/ND Page 106

Tableau 45 : Répartition des contrats signés selon leur nature en 2003 Page 109

Tableau 46 : Part et nature des contrats aidés par département en Alsace en 2003 Page 110

Tableau 47 : Caractéristiques des personnes placées par CAP Emploi en Alsace en 2003 Page 114

Tableau 48 : Nombre de personnes ayant bénéficié d'une prestation de préparation et d'adaptation à l'emploi dans les départements alsaciens en 2002 Page 116

Tableau 49 : Aides publiques à l'emploi (janvier-décembre 2003), Alsace Page 117

Tableau 50 : Répartition des sorties du fichier des demandeurs d'emploi handicapés en 2003 selon le motif (cat. 1) Page 120

L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION DES ENTREPRISES

Tableau 51 : Bilan de la prospection par les deux CAP Emploi en Alsace en 2003 Page 131

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Tableau 52 : Les avis d'inaptitudes émis par les services de médecine du travail en Alsace en 2002 Page 135

Tableau 53 : Volume d'activité des missions maintien dans l'emploi en 2003 par département, et évolution depuis 2002 Page 138

Tableau 54 : Répartition des nouveaux dossiers ouverts selon l'origine du signalement Page 139

Tableau 55 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon l'origine du risque d'inaptitude Page 140

Tableau 56 : Répartition par sexe des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2003 Page 141

Tableau 57 : Répartition par âge des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2003 Page 141

Tableau 58 : Répartition par niveau de formation des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2003 Page 142

Tableau 59 : Répartition par niveau de qualification des personnes nouvellement prises en charge par les missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2003 Page 142

Tableau 60 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en 2003 selon leur ancienneté dans l'entreprise au moment du signalement Page 143

Tableau 61 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon leur situation au moment du signalement Page 143

Tableau 62 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon leur l'avis rendu du médecin du travail au moment du signalement Page 144

Tableau 63 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon la nature de leur handicap principal Page 145

Tableau 64 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon la reconnaissance de leur handicap Page 145

Tableau 65 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon le secteur d'activité de l'entreprise (NAF 15) Page 146

Tableau 66 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2003 selon la taille de l'entreprise Page 147

Tableau 67 : Répartition des dossiers fermés au cours de l'année 2003 selon le type de résultat Page 148

Tableau 68 : Détails des types de maintien dans l'emploi en Alsace en 2003 Page 148

Tableau 69 : la contribution au maintien dans l'emploi par Cap Emploi en 2003 Page 150

L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Tableau 70 : Evolution du nombre d'entrée en SIFE individuel (1999 à 2003) Page 157

Tableau 71 : Evolution du nombre d'entrée en SAE (1999 à 2003) Page 158

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 longtemps 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 socioculturels¹.

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 handicap².

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 traumatitante),
- 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

- [1] ALDEGHI I, FRONTEAU-LOONES A, SIMON M-O. Constitution et première interrogation d'un panel de travailleurs handicapés ayant bénéficié d'un PAP-ND. CREDOC Collection des rapports, 2004, N°233, p. 1-102.
- [2] AMAR M, AMIRA S. Incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi. Revue française des affaires sociales, 2003, n°1-2, p. 151-166.
- [3] AMAR M, AMIRA S. L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée. Premiers résultats de l'enquête emploi de mars 2002. Premières synthèses DARES, 2003, N°141-3, p. 1-7.
- [4] AMAR M, AMIRA S. Quel accès à l'emploi en milieu ordinaire pour les travailleurs handicapés. DREES, 2001, N°44.3, p. 7-16.
- [5] AMIRA S. L'emploi et le chômage des personnes handicapées en 1999. 2001, Premières synthèses, DARES N° 44.3, p. 1-7.
- [6] APAJH, Personnes handicapées : Le guide pratique. APAJH, 2004, Prat éditions, 321 p.
- [7] BERGER E, DEFOSSEUX M, EVEN K et al. Les bénéficiaires des politiques d'emploi, trois ans après la sortie d'un contrat aidé : entre consolidation et réinstallation dans le chômage. Premières synthèses DARES, 2004, N°32.1, p. 1-5.
- [8] BLANCHET D. Le vieillissement de la population active : ampleur et incidence. Economie et Statistiques, 2002, N°355-356, p.123-138.
- [9] BIGOT J-F. Enquête sur l'emploi 2003. L'emploi diminue et le chômage augmente fortement. INSEE Première, 2004, N°958, p.1-4.
- [10] BOURDIN J. Les perspectives macroéconomiques à moyen terme. Rapport d'information au Sénat, 2003, n°69, 188 p.
- [11] BROUARD C. Le handicap en chiffres CTNERHI, 2004, 77 p.
- [12] CREA ALSACE. Représentations et attitudes à l'oeuvre dans le processus d'insertion professionnelle des personnes handicapées. PDITH du Bas-Rhin, 2003, 40 p.
- [13] CRM Centre de réadaptation de Mulhouse. Accompagner les projets de personnes en réadaptation, rapport d'activité 2003, 186 p.
- [14] COULIBALY A-A. Droit au travail et handicap. L'obligation d'emploi entre mythe et réalité. L'Harmattan, 2003, 143 p.
- [15] DE PALMAS J-P, ZAMORA P. Les stages d'insertion et formation professionnelle à l'emploi (SIFE), un meilleur accès à l'emploi quand ils sont certifiants. Premières synthèses DARES, 2004, N°10.1, p. 1-7.
- [16] GUIGNON N, PAILHE A. Les conditions de travail des séniors Premières synthèses DARES, 2004, N°19.2, p. 1-4.
- [17] LOONES A, ALDEGHI I, SIMON M-O. Sortir du chômage quand on est handicapé. CREDOC Consommation et modes de vie, 2004, N°219.2, p. 1-4.
- [18] MONIN L. La fonction publique d'Etat : un emploi salarié sur dix. Chiffres pour l'Alsace revue, 2003, N°18, p.3-6.
- [19] MORMICHE P. L'enquête handicaps, incapacités, dépendance : apports et limites. Revue française des affaires sociales, 2003, N°1-2, p. 13-30
- [20] Observatoire de l'ANPE. Le chômage des personnes handicapées : portrait statistique. ANPE, 2001, 26 p.
- [21] Observatoire de l'ANPE. Les troisièmes entretiens de l'emploi des 19 et 20 mars 2003, ANPE, 2004, 285 p.
- [22] OKBA M, RAMARE A. Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des travailleurs handicapés DARES, 2004, 28 p.
- [23] RAVAUD JF, VILLE I. Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap. Revue française des affaires sociales, 2003, N°1-2, p. 227-254
- [24] TROESTLER E, VANDOOREN P. Fonction publique : faits et chiffres 2003. Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, 2004, 257 p.
- [25] WALTISPERGER D. Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq. Premières synthèses, DARES N°19.1, p.1-4.

Documents publiés par les observatoires régionaux de l'emploi des personnes handicapées.

Analyse du taux d'emploi des travailleurs handicapés en Ile-de-France. PRACTHIS, 2004, 36 p.

Emploi des personnes handicapées : memento Auvergne données 2000. OREPH Auvergne, 2001, 79 p.

Etude des interventions de la mission maintien dans l'emploi du département de la Somme de 1997 à 2001. Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées (OREF) Picardie, 2003, 46 p.

Handicap et chômage en Alsace en 2002. OREF Alsace, 2003, 23 p.

Handicap et emploi : Atlas Rhône-Alpes 2002. OREPH Rhône-Alpes, 2003, 243 p.

L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Basse-Normandie année 2002. OREPH Basse-Normandie, 2003, 136 p.

L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Aquitaine. Tableau de bord 2003. ORSA , 2003, 98 p.

L'emploi et la formation des personnes handicapées en Bretagne. Tableau de bord 2002. GREF Bretagne observation du handicap, 2004, 77 p.

Les personnes handicapées en Franche-Comté données 2001. OREF de Franche-Comté, 2004, 47 p.

Les travailleurs handicapés en Alsace. Rapport annuel 2002. OREFIPH Alsace, 2003, 173 p.

Observatoire des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en Ile-de-France, synthèse du bilan 2002. PRACTHIS, 2003, 12 p.

Observatoire régional de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en région Centre, années 2001-2002. ASDO Etudes, 2003, 11 p.

Panorama de l'emploi et de la formation en Picardie des travailleurs handicapés : premier bilan du schéma régional de la formation. OREF Picardie, 2003, 46 p.

Synthèse de l'étude " Schéma Régional Rhône-Alpes : la formation professionnelle des personnes handicapées dans les organismes labellisés ". OREPH Rhône-Alpes, 2003, 12 p

Emploi et insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire en Bourgogne données 2001. C2R Bourgogne, 2003, 125 p.

ORSAL
www.orsal.org
4, rue de Lausanne
67000 Strasbourg
info@orsal.org
Tél 03 88 36 53 12
Fax 03 88 35 60 82