

Observatoire  
régional  
formation  
insertion  
professionnelle  
des travailleurs  
handicapés



# Les travailleurs handicapés en Alsace

## Rapport annuel 2004

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



**Réalisation de ce document :**

Dominique FERNANDEZ - chargé d'études  
Hervé POLESI - chargé d'études

Direction de l'ORSAL : Frédéric IMBERT

E-mail : [info@orsal.org](mailto:info@orsal.org)

**Présentation et mise en page :**

Sylvie CLAUSS - secrétaire

# 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.

Pour sa troisième édition, le document change de format. Chaque chapitre a été réduit à un maximum de quatre pages : deux pages de synthèse de la situation régionale et de son évolution, deux pages de graphiques et tableaux présentant les principaux indicateurs sur le thème abordé (*NB : la totalité des indicateurs présentés dans les deux premières éditions ont été mis à jour et peuvent être téléchargés gratuitement sur le site de l'ORSAL - [www.orsal.org](http://www.orsal.org)*).

Comme dans les deux premières éditions, une synthèse générale située à la fin du document apporte une lecture transversale de l'ensemble des thèmes abordés et présente des perspectives pour les années à venir.

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.

## NOTE TECHNIQUE

L'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des travailleurs Handicapés (OREFIPH)

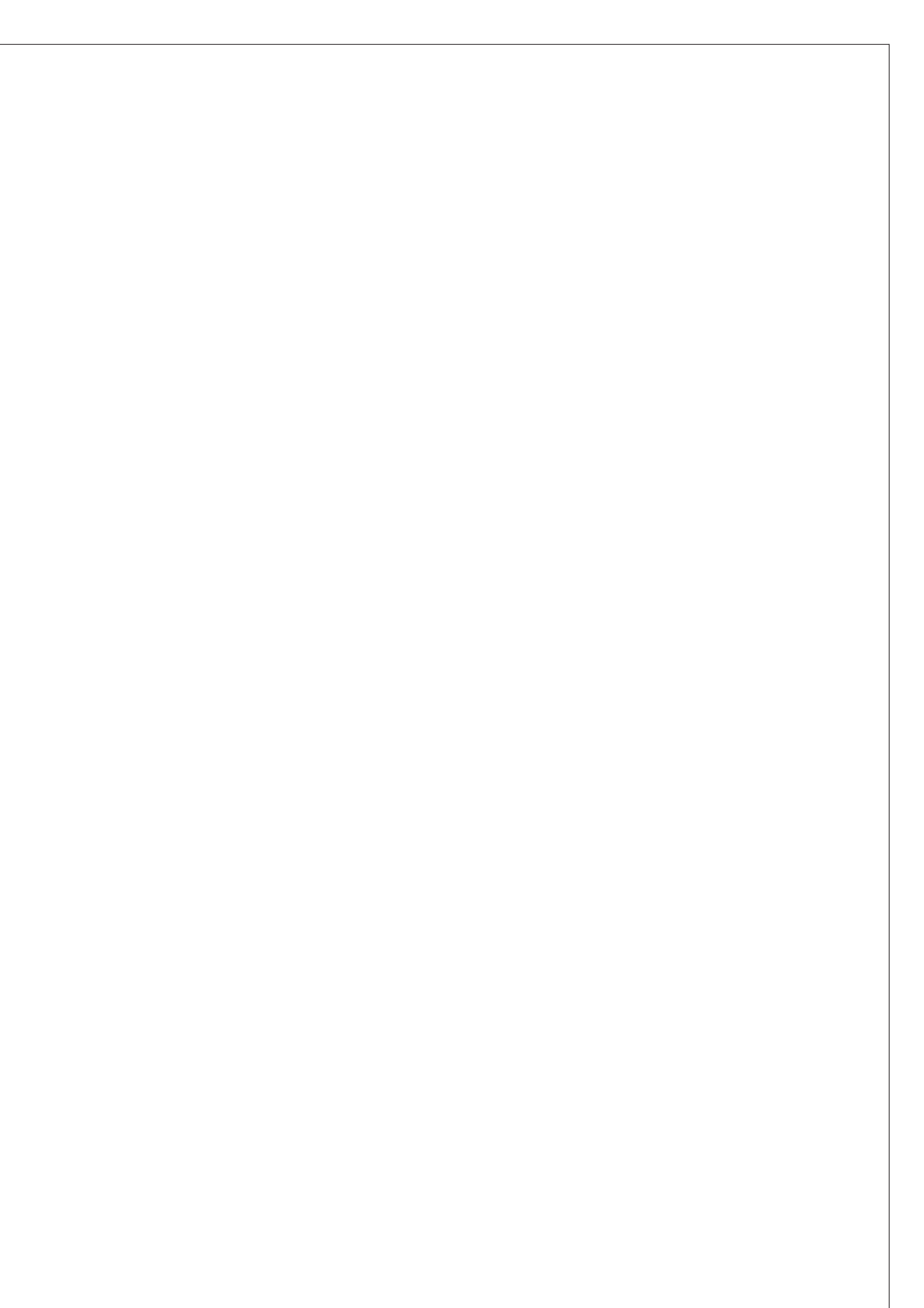
A la demande de l'Etat et de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), un observatoire régional de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des handicapés a été créé en Alsace en 2002.

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

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



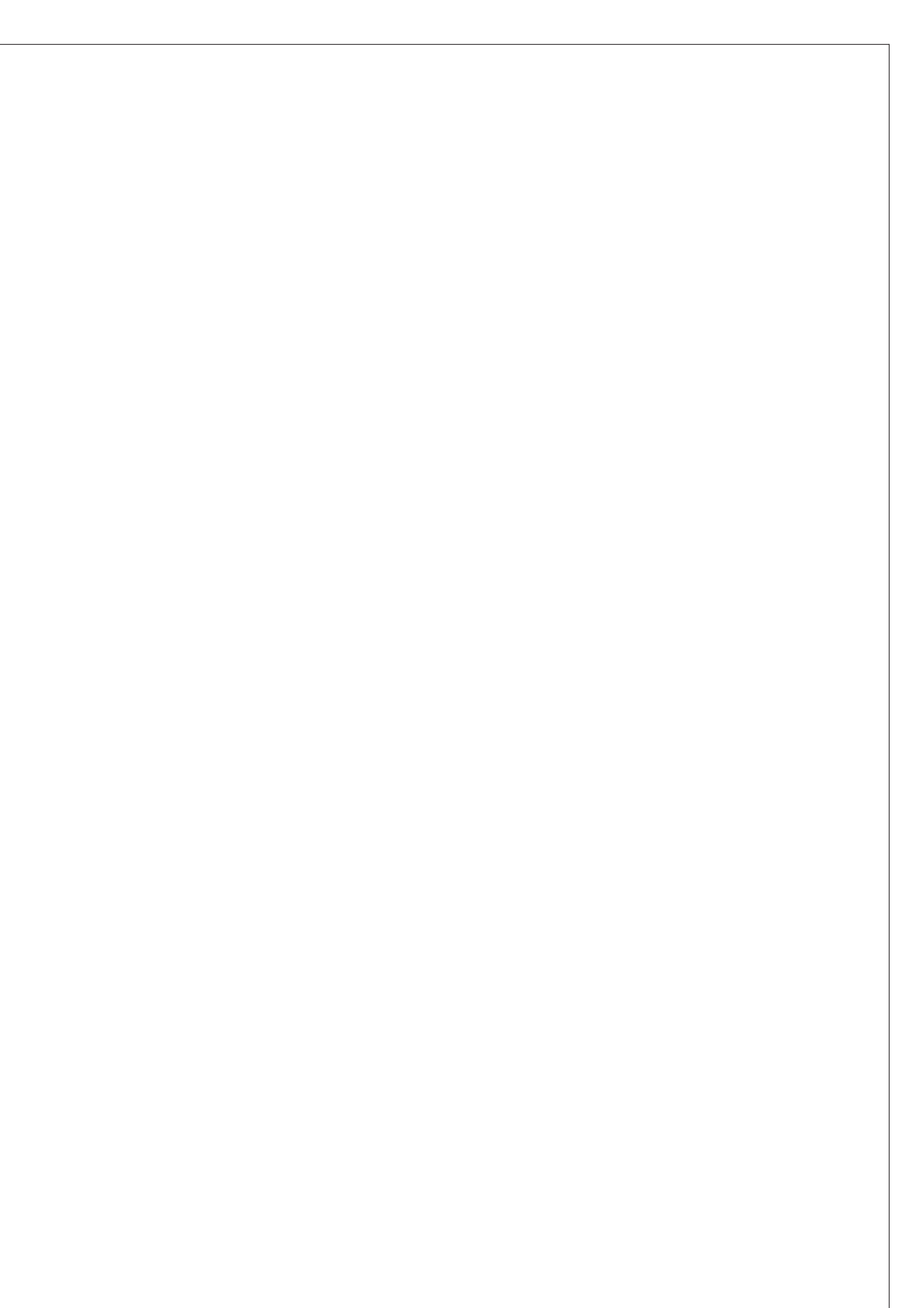
# Remerciements

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

*L'OREFIPH remercie également les personnes qui ont 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	COTOREP du 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 Carinne GANTZER	Région Alsace
Madame Agnès GERBER-HAUPERT	Action et compétence
Monsieur Clément HECHT	DRTEFP d'Alsace
Madame Catherine JAMIN	Région Alsace
Madame Yolande KUHN	COTOREP 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



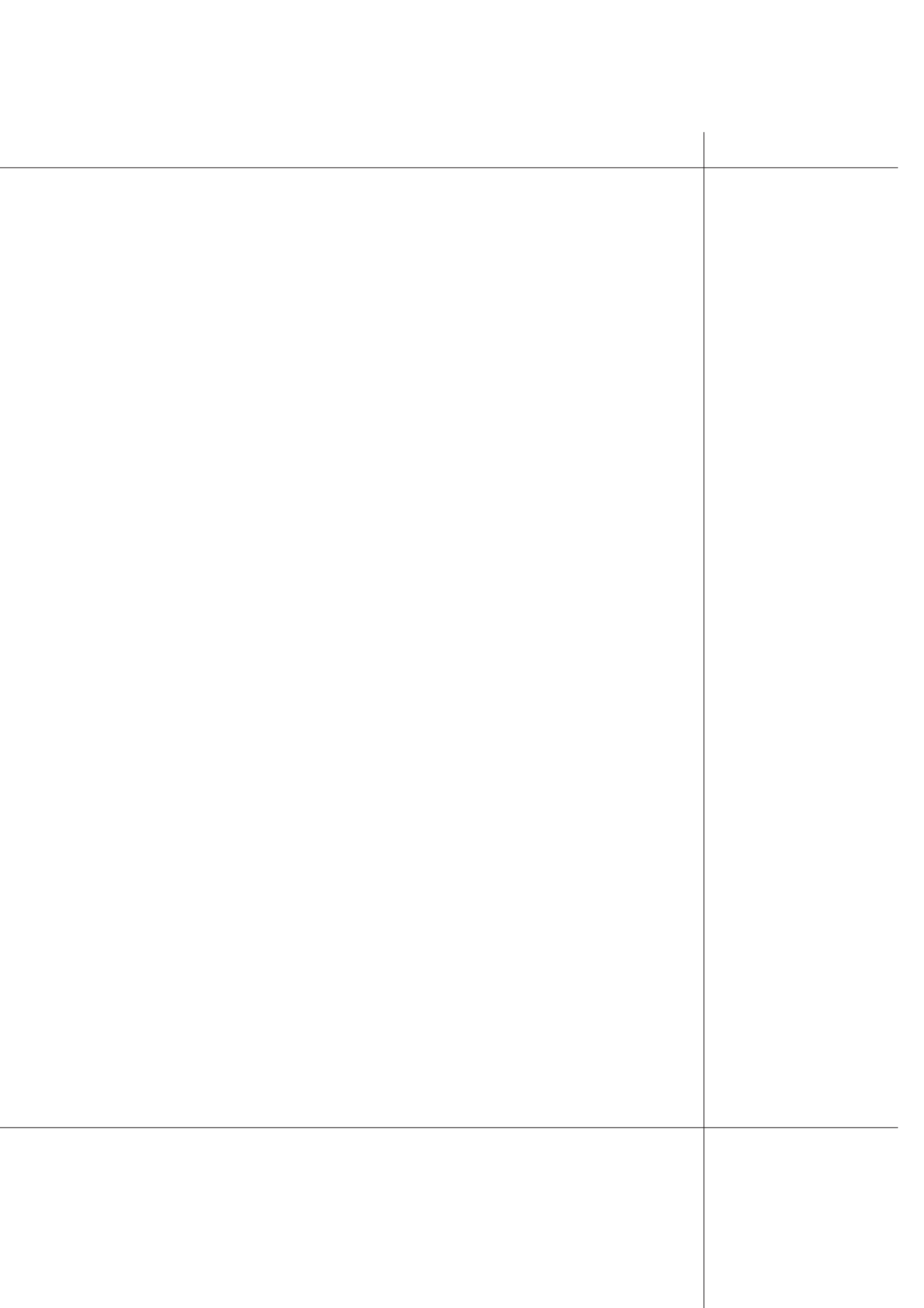
# SOMMAIRE

<b>Chapitre I Le contexte général.....</b>	<b>1</b>
<b>Données de contexte démographique et économique .....</b>	<b>3</b>
Population, emploi et précarité .....	3
L'économie alsacienne en 2004 .....	3
Les entreprises en Alsace .....	4
Les offres d'emploi enregistrées .....	4
Les principaux indicateurs .....	5
<b>Chapitre II Les travailleurs handicapés en Alsace .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Les personnes reconnues travailleurs handicapés         par la COTOREP.....</b>	<b>9</b>
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....	9
L'Orientation et le reclassement professionnel .....	10
Les principaux indicateurs .....	11
<b>2. Les autres bénéficiaires de la loi 1987 .....</b>	<b>13</b>
Les titulaires d'une pension d'invalidité .....	13
Les titulaires d'une rente AT/MP .....	13
Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH).....	14
Les titulaires d'une carte d'invalidité .....	14
Les principaux indicateurs .....	15
<b>3. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés         données de la déclaration 2003 .....</b>	<b>17</b>
Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi.....	17
Les travailleurs handicapés employés dans ces entreprises....	18
Les principaux indicateurs .....	19
<b>4. Handicap et chômage en Alsace en 2004.....</b>	<b>21</b>
Evolution du chômage des travailleurs handicapés.....	21
Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés.....	21
Les principaux indicateurs .....	23

<b>5. Les travailleurs handicapés en milieu protégé.....</b>	<b>25</b>
Les Centres d'Aide par le Travail .....	25
Les Entreprises Adaptées / Ateliers Protégés .....	26
Les principaux indicateurs .....	27
<b>Chapitre III Le dispositif d'insertion .....</b>	<b>29</b>
<b>1. L'accès à l'emploi en milieu ordinaire .....</b>	<b>31</b>
L'aide au placement par le réseau Cap Emploi .....	31
L'appui à l'embauche des travailleurs handicapés .....	32
Les demandeurs d'emploi ayant retrouvé un emploi en 2004 ...	32
Les principaux indicateurs .....	33
<b>2. L'information et la sensibilisation des entreprises .....</b>	<b>35</b>
L'action du MEDEF dans le Bas-Rhin.....	35
La mission information et sensibilisation du Haut-Rhin .....	35
La prospection par CAP Emploi.....	36
<b>3. Le maintien dans l'emploi .....</b>	<b>37</b>
Les avis d'inaptitudes .....	37
Les missions maintien dans l'emploi .....	37
Le maintien dans l'emploi par CAP Emploi .....	38
Les principaux indicateurs .....	39
<b>4. L'accès à la formation professionnelle continue.....</b>	<b>41</b>
Les travailleurs handicapés à l'AFPA .....	41
Les dispositifs du programme national pour l'emploi .....	42
Les Centres de Rééducation Professionnelle.....	42
Les formations en alternance .....	42
Le schéma régional de formation des travailleurs handicapés .	42
Les principaux indicateurs .....	43



<b>Synthèse : les résultats 2004 .....</b>	<b>45</b>
<b>Synthèse des résultats 2004 .....</b>	<b>47</b>
<b>De la déficience à la reconnaissance administrative du handicap.....</b>	<b>48</b>
<b>Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés .....</b>	<b>49</b>
L'entrée dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle .....	50
Les établissements de travail protégé .....	51
L'emploi en milieu ordinaire .....	51
Le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire.....	52
La recherche d'emploi.....	52
Les travailleurs handicapés en formation .....	52
<b>Les caractéristiques des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987.....</b>	<b>53</b>
Une population masculine, âgée et peu qualifiée.....	53
Un profil particulier des travailleurs en CAT.....	54
<b>Des situations départementales contrastées .....</b>	<b>55</b>
<b>Evolutions et perspectives .....</b>	<b>56</b>
Une augmentation globale du nombre des travailleurs handicapés.....	56
Des conséquences d'une dégradation de l'économie .....	57
Des effets des évolutions démographiques.....	57
Des conséquences possibles de la nouvelle législation.....	58
Une nécessité d'observer l'évolution de ces phénomènes.....	60
<b>Annexes .....</b>	<b>61</b>
<b>Glossaire .....</b>	<b>63</b>
<b>Définitions et notes techniques.....</b>	<b>65</b>
<b>La loi du 11 février 2005 : évolutions concernant l'emploi en dix points .....</b>	<b>83</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>87</b>
<b>Index des figures.....</b>	<b>89</b>



# Chapitre I

## Le Contexte Régional

### 1. Données de contexte démographique et économique



# DONNÉES DE CONTEXTE

---

## DÉMOGRAPHIQUE ET

---

## ÉCONOMIQUE

---

Ce premier chapitre pose quelques constats fondamentaux concernant le tissu économique et social de la région. Les données présentées ici sont de sources diverses (ASSEDIC pour la structure des entreprises, ANPE pour les offres d'emploi,

CAF pour les bénéficiaires de minima sociaux...).

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

### POPULATION, EMPLOI ET PRÉCARITÉ

L'Alsace est la troisième région la plus densément peuplée de la métropole, après l'Ile-de-France et la région Nord-Pas de Calais. L'espace à dominante urbaine y abrite 93% de la population.

La population alsacienne reste très ouvrière (34,1 % d'ouvriers au recensement de 1999 contre 27,1 % en moyenne nationale - source INSEE), malgré un développement du secteur tertiaire.

Si la région est toujours moins touchée par le chômage que la moyenne nationale (8,6% de chômeurs contre 10,0% en moyenne nationale fin 2004), c'est en Alsace que la situation s'est le plus rapide-

ment dégradée au cours de ces trois dernières années. Entre fin 2003 et fin 2004, le nombre de demandeurs d'emploi a ainsi augmenté de 6,6% (5 300 demandeurs<sup>1</sup> en plus). L'Alsace est en particulier concernée par une diminution du nombre d'emplois frontaliers [18]<sup>2</sup>.

En 2004, le nombre de bénéficiaires de minima sociaux a lui aussi augmenté en Alsace. Le nombre d'allocataires du RMI, a augmenté de 15 % dans la région, contre 9 % sur l'ensemble du pays. Cette augmentation est à mettre en parallèle avec l'augmentation du chômage et avec la dégradation de ses conditions d'indemnisation [18].

### L'ECONOMIE ALSACIENNE EN 2004

Contrairement à ce que laissaient présager les résultats du premier semestre, la croissance du Produit Intérieur Brut (PIB) a été faible (+2,4 %) en 2004.

La situation économique de l'Alsace continue à se dégrader en 2004. Le nombre d'emplois salariés du secteur concurrentiel

est en baisse, et cela tout particulièrement dans le Haut-Rhin (-1,7 %, contre -0,1 % dans le Bas-Rhin<sup>3</sup>). Cette diminution concerne essentiellement l'industrie. A l'inverse, le secteur du bâtiment et, à un rythme moins soutenu, celui des services contribuent à la création d'emplois dans la région.

<sup>1</sup> Demandeurs d'emploi de catégorie 1, 2 et 3 (voir définitions en annexe page 71)

<sup>2</sup> Voir annexe bibliographique page 87

<sup>3</sup> Données provisions INSEE, EPURE-URSSAF

Si l'activité industrielle a augmenté au cours du premier semestre en Alsace, cette croissance n'a pas été confirmée au second semestre, avec une demande en net repli. En revanche, le secteur du bâtiment a

connu une forte reprise en 2004, avec une augmentation marquée des mises en chantier dans la région.

## LES ENTREPRISES EN ALSACE

En Alsace, neuf établissements sur dix emploient moins de vingt salariés (*proportion calculée sur le nombre total des établissements employant au moins un salarié*). Toutefois, les entreprises de 20 salariés ou plus (soumises à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés) emploient deux tiers (67 %) des salariés de la région.

En 2004, 6 400 entreprises ont été créées en Alsace (source Coface). Le solde de

création (c'est à dire une fois soustraits les cessations d'activité et les défaillances d'entreprises), poursuit sa hausse en 2004 (2 624 entreprises contre 2 084 en 2003, et seulement 1 489 en 2002).

En Alsace, l'indice de dynamisme s'élève à 1,70 (nombre d'entreprises créées pour 1 entreprise disparue), ce qui est toujours supérieur à la moyenne nationale (1,59).

## LES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES

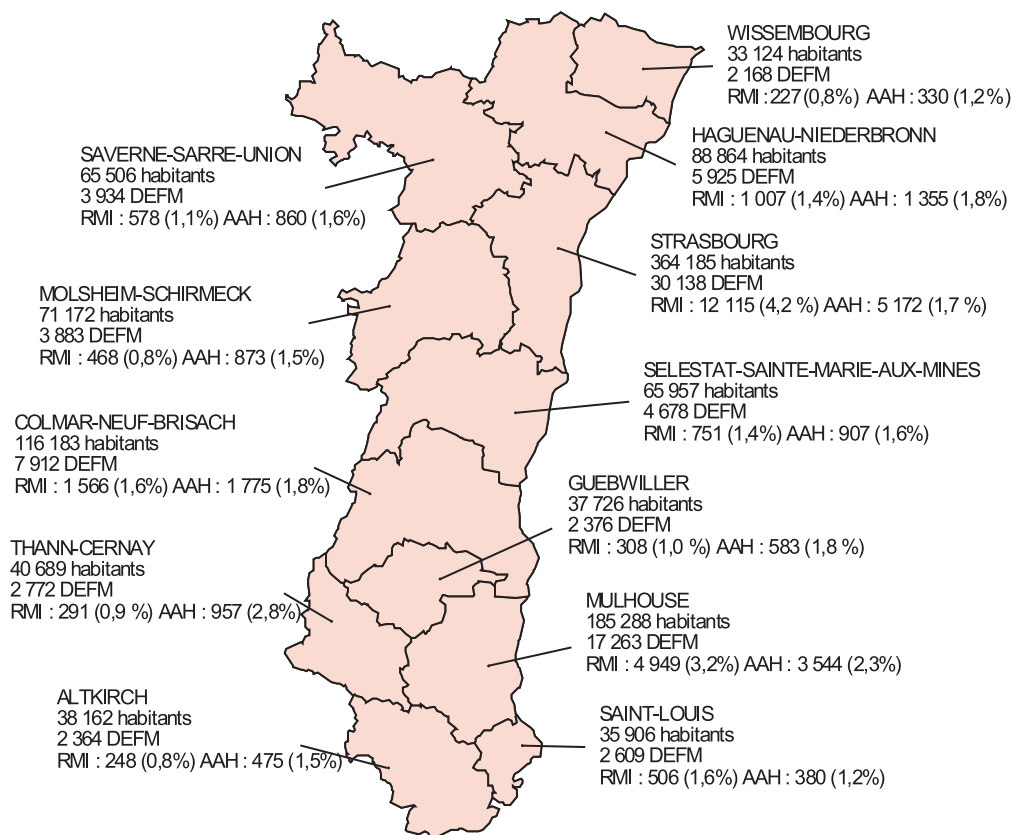
En 2004, les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE en Alsace proviennent dans 74 % des cas du secteur tertiaire marchand. Tous secteurs confondus, ces offres sont en baisse de 2 % par rapport à 2003.

Depuis 2000, les offres d'emplois durables (CDI et CDD de 6 mois ou plus) n'ont pas cessé de diminuer dans la région (-6,7 % en moyenne annuelle sur la période).

A l'inverse, les offres d'emplois temporaires (CDD de moins de 6 mois) augmentent depuis 2002, et représentent en 2004 la majorité des offres enregistrées par l'ANPE (52,1 %, contre 40,9 % d'emplois durables et 7,1% d'emplois occasionnels). Cette évolution traduit une précarisation des offres d'emploi enregistrées en Alsace, à mettre en lien avec un marché du travail en plein dégradation.

# Les principaux indicateurs<sup>1</sup>

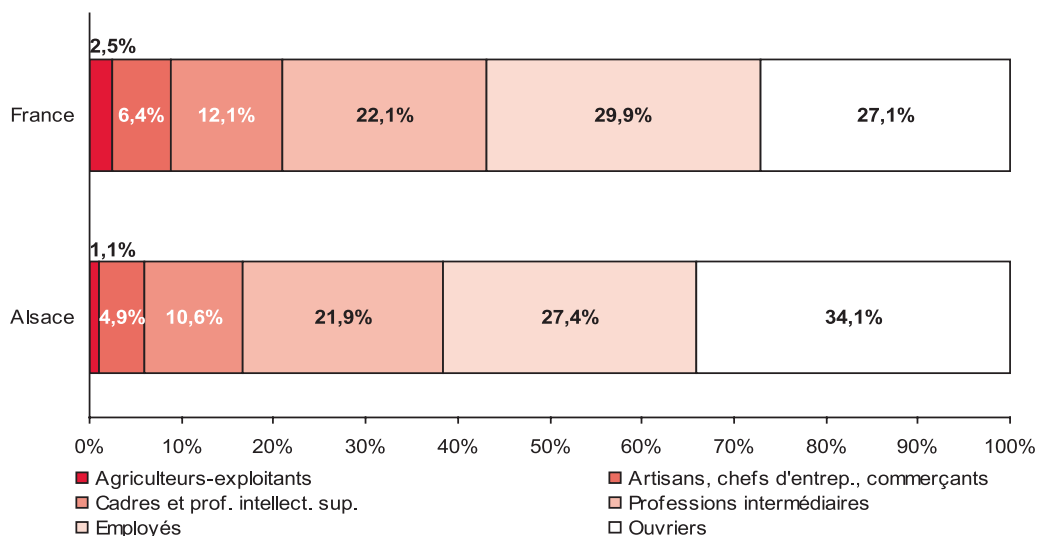
Carte 1 : Les zones d'emploi en Alsace : Caractéristiques socio-démographiques



**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 31.12.2004 (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)

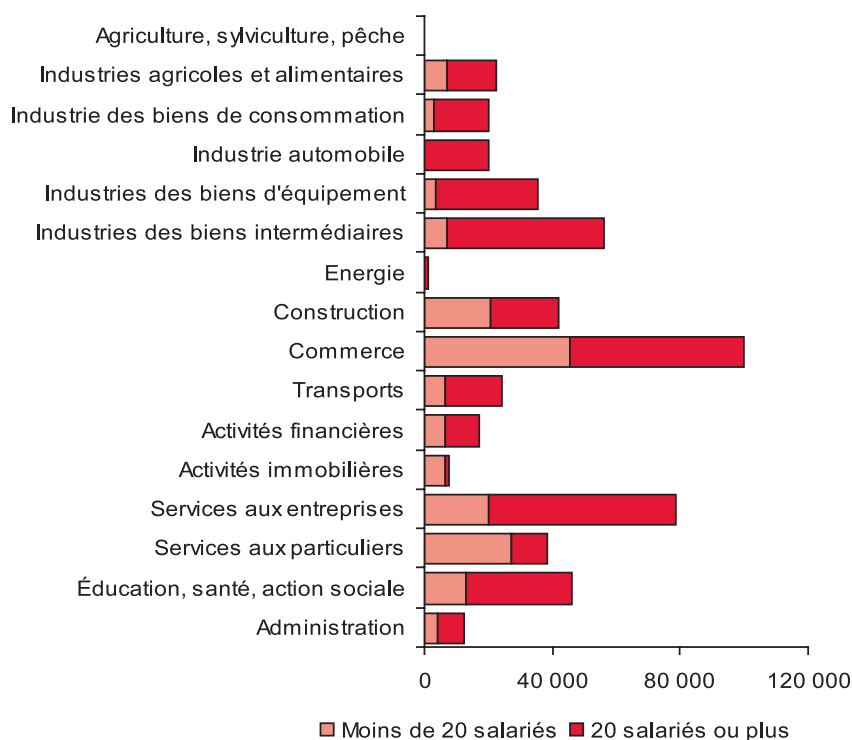
Graphique 1 : Structure par CSP de la population active en Alsace et en France



Source : INSEE Recensement de la population 1999 : population active

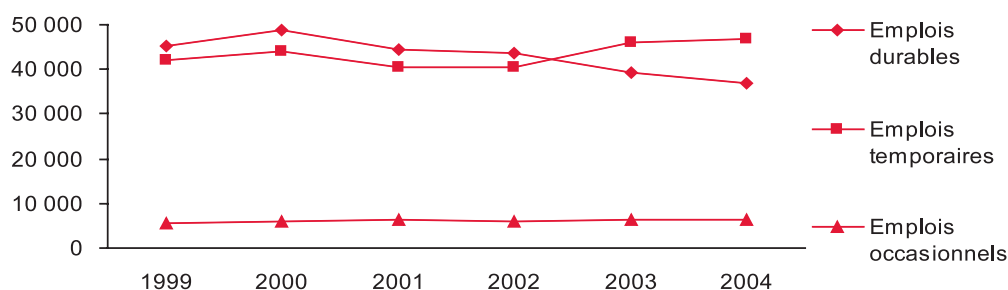
<sup>1</sup> L'ensemble des figures présentes dans le rapport 2003 ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL ([www.orsal.org](http://www.orsal.org))

Graphique 2 : Répartition par secteurs des effectifs des établissements selon la taille en Alsace (31 décembre 2003)



Source : UNEDIC 2005

Graphique 3 : Offres d'emploi par type d'emploi entre 1999 et 2004 en Alsace



Source : ANPE - DRTEFP

### 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.

Tableau 1 : Offres d'emploi par type d'emploi en Alsace

Types d'emploi	Bas-Rhin		2004 Haut-Rhin		Alsace		Evolution annuelle 1999/2004 en Alsace
	Offre	%	Offre	%	Offre	%	
Emplois durables	23 838	43,7%	15 617	41,8%	36 870	40,9%	-4,1%
Emplois temporaires	26 359	48,4%	19 566	52,3%	46 981	52,1%	2,3%
Emplois occasionnels	4 299	7,9%	2 203	5,9%	6 379	7,1%	2,7%
<b>Total</b>	<b>54 496</b>	<b>100%</b>	<b>37 386</b>	<b>100%</b>	<b>90 230</b>	<b>100%</b>	<b>-0,6%</b>

Source : ANPE - DRTEFP



# Chapitre II

## Les travailleurs handicapés en Alsace

1. Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP
2. Les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi
3. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés - données de la déclaration 2003
4. Handicap et chômage en 2004
5. Les travailleurs handicapés en milieu protégé



# LES PERSONNES RECONNUES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR LA COTOREP

Les données présentées ici concernent deux activités fondamentales des Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) du Haut-Rhin et du Bas-Rhin : d'une part la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et d'autre part l'orientation et le reclassement professionnel. Il s'agit des

statistiques ministérielles récoltées, traitées et diffusées par la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques.

Pour plus d'information sur les activités de la COTOREP voir [annexe page 65](#).

## LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

### Les demandes de reconnaissance reçues par les COTOREP de la région

En 2004, 9 771 demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé étaient à traiter par les deux COTOREP de la région (8 149 demandes reçues en cours d'année et 1 622 demandes qui n'avaient pas été traitées en 2003).

Comme sur l'ensemble du pays, le nombre de demandes reçues chaque année poursuit sa progression en Alsace (+5,2% depuis 2003). On note toutefois un ralentissement de la demande dans le Bas-Rhin (+1,2 % contre +10,1 % dans le Haut-Rhin).

### Les demandes de reconnaissance traitées en 2004

En 2004, 7 955 demandes ont effectivement pu être traitées par les deux COTOREP alsaciennes. Les demandes qui n'ont pas pu aboutir représentent 1,8 mois d'activité dans le Bas-Rhin et 3,8 mois dans le Haut-Rhin, ce qui donne une image du délai de traitement des demandes. La situation dans le Haut-Rhin est proche de la moyenne nationale (4,1 mois).

### Les décisions de reconnaissance

Sur l'ensemble de la région, 87,5 % des demandes traitées aboutissent à une reconnaissance (84,4 % en moyenne nationale). Ce sont ainsi 6 958 reconnaissances qui ont été prononcées par les COTOREP en Alsace en 2004 (3 216 renouvellements et 3 742 premières demandes). Ces effectifs ont très peu évolué par rapport à 2003 (+1,1%), ce qui s'explique par une légère diminution des décisions dans le Bas-Rhin (-2,9 %).

La structure des reconnaissances est très différente d'un département à l'autre. Dans le Bas-Rhin, 50,3 % 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 %. Cette différence structurelle est amenée à disparaître puisque la loi du 11 février 2005 (qui devrait entrer en application en 2006) supprime la distinction actuellement faite entre trois catégories COTOREP (catégorie A ou handicap léger, catégorie B ou handicap moyen, catégorie C ou handicap lourd).

## L'ORIENTATION ET LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

**Les demandes d'orientation et de reclassement professionnel**

On dénombre, en 2004, 6 598 demandes d'orientation et de reclassement professionnel (ORP) à traiter par les deux COTOREP de la région (5 407 demandes reçues en cours d'année et 1 191 demandes qui n'avaient pas pu être traitées l'année précédente).

Les demandes d'ORP sont, comme les demandes de reconnaissance abordées précédemment, en pleine augmentation. Leur nombre a ainsi progressé de 35 % entre 2000 et 2004. Cette tendance n'est pas propre à l'Alsace, on observe une évolution similaire sur l'ensemble du territoire national.

**Les demandes traitées par les COTOREP de la région**

En 2004, 5 224 demandes d'ORP ont pu être traitées par les deux COTOREP de la région. Les demandes qui n'ont pas été traitées représentent 1,7 mois d'activité dans le Bas-Rhin et 4,8 mois dans le Haut-Rhin, ce qui est un indicateur de la durée de traitement des dossiers dans ces deux départements. Dans le Haut-Rhin, la situation est proche de la moyenne nationale (4,5 mois).

**Les décisions d'orientation**

Sur l'ensemble de la région en 2004, 86,5 % des demandes traitées ont abouti à une orientation (les autres se sont conclues par des refus, ou des sursis à statuer...). Ce pourcentage est supérieur à la moyenne nationale (78,0%), la différence étant particulièrement marquée dans le Bas-Rhin (91,1 % d'orientations, contre 81,3 % dans le Haut-Rhin).

Les trois types d'orientation que peut proposer la COTOREP sont : l'orientation vers le milieu protégé (41,6 % en Alsace, contre

34,3 % en moyenne nationale), vers le milieu ordinaire (48,9 % en Alsace contre 52,9 % en moyenne nationale), ou vers une formation professionnelle (9,5 % en Alsace contre 12,8 % en moyenne nationale).

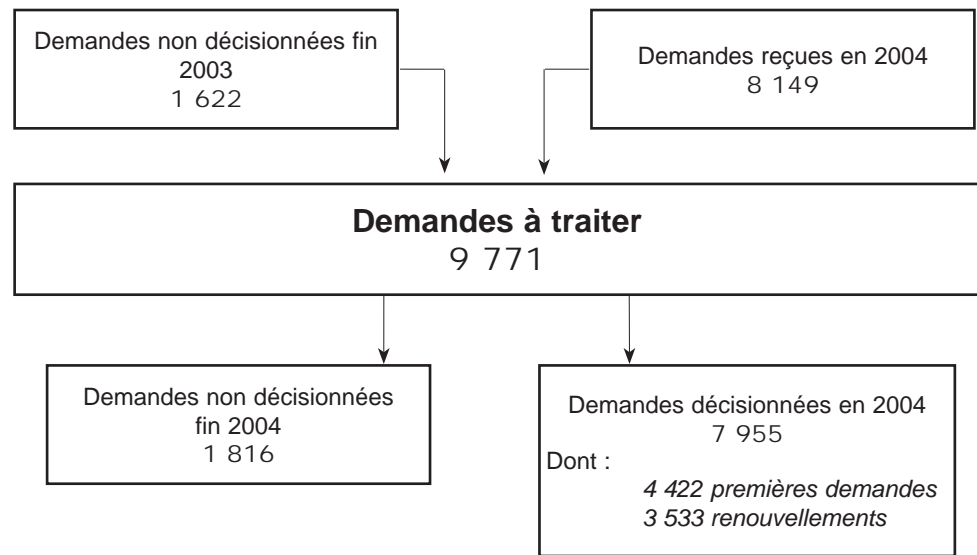
En Alsace, **l'orientation vers le milieu protégé** se fait plus d'une fois sur deux (56,3%) vers les Centres d'Aide par le Travail (voir [annexe p.71](#) pour une description de ces structures). Cette proportion est relativement faible en comparaison avec la valeur nationale (71,9 %), particulièrement dans le Bas-Rhin (48,4 % d'orientation vers des CAT). En effet, dans ce département 26,6 % des orientations se font vers des structures avec hébergement ou des structures innovantes (contre 5,9 % à l'échelle nationale), ce qui est lié au développement de cette offre à un niveau local.

Dans la région, **l'orientation vers le milieu ordinaire** se fait majoritairement vers la "recherche directe d'emploi" (67,2 %). Sur l'ensemble du pays cette orientation ne représente que 43,8 % du nombre total d'orientations vers le milieu ordinaire, les autres demandeurs d'emploi étant orientés en particulier vers des EPSR (équipe de préparation et de suite du reclassement, 26,4 %). Ces EPSR n'existent plus en Alsace, c'est CAP Emploi qui prend en charge les missions qui étaient les leurs. Les orientations vers Cap Emploi ne sont pas comptabilisées en tant que telle dans les statistiques ministérielles.

En Alsace, **l'orientation vers une formation professionnelle** se fait une fois sur deux (52,0 %) vers un Centre de Rééducation Professionnelle (CRP : pour une description de ces structures voir [annexe p.66](#)). Ce type d'orientation est un peu moins représenté en moyenne nationale. On peut sans doute expliquer cette différence par un effet de l'offre régionale (présence du Centre de Rééducation de Mulhouse).

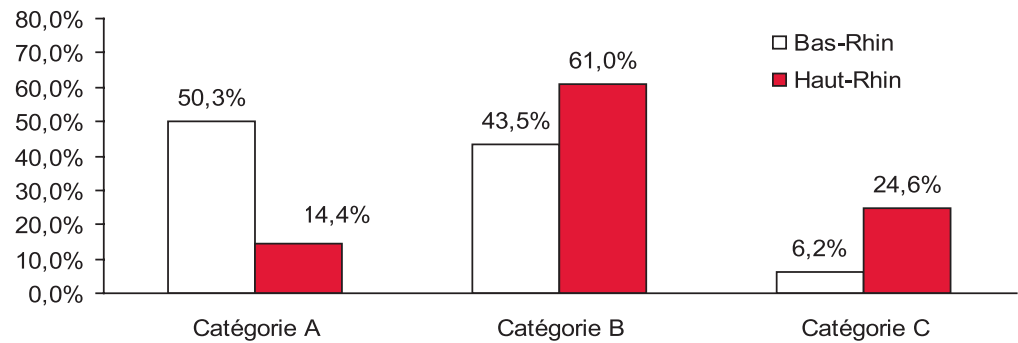
# Les principaux indicateurs<sup>1</sup>

Figure 1 : Le traitement de la demande de RQTH en Alsace en 2004



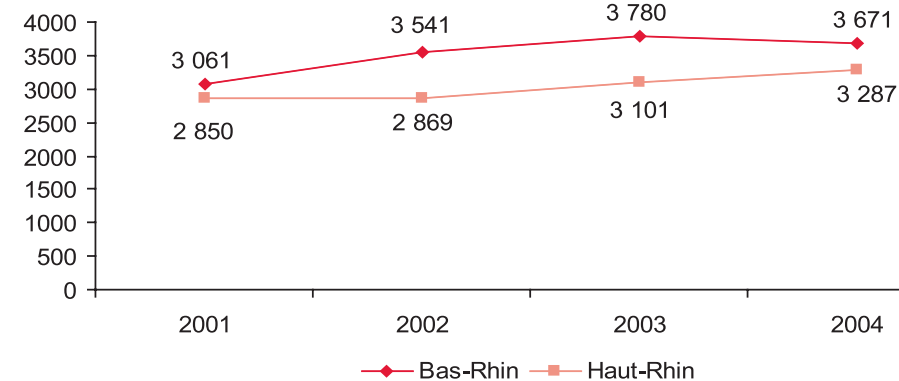
Source : DREES / COTOREP

Graphique 4 : Répartition des catégories A, B et C par département en 2004 (hors "non reconnaissance")



Source : DREES / COTOREP

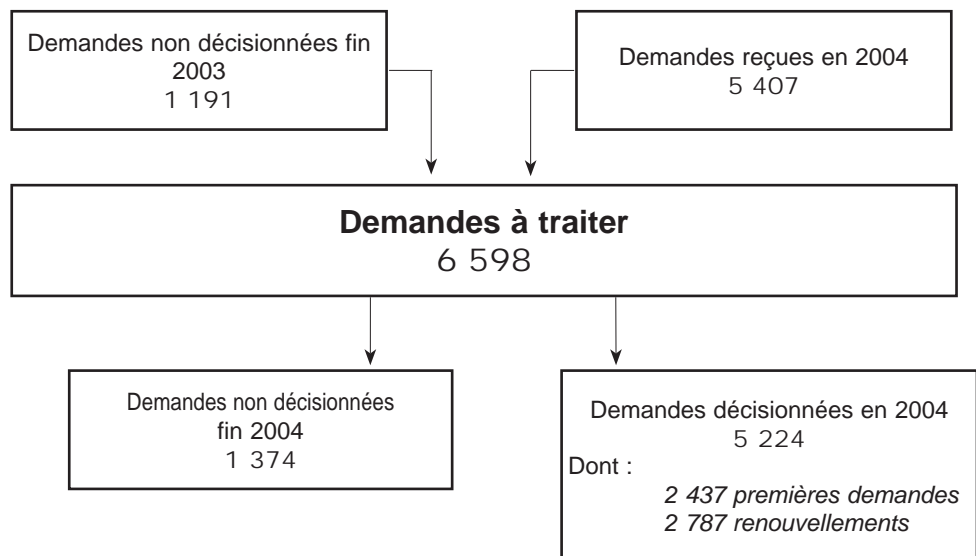
Graphique 5 : Evolution du nombre de reconnaissances (catégorie A, B ou C) par département entre 2001 et 2004



Source : DREES / COTOREP

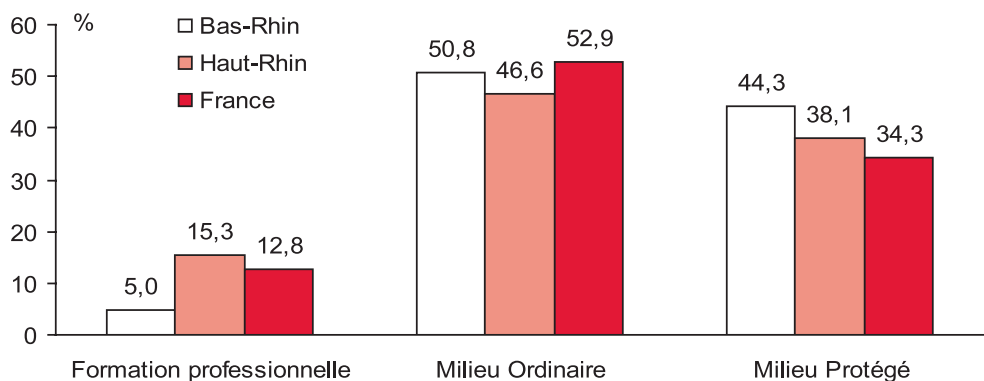
<sup>1</sup> L'ensemble des figures présentes dans le rapport 2003 ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL ([www.orsal.org](http://www.orsal.org))

Figure 2 : Le traitement de la demande d'Orientation et de Reclassement Professionnel en Alsace en 2004



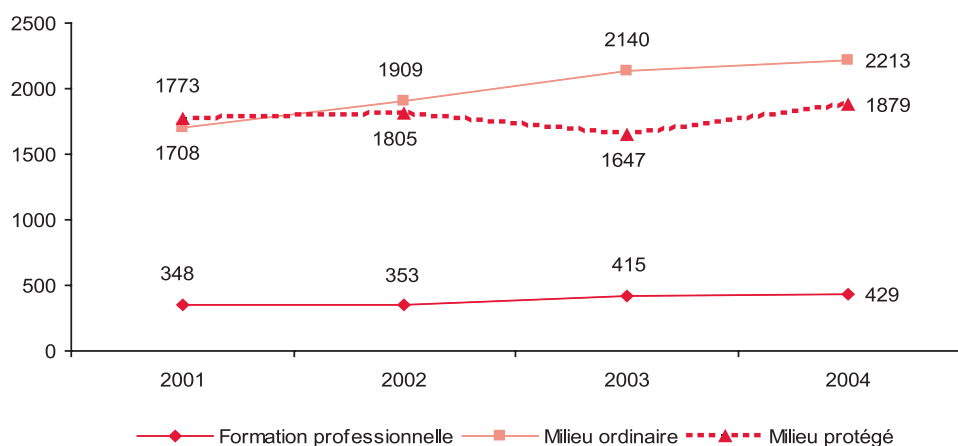
Source : DREES / COTOREP

Graphique 6 : Répartition des orientations professionnelles en 2004 (hors "non orientation")



Source : DREES / COTOREP

Graphique 7 : Evolution des décisions d'orientation et de reclassement professionnel (ORP) de 2001 à 2004 en Alsace



Source : DREES / COTOREP

## LES AUTRES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

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

Ce chapitre présente tout d'abord deux populations qui bénéficient de la loi de 1987 : d'une part les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de protection sociale, et d'autre part les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (ayant

entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %).

Pour la première fois en 2005, ce chapitre présente également des données concernant les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé, ainsi que les titulaires d'une carte d'invalidité. En effet, la loi du 11 février 2005 (voir [annexe p.83](#)) ajoute ces deux populations à la liste de celles qui bénéficient de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

### LES TITULAIRES D'UNE PENSION D'INVALIDITÉ

Fin 2004, quelques 20 113 personnes sont titulaires d'une pension d'invalidité en Alsace (pour une définition de la pension d'invalidité voir [annexe p. 67](#)). Parmi elles, on dénombre 4 198 bénéficiaires d'une pension de catégorie 1 : c'est à dire qu'ils sont jugés capables d'exercer une activité professionnelle.

Si les hommes sont majoritaires parmi les bénéficiaires d'une pension d'invalidité

(55 %), les femmes représentent 54 % des personnes bénéficiant d'une pension de catégorie 1.

Fin 2004, 70 % des bénéficiaires d'une pension d'invalidité ont 50 ans ou plus. Les bénéficiaires d'une pension de catégorie 1 sont plus jeunes, mais les personnes de 50 ans ou plus sont toujours majoritaires (58 %).

### LES TITULAIRES D'UNE RENTE AT/MP

En Alsace, fin 2004, 20 038 personnes touchent une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP) avec un taux d'invalidité permanente partielle supérieur à 10 % (voir [annexe p.67](#)). Une partie (9 %) de ces personnes en touchant plusieurs, le nombre total de rentes versées par l'Assurance Maladie est de 22 026.

La très grande majorité des titulaires d'une rente AT/MP sont des hommes (attention : le sexe n'est pas renseigné pour près d'un bénéficiaire sur 4).

Pour 55 % des bénéficiaires le taux d'IPP est inférieur à 20 %. Seuls 13 % ont un taux d'IPP supérieur à 40 %.

## LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ALLOCATION ADULTE HANDICAPÉ (AAH)

### Les données des Caisses d'Allocations Familiales

Bien qu'elle soit financée par l'Etat, l'AAH est versée par les Caisses d'Allocations Familiales (pour plus de détail sur l'Allocation Adulte Handicapé voir [annexe page 68](#)).

Fin décembre 2004, les CAF dénombraient en Alsace 17 288 bénéficiaires de l'AAH, soit un taux de 17,4 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans. Cette densité qui est légèrement plus élevée dans le Haut-Rhin (20,0) que dans le Bas-Rhin (15,7), est inférieure à la moyenne de France métropolitaine (22,5).

Au cours des dernières années, le nombre de bénéficiaires de l'AAH n'a pas cessé d'augmenter dans les deux départements, (+22,6 % entre 1998 et 2004, soit 3 185 bénéficiaires en plus).

### Les données des COTOREP

En 2004, on dénombrait 9 686 demandes d'AAH à traiter par les COTOREP en Alsace. Parmi elles, 8 127 ont été décidonnées en cours d'année (83,9 % du total),

parmi lesquelles 3 408 étaient des nouvelles demandes et 4 719 des demandes de renouvellement.

Les décisions prises étaient dans 64,2 % des cas des accords, ce qui est proche de la moyenne nationale (66,8 %).

### Les bénéficiaires de l'AAH et l'emploi

A l'heure actuelle, les modifications qu'apporte la loi du 11 février 2005 en terme d'obligation d'emploi ne sont pas encore entrées en application. Elles devraient l'être au début de l'année 2006.

Les données existantes ne permettent pas de prévoir quelle partie des allocataires de l'AAH accèderont à un emploi en milieu ordinaire dans le cadre de cette loi, ou bénéficieront des aides à l'insertion que propose le dispositif local (CAP emploi, primes à l'insertion...).

Pour en avoir une idée, il faudrait savoir quelle part des bénéficiaires de l'AAH sont aptes à travailler et sont dans une démarche d'insertion professionnelle.

## LES TITULAIRES D'UNE CARTE D'INVALIDITÉ

Ce sont les COTOREP qui instruisent les demandes de carte d'invalidité (pour plus de détails sur la carte d'invalidité voir [annexe page 68](#)).

En 2004, sur 17 095 demandes à traiter par les COTOREP alsaciennes, 14 227 (81,7 %) ont abouti à une décision en cours d'année. 6 663 décisions prises concernaient des premières demandes.

En Alsace, les demandes se concluent près de trois fois sur quatre par un accord (74,4 %, soit 10 581 dossiers), ce qui est proche de la moyenne nationale (73,8 %).

A l'heure actuelle, il est impossible de connaître le nombre de titulaires d'une carte d'invalidité qui bénéficient déjà de l'obligation d'emploi (en étant reconnu par la COTOREP ou titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente AT/MP). On ne sait pas non plus combien bénéficieront à l'avenir de l'obligation d'emploi en milieu ordinaire ou auront recours au dispositif d'aide à l'insertion de travailleurs handicapés.



## Les principaux indicateurs<sup>1</sup>

Tableau 2 : Nombre d'Alsaciens percevant une pension d'invalidité en 2004

Année 2004	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre de pensions d'invalidité attribuées dans l'année :	2 060	1 044	3 104
<i>dont pensions de catégorie 1</i>	359	178	537
Nombre d'assurés titulaires d'une pension d'invalidité au 31 déc. :	11 940	8 173	20 113
<i>dont pensions de catégorie 1</i>	2 422	1 776	4 198

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Tableau 3 : Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2004

Année 2004	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre de rentes versées au 31 décembre	14 791	7 235	22 026

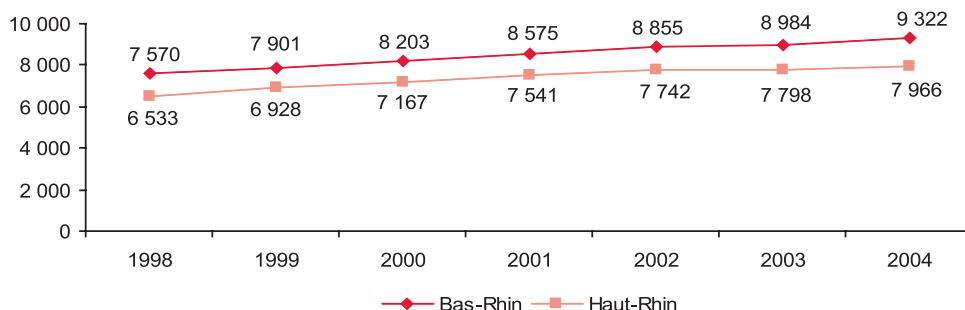
Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Tableau 4 : Bénéficiaires de l'AAH au 31 décembre 2004

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace	France métro.
Nombre de bénéficiaires	9 322	7 966	17 288	726 967
Taux pour 1 000 habitants	15,7	20,0	17,4	22,5

Source : CAF, INSEE estimations de population au 1er janvier 2003

Graphique 8 : Evolution du nombre de bénéficiaires de l'AAH par département en Alsace de 1998 à 2004



Sources : CNAF

<sup>1</sup> L'ensemble des figures présentes dans le rapport 2003 ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL ([www.orsal.org](http://www.orsal.org))

Tableau 5 : Le traitement des demandes de carte d'invalidité par département en 2004

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France métr.	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Nbre de demandes décisionnées	6 840	85,1%	7 387	81,5%	14 227	83,2%	441 583	77,5%
<i>Dont premières demandes</i>	3 704	46,1%	2 959	32,7%	6 663	39,0%	217 084	38,1%
<i>Dont renouvellement</i>	3 136	39,0%	4 428	48,9%	7 564	44,2%	224 499	39,4%
Nbre de demandes non décisionnées au 31 dec. 2004	1 193	14,9%	1 675	18,5%	2 868	16,8%	128 353	22,5%
<b>Total</b>	<b>8 033</b>	<b>100,0%</b>	<b>9 062</b>	<b>100,0%</b>	<b>17 095</b>	<b>100,0%</b>	<b>569 936</b>	<b>100,0%</b>

Source : DREES / COTOREP

Tableau 6 : Décisions d'attribution de la carte d'invalidité par département en 2004

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France métr.	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Accords	4 876	71,3%	5 705	77,2%	10 581	74,4%	325 694	73,8%
<i>Dont premières demandes</i>	2 329	34,0%	2 006	27,2%	4 335	30,5%	145 088	32,9%
<i>Dont renouvellement</i>	2 547	37,2%	3 699	50,1%	6 246	43,9%	180 606	40,9%
Refus et sans suite	1 959	28,6%	1 674	22,7%	3 633	25,5%	111 856	25,3%
Sursis à statuer	5	0,1%	8	0,1%	13	0,1%	3 989	0,9%
<b>Total toutes décisions</b>	<b>6 840</b>	<b>100,0%</b>	<b>7 387</b>	<b>100,0%</b>	<b>14 227</b>	<b>100,0%</b>	<b>441 539</b>	<b>100,0%</b>

Source : DREES / COTOREP

# L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DONNÉES DE LA DÉCLARATION 2003

Les entreprises de plus de 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (loi de juillet 1987, et plus récemment loi du 11 février 2005, dont l'application devrait débuter en janvier 2006

- voir [annexe p.83](#)), sont tenues de remplir annuellement la "Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés". Ce sont les données de cette déclaration pour l'année 2003 qui sont analysées ici.

## LES ENTREPRISES SOUMISES À L'OBLIGATION D'EMPLOI

### Trois manières de satisfaire à l'obligation d'emploi

En Alsace, en 2003, on dénombre 2 829 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, 27 % ont passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé et 59 % versent une contribution à l'AGEFIPH. Les entreprises peuvent cumuler ces trois manières de satisfaire à l'obligation d'emploi. Elles sont 26 % à avoir uniquement versé une contribution à l'AGEFIPH.

### L'emploi direct de travailleurs salariés

Les entreprises assujetties emploient en Alsace 8 700 travailleurs handicapés, ce qui correspond à 11 200 "unités bénéficiaires" (une personne peut compter pour 1 à 5,5 unités bénéficiaires, selon son âge, la gravité de son handicap... Pour le détail voir [annexe p.69](#)). 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 (3,7 %).

On estime à 5 344 le nombre d'unités manquantes pour que chaque établissement

assujetti emploie 6 % de travailleurs handicapés (nombre stable depuis 2002).

Le taux d'emploi "corrigé", basé non pas sur les unités bénéficiaires mais sur le nombre de personnes effectivement présentes, en équivalents temps plein, 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 (2,7 %). Ces résultats sont particulièrement stables par rapport à l'année précédente.

### A l'échelle des zones d'emploi

L'analyse géographique des résultats montre de fortes disparités en terme de taux d'emploi direct à l'échelle des zones d'emploi. Les zones de Strasbourg, Colmar et Mulhouse, qui regroupent à elles seules deux tiers des "unités bénéficiaires" employées enregistrent ainsi des taux d'emploi très différents. Avec 3500 unités salariées, Strasbourg enregistre un taux d'emploi de 3,7 % (correspondant à la moyenne bas-rhinoise), le taux d'emploi dans la zone de Colmar est de 4,3 % (1 126 unités salariées), alors qu'il est de 5,8 % dans la zone de Mulhouse (avec 2 653 unités salariées). Le taux d'emploi particulièrement élevé dans cette dernière zone s'explique en partie par l'emploi d'un nombre important de travailleurs handicapés par Peugeot Mulhouse.

### Les grands secteurs d'activité

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 3 000 unités bénéficiaires).

Selon le secteur considéré, la proportion des entreprises n'ayant eu recours qu'au versement d'une contribution à l'AGEFIPH pour satisfaire à leur obligation d'emploi varie du simple au double : elle est de 17 % dans l'industrie manufacturière, contre 46 % dans l'hôtellerie - restauration.

## LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EMPLOYÉS DANS CES ENTREPRISES

### La pyramide des âges

L'analyse de la pyramide des âges des travailleurs handicapés montre, outre une forte proportion d'hommes (69 %), une part importante de personnes de 50 ans ou plus (40 %), ce qui est probablement dû à l'augmentation du taux de handicap avec l'âge. On estime ainsi que 3 470 travailleurs handicapés sont à moins de 10 ans de l'âge de la retraite.

La part des travailleurs âgés de 50 ans ou plus est variable d'un secteur d'activité à l'autre : elle est forte dans l'industrie manufacturière (44 %) et plus faible dans le commerce, ou les services aux entreprises (respectivement 27 % et 30 %).

### Type de contrat et emploi occupé

La quasi totalité (95 %) des travailleurs handicapés est en contrat à durée indéterminée et la moitié d'entre eux ont été embauchés il y a plus de 15 ans (51 %). Toutefois, les personnes embauchées en 2003 sont 46 % 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.

### La reconnaissance du handicap

68 % des travailleurs handicapés ont été reconnus par la COTOREP et 24 % 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 (59 % contre 78 % dans le Haut-Rhin) et, parmi ces dernières, par une proportion plus forte de personnes classées en catégorie A (handicap léger : 40 % contre 18 % dans le département du Haut-Rhin).

### Le passage du milieu protégé au milieu ordinaire

Les données de la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés permettent de dénombrer les personnes qui sont passées par le milieu protégé (Ateliers Protégés, Centres d'Aide par le Travail, Instituts Médicoprofessionnels).

En 2003, parmi les 8 700 personnes employées dans les entreprises alsaciennes, seules 92 ont été employées en milieu protégé au cours de leur vie professionnelle. 9 d'entre elles ont été embauchées au cours de l'année.

## Les principaux indicateurs<sup>1</sup>

Tableau 7 : Nombre d'établissements assujettis employant des travailleurs handicapés en 2003 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

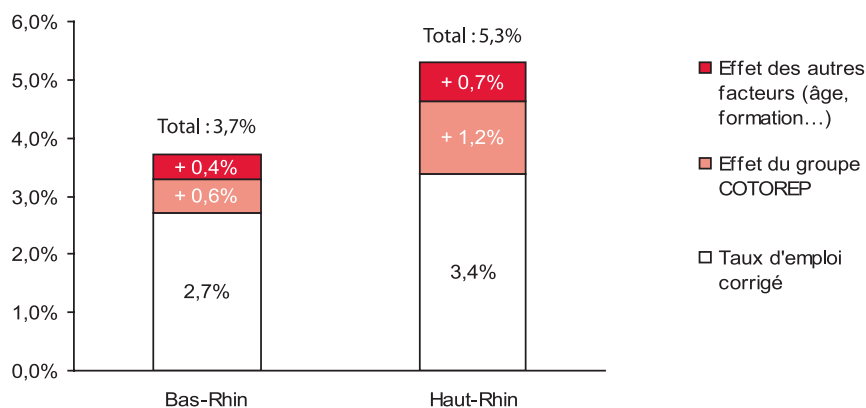
	Etablissements			Unités Bénéficiaires		
	nombre	%*	Evo. 2003/2002	nombre	taux d'emploi direct **	Evo. 2003/2002
Bas-Rhin	1 122	63,5	+2,4%	5 865	3,7	+2,2%
Haut-Rhin	747	70,3	+1,6%	5 347	5,3	-0,8%
<b>Alsace</b>	<b>1 869</b>	<b>66,1</b>	<b>+2,1%</b>	<b>11 212</b>	<b>4,3</b>	<b>+0,8%</b>

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.

Graphique 9 : Taux d'emploi corrigé par département en 2003



Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

Tableau 8 : Nombre d'établissements assujettis ayant passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé en 2003 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

	Etablissements			Unités Bénéficiaires		
	nombre	%*	Evo. 2003/2002	nombre	taux (%)**	Evo. 2003/2002
Bas-Rhin	434	24,6	+5,3%	529	0,3	-12,5%
Haut-Rhin	323	30,4	+0,3%	648	0,6	-15,6%
<b>Alsace</b>	<b>757</b>	<b>26,8</b>	<b>+3,1%</b>	<b>1 177</b>	<b>0,5</b>	<b>-14,2%</b>

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.

<sup>1</sup> L'ensemble des figures présentes dans le rapport 2003 ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL ([www.orsal.org](http://www.orsal.org))

Tableau 9 : Nombre d'établissements assujettis ayant versé une contribution à l'AGEFIPH en 2003 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

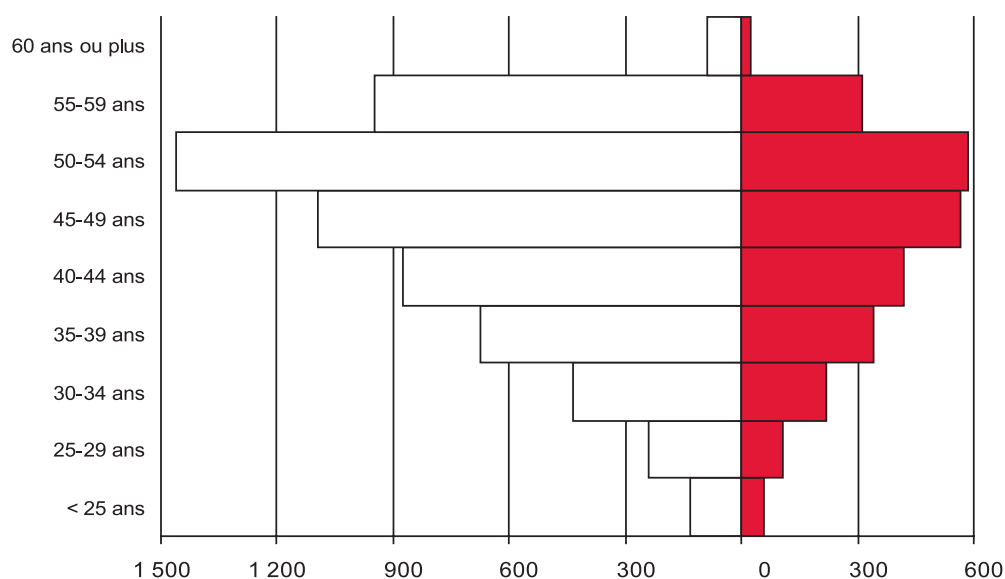
	Etablissements			Unités Bénéficiaires		
	nombre	%*	Evo. 2003/2002	nombre	taux (%)**	Evo. 2003/2002
Bas-Rhin	1 089	61,7	+2,1%	3 291	2,1	+1,3%
Haut-Rhin	583	54,8	+5,6%	1 330	1,3	-0,0%
<b>Alsace</b>	<b>1 672</b>	<b>59,1</b>	<b>+3,3%</b>	<b>4 621</b>	<b>1,8</b>	<b>+0,9%</b>

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.

Graphique 10 : Pyramide des âges des travailleurs handicapés employés en 2003 en Alsace



Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

# HANDICAP ET CHÔMAGE

---

## EN ALSACE

---

### EN 2004

---

Les statistiques sur les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE permettent de distinguer les personnes 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. Pour une vision plus détaillée, nous vous invitons à consulter les bulletins trimestriels sur le chômage des travailleurs handicapés disponibles sur le site [www.orsal.org](http://www.orsal.org).

#### EVOLUTION DU CHÔMAGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

**L'effectif des demandeurs d'emploi handicapés poursuit sa progression**

L'effectif des demandeurs d'emploi bénéficiant de la loi de juillet 1987 a poursuivi sa progression en 2004, passant de 6 905 à 7 832. Cette croissance (+ 13 %) est supérieure à celle de l'effectif global des demandeurs d'emploi (+ 9 %). Une très large majorité de ces bénéficiaires (92 %) sont des travailleurs dont le handicap est reconnu par la Cotorep : 35 % en catégorie A (handicap léger),

52 % en catégorie B (handicap modéré) et 6 % en catégorie C (handicap lourd).

Depuis 1996, l'effectif des demandeurs d'emploi en fin de mois bénéficiant de la loi de juillet 1987 a pratiquement doublé : la progression est en effet de 94 % en Alsace tandis qu'elle n'est que de 54 % en moyenne nationale sur la même période. Il convient de rappeler qu'en Alsace, ces dernières années, la progression du chômage est plus soutenue qu'en moyenne nationale.

#### LES CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

**Une part importante à la recherche d'un travail à temps partiel**

Par rapport à l'ensemble du public, les personnes handicapées se caractérisent par une part importante de demandeurs recherchant un emploi à temps partiel (30 % contre 12 %). Les personnes en recherche d'un emploi à temps plein restent tout de même majoritaires puisqu'un demandeur d'emploi handicapé sur deux cherche un emploi à temps plein.

**Les hommes sont majoritaires**

Les femmes sont sous-représentées parmi les demandeurs d'emploi handicapés (44 % contre 52 % pour l'ensemble des demandeurs). Cependant, l'évolution du nombre de femmes reste en Alsace plus soutenue que celle des hommes pour la deuxième année consécutive (18 % contre 13 % entre 2002 et 2003, 16 % contre 10 % entre 2003 et 2004

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

En terme de structure d'âge, la population des demandeurs d'emploi handicapés reste inchangée en 2004 par rapport à 2003 : un tiers des demandeurs d'emploi a plus de cinquante ans, tandis que cette proportion n'est que de 15 % pour l'ensemble du public.

**Ils sont plus nombreux à présenter un niveau de formation ou de qualification faible**

84 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation équivalent ou inférieur à un BEP/CAP. Cette proportion n'est que de 64 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. De la même façon, la majorité des demandeurs d'emploi handicapés sont peu qualifiés (25 % d'entre eux sont des ouvriers non qualifiés, 32 % des employés non qualifiés), alors que tous demandeurs d'emploi confondus, cette proportion n'est que de 40 %. Si les travailleurs handicapés représentent 8 % des demandeurs d'emploi, seuls 3 % des cadres en recherche d'emploi sont handicapés.

**Le secteur des services est le premier secteur d'origine des demandeurs d'emploi handicapés**

Les demandeurs d'emploi handicapés ayant déjà travaillé proviennent en majorité du secteur des services (50 %) et de l'industrie (23 %). L'augmentation des effectifs par rapport à 2003 (+13 %) est répartie de façon uniforme entre les différents secteurs d'activité.

**Les emplois de conducteur-livreur et de nettoyeur de locaux et de surfaces sont les plus recherchés**

Le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés et la nature de leur handicap limite les possibilités d'emploi : de fait, la demande d'emploi de ces travailleurs est concentrée sur un plus petit nombre d'emplois que celle de l'ensemble des demandeurs. Parmi les demandeurs d'emploi handicapés de sexe masculin, les emplois les plus recherchés sont ceux de conducteur-livreur (6 % des demandeurs) et d'agent de stockage et de la répartition des marchandises (5 %). Les femmes recherchent le plus souvent des emplois de nettoyeur de locaux et de surface (9 %) et d'agent de service de collectivité (9 %).

**Le chômage de longue durée frappe particulièrement les demandeurs d'emploi handicapés**

Les freins à l'embauche que cumulent les travailleurs handicapés en font les premières victimes du chômage de longue durée : 45 % d'entre eux recherchent un emploi depuis un an ou plus. Non seulement cette proportion est nettement supérieure à celle observée pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (30 %), mais elle est également en nette progression entre 2003 et 2004 (passant de 40 à 45 %). Les demandeurs d'emploi subissant un chômage de très longue durée (2 ans de recherche d'emploi ou plus) sont deux fois plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi handicapés que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (20 % contre 10 %).



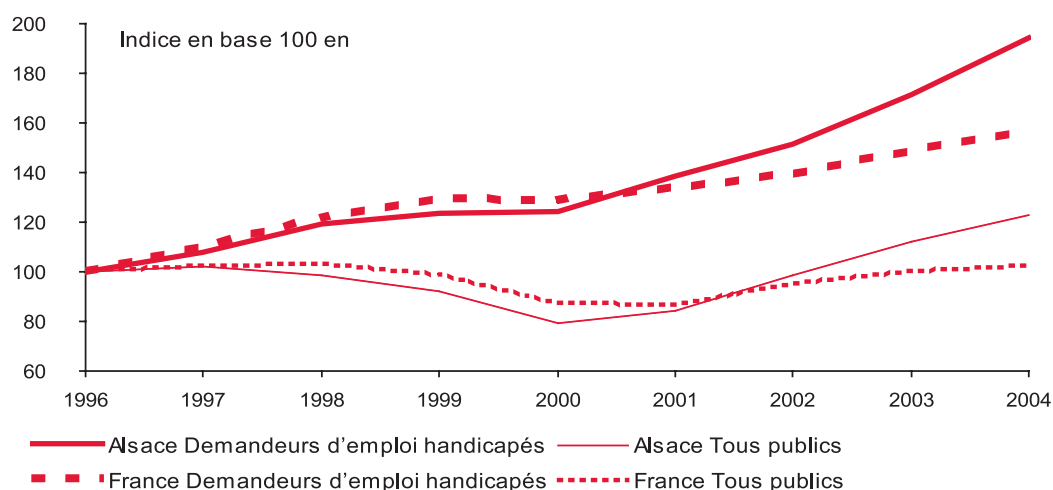
## Les principaux indicateurs<sup>1</sup>

Tableau 10 : Demande d'emploi des bénéficiaires de la loi de juillet 1987, toutes catégories, de 2001 à 2004 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 2004)	Evolution 2003/2004
	2001	2002	2003	2004		
Cotorep A Handicap léger	1 770	1 971	2 325	2 525	32%	+9%
Cotorep B Handicap modéré	2 555	2 818	3 190	3 714	47%	+16%
Cotorep C Handicap lourd	291	327	344	395	5%	+15%
Instance Cotorep	408	409	451	544	7%	+21%
<b>Sous-Total Cotorep</b>	<b>5 024</b>	<b>5 525</b>	<b>6 310</b>	<b>7 178</b>	<b>92%</b>	<b>+14%</b>
Pensionné d'invalidité	360	388	399	464	6%	+16%
Rente d'accidenté du travail > = 10%	68	86	94	94	1%	0%
<b>Sous-Total Sécurité sociale</b>	<b>428</b>	<b>474</b>	<b>493</b>	<b>558</b>	<b>7%</b>	<b>+13%</b>
Orphelins de guerre	121	95	93	85	1%	-9%
Veuves de guerre	6	8	7	7	0%	0%
Mutilés de guerre	4	5	2	4	0%	100%
<b>Sous-Total Autres prioritaires</b>	<b>131</b>	<b>108</b>	<b>102</b>	<b>96</b>	<b>1%</b>	<b>-6%</b>
Total bénéficiaires de la loi de juillet 1987	5 583	6 107	6 905	7 832	100%	+13%
Total des demandeurs d'emploi tous publics	74 199	86 312	98 342	107 615		+9%
Part des demandeurs d'emploi prioritaires	7,5%	7,1%	7,0%	7,3%		

Source : DRTEFP - ANPE - DEFM au 31/12

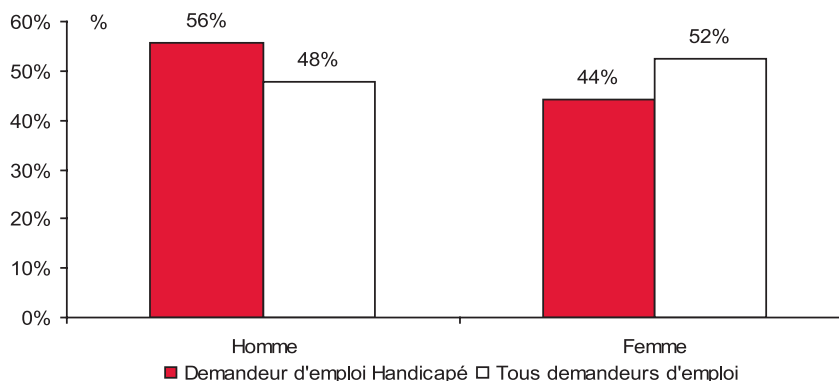
Graphique 11 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi, toutes catégories, de 1996 à 2004 en Alsace



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM au 31 décembre

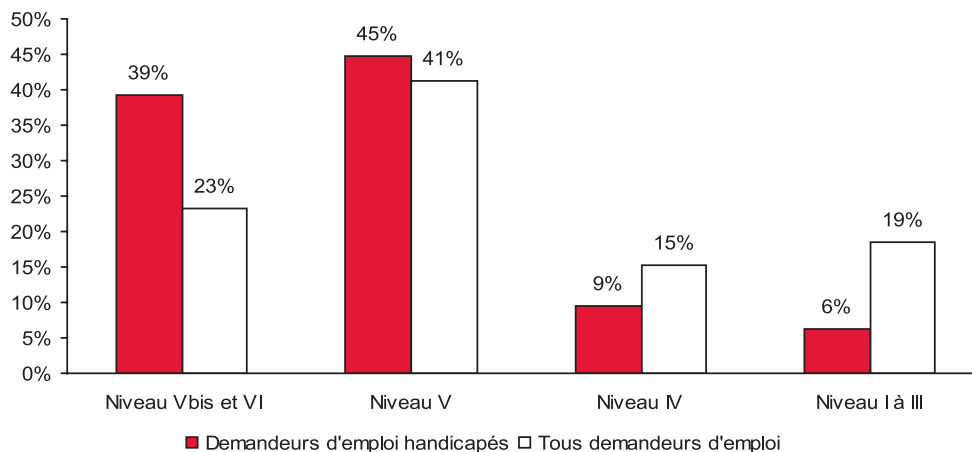
<sup>1</sup> L'ensemble des figures présentes dans le rapport 2003 ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL ([www.orsal.org](http://www.orsal.org))

Graphique 12 : Répartition des demandeurs d'emploi par sexe (catégories 1 à 3) en 2004 en Alsace



Source : DRTEFP - ANPE, DEFMAU 31/12

Graphique 13 : Niveau de formation des demandeurs d'emploi (cat. 1 à 3) en Alsace au 31/12/2004



Source : DRTEFP - ANPE, DEFMAU 31/12

#### Définition des catégories de demandeurs d'emploi définies par l'ANPE

- Catégorie 1** : sans emploi, immédiatement disponible, recherchant un emploi à temps plein
- Catégorie 2** : sans emploi, immédiatement disponible, recherchant un emploi à temps partiel
- Catégorie 3** : sans emploi, immédiatement disponible, 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

# LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN MILIEU PROTÉGÉ

Les données analysées ici permettent de faire le point sur la situation des établissements de travail protégé en Alsace. Il s'agit d'une part des Centres d'Aide par le Travail (CAT) et d'autre part des Entre-

prises Adaptées (EA), connus anciennement sous la dénomination d'Ateliers Protégés. Pour plus de détails (définitions, statut des salariés...) sur ces deux types de structures, voir [annexe p.71](#).

## LES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

### L'équipement financé en Alsace

En Alsace, 2 924 places de CAT sont financées fin décembre 2004, ce qui correspond à un taux d'équipement de 2,94 places pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans (3,13 pour 1 000 dans le Haut-Rhin). Fin 2003<sup>1</sup>, le taux d'équipement alsacien était légèrement inférieur à la moyenne nationale (respectivement 2,81 et 3,04 pour 1 000). Entre 1998 et 2004, le nombre de places a connu une croissance moyenne annuelle de 2,2 % dans la région. Entre fin 2003 et fin 2004, 89 nouvelles places ont été financées dans la région, avec en particulier la création d'un nouveau centre à Sainte-Marie-aux-Mines.

### Les personnes travaillant en CAT dans la région

Les données du tableau de bord des CAT permettent de caractériser la population travaillant dans ces structures. Les dernières données disponibles datent malheureusement de 2002.

Certaines caractéristiques ont peu évolué par le passé (entre 1999 et 2002), on peut donc supposer qu'elles sont toujours valables actuellement. On sait ainsi que le public accueilli dans les CAT alsaciens est constitué en majorité d'hommes (55 %), et qu'une majorité de ces personnes souffrent de déficiences intellectuelles (71 %), alors que ce type de déficience reste peu représenté en milieu ordinaire (voir chapitre "[L'accès à l'emploi en milieu ordinaire](#)" p.31).

Si on observe en Alsace, comme dans d'autres régions, un phénomène de vieillissement des personnes travaillant en CAT (les personnes de plus de 45 ans représentaient 15 % du public en 1999 et 21 % 2002). L'absence de données plus récentes empêche d'avoir une idée précise de l'ampleur du phénomène en Alsace.

Aucune donnée récente n'est disponible concernant les entrées et sorties dans les CAT de la région. En 2002, le tableau de

<sup>1</sup> Dernière donnée disponible pour la France métropolitaine [15]:

bord des CAT dénombrait 159 entrées (soit 5% des effectifs présents) et 134 sorties (4% des effectifs présents). On peut également rappeler que les sorties vers le milieu ordinaire ou vers des entreprises adaptées

étaient très peu nombreuses (une vingtaine de personnes). Il est probable que ce constat reste valable pour les années 2003 ou 2004.

### LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Les 19 entreprises adaptées d'Alsace (nouvelle appellation des ateliers protégés) emploient 684 travailleurs handicapés à la fin de l'année 2004. Ces effectifs qui augmentaient entre 2000 et 2002 (de 638 à 740 personnes) sont en régression depuis cette date (731 travailleurs en 2003, 684 en 2004).

Ces entreprises du fait de leur position de sous-traitant sont particulièrement dépendantes de la santé économique et des choix stratégiques de leurs clients. Dans un contexte régional de désindustrialisation et de délocalisation des travaux aux valeurs ajoutées les plus basses (conditionnement...), les ateliers protégés sont dans une situation qui semble fragile.

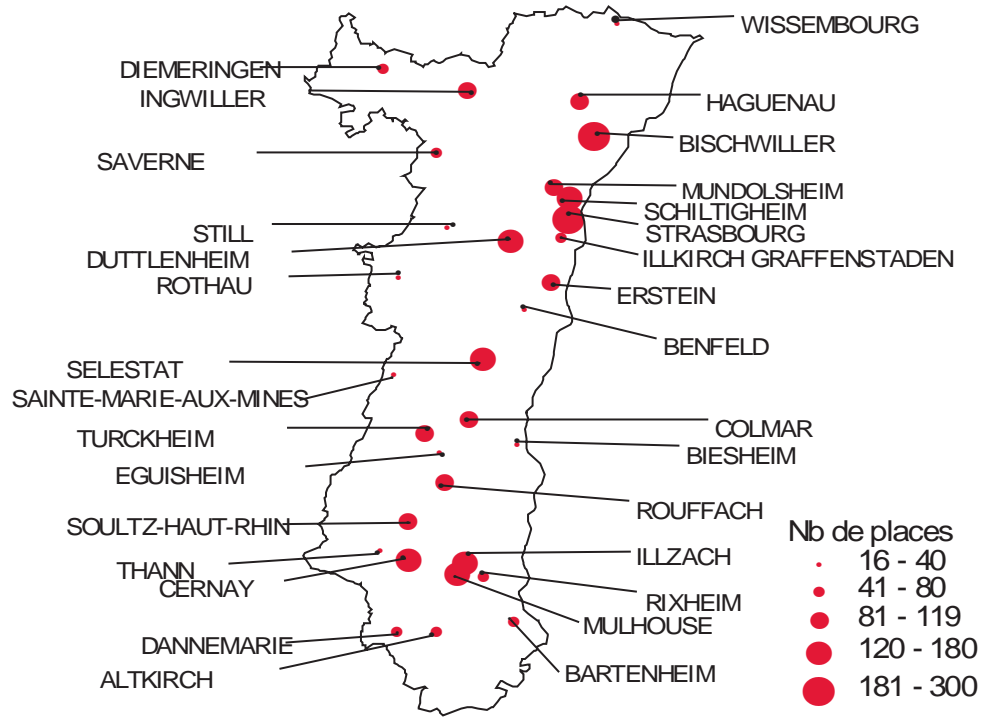
Ainsi, en 2004, une entreprise adaptée haut-rhinoise qui employait une soixantaine de travailleurs handicapés (dans la zone d'emploi d'Altkirch) a annoncé son dépôt de bilan.

On peut tout de même signaler l'ouverture d'une nouvelle entreprise adaptée à Strasbourg (employant 5 personnes), ainsi que la création d'un nouveau site dans le Haut-Rhin (à Eguisheim, employant 7 personnes).

Les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) sont au nombre de trois dans la région, et permettent à 43 personnes d'exercer une activité professionnelle à domicile (46 en 2003).

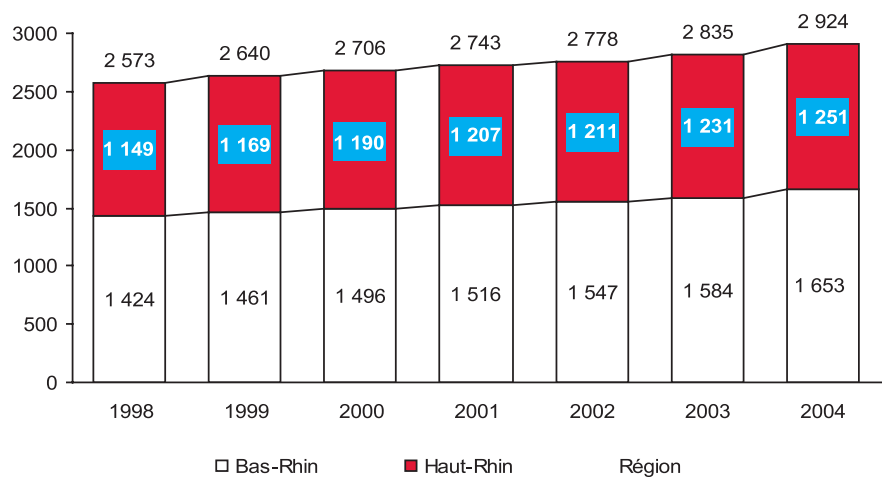
# Les principaux indicateurs<sup>1</sup>

Carte 2 : Répartition géographique et capacité des CAT en Alsace au 30.06.2005



Source : DRASS-DDASS / Exploitation ORSAL

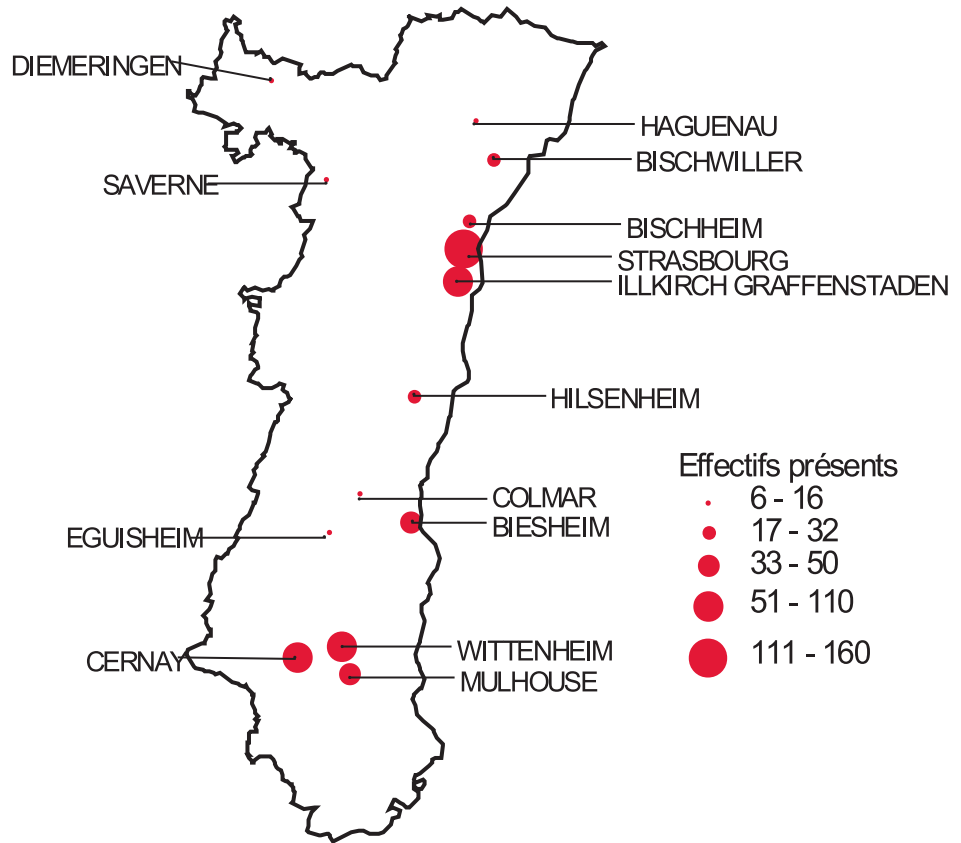
Graphique 14 : Evolution de la capacité d'accueil en CAT (départements et région) entre 1998 et 2004



Source : DRASS-DDASS

<sup>1</sup> L'ensemble des figures présentes dans le rapport 2003 ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL ([www.orsal.org](http://www.orsal.org))

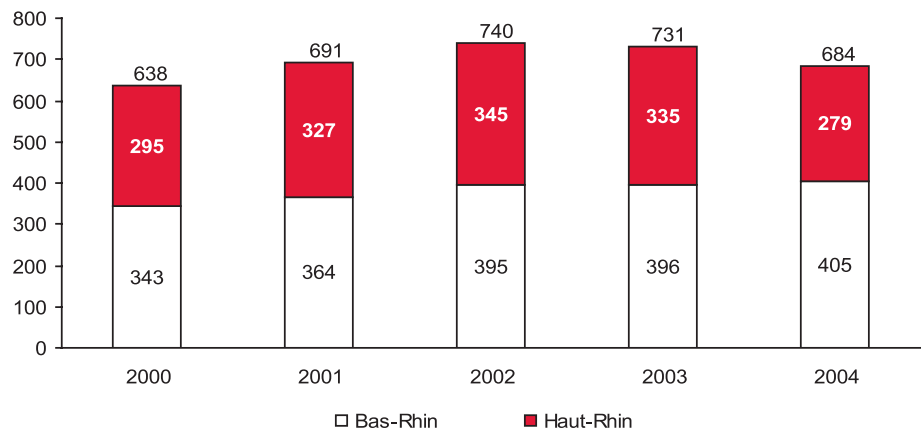
Carte 3 : Répartition géographique des effectifs de personnes employées en EA en Alsace au 31.12.2004



Source : DRTEFP

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

Graphique 15 : Evolution des effectifs en EA (départements et région) entre 2000 et 2004



Source : DRTEFP

# Chapitre III

## Le dispositif d'insertion

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





# L'ACCÈS À L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

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

en particulier des données du réseau CAP Emploi, de l'AGEFIPH (mesures versées), de la DRTEFP (aides à l'emploi) et de l'ANPE (demandeurs handicapés ayant retrouvé un emploi).

## L'AIDE AU PLACEMENT PAR LE RESEAU CAP EMPLOI

### Le nombre de personnes prises en charge en 2004

En 2004, 1 989 dossiers ont été ouverts dans les deux CAP Emploi de la région (voir [annexe p.75](#) pour la description de ces structures), nombre en diminution depuis l'année 2003 (-31 %). Cette diminution est due à des perturbations dans l'activité de CAP emploi dans le Bas-Rhin : suite à une diminution de budget, Action et Compétence a dû mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi. L'activité a pu être reprise de façon habituelle au cours du second semestre 2004.

Si en début d'année 2004, il restait 5 101 dossiers actifs "en stock", ce nombre n'est plus que de 4 574 fin 2004. Cette diminution concerne uniquement le Bas-Rhin, et s'explique sans doute par la baisse du nombre de dossiers ouverts en cours d'année.

### Les caractéristiques des nouveaux accueillis

Comme en 2003, le profil des nouveaux accueillis par CAP Emploi est proche de celui des demandeurs d'emploi handicapés : avec une majorité d'hommes, de personnes ayant un niveau de formation faible... On observe en outre une forte proportion de chômeurs de longue durée (45 %).

Ils sont peu nombreux à souffrir de déficiences intellectuelles (4 %), la majorité ayant un handicap moteur ou une maladie invalidante.

Dans le cadre d'une convention avec l'ANPE, CAP emploi suit des personnes au titre du PAP/ND (voir [annexe p.75](#)). Ces personnes (729 nouveaux dossiers, soit 37 % de l'ensemble) sont plus éloignées de l'emploi (49 % de chômeurs de longue durée, contre 41 % pour le reste des personnes suivies), plus âgées (29 % de personnes de 50 ans ou plus, contre 22 %), et ont un niveau de formation plus faible (48 % ont un niveau inférieur au CAP, contre 38 % pour le reste du public).

### Les placements réalisés par CAP Emploi

Le nombre de placements réalisés a, lui aussi, diminué en 2004 (794 contrats signés, -42 % par rapport à 2003). Cette diminution s'explique, encore une fois, par la réorganisation des services de CAP Emploi dans le Bas-Rhin (les placements ont diminué de 60 % dans ce département).

En 2004, la part des contrats stables (CDI et CDD de 12 mois ou plus), est en progression (63 % contre 52 % en 2003) ce qui rompt avec la tendance à la précarisation

des placements observée au cours des années précédentes.

Plus d'un placement sur deux (60 %) se fait dans une entreprise de moins de 20 sala-

riés, alors que ces entreprises n'emploient que 33 % des salariés de la région et qu'elles ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

### 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 Emploi Solidarité, Contrats Emploi Consolidé, Contrats Initiative Emploi voir [annexe p.76](#)). Ainsi, en Alsace, 1 165 CES ont été signés en 2004 par des travailleurs handicapés (soit 21 % de l'ensemble des CES signés dans la région). En 2004, le nombre de CES et de CEC signés est en baisse dans la région (respectivement -5 % et -25 %). Ces dispositifs sont amenés à disparaître en 2005. Ils seront remplacés par le CIE à partir de mai 2005. Cette dernière mesure est en hausse de 23 % pour les travailleurs handicapés et de 58 % pour l'ensemble du public en 2004. Globalement, le recours à ces trois dispositifs (CES, CEC et CIE) est

en hausse de 4 % par rapport à 2003.

En 2004, l'AGEFIPH a versé 611 primes à l'insertion (voir [annexe p.76](#)), pour des contrats signés par des travailleurs handicapés. Ce nombre est en augmentation de 9 % par rapport à 2003 et retrouve ainsi son niveau de 2002.

En 2004, la garantie de ressources a concerné 385 travailleurs handicapés (reconnus en catégorie B ou C et pour lesquels la COTOREP avait décidé un abattement de salaire - voir [annexe p.77](#)). Ce nombre est stable depuis 2001.

Enfin, l'AGEFIPH a également versé en 2004, 91 aides à la création d'entreprise (voir [annexe p.77](#)) pour des créateurs handicapés. Ce nombre est stable par rapport à l'année précédente.

### LES DEMANDEURS D'EMPLOI AYANT RETROUVÉ UN EMPLOI EN 2004

En 2004, 945 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).

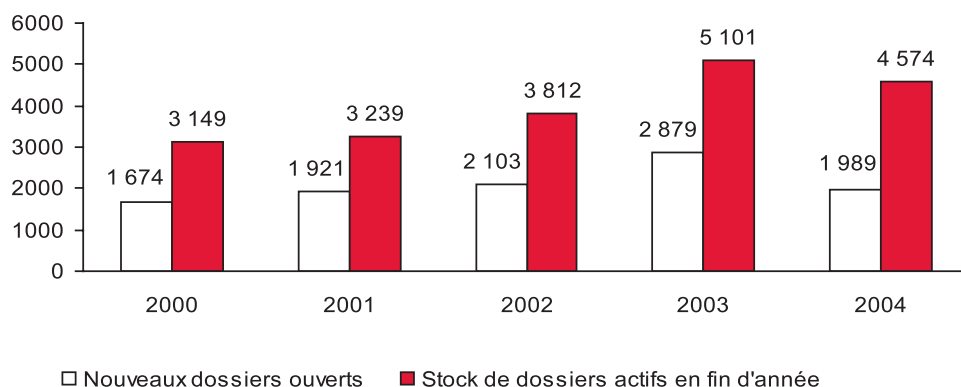
Le handicap apparaît comme un obstacle de plus au retour à l'emploi, en outre, il semble que les personnes classées en Catégorie A par la COTOREP (handicap léger) accèdent à l'emploi plus facilement

que les personnes en catégorie B ou C.

Ces résultats peuvent être éclairés par ceux d'une étude réalisée par l'Observatoire des discriminations qui a utilisé la méthode du "testing" pour vérifier l'impact du handicap sur le recrutement d'un candidat [2]. L'étude montre ainsi qu'une personne handicapée a 15 fois moins de chance d'être sélectionnée pour un entretien d'embauche qu'un candidat de référence quand son curriculum vitae signale son handicap. Si le handicap n'est pas connu avant l'entretien, le candidat handicapé connaît un bon taux de réussite (47%), bien qu'inférieur à celui du candidat de référence non handicapé. Cette étude montre aussi qu'avoir plus de 50 ans, ce qui est le cas d'un nombre important de demandeurs d'emploi handicapés, est également une source de discrimination à l'embauche.

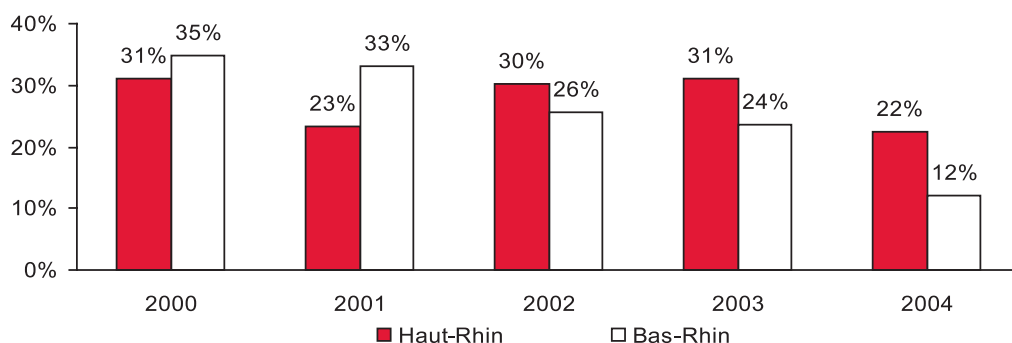
## Les principaux indicateurs<sup>1</sup>

Graphique 16 : Evolution du stock de dossiers actifs et du nombre annuel de nouveaux dossiers en Alsace de 2000 à 2004



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

Graphique 17 : Evolution du taux de signature\* de contrat entre 2000 et 2004 dans les deux départements alsaciens



Source : Rapports annuels 2004, 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.

Tableau 11 : Aides publiques à l'emploi (janvier-décembre 2004), Alsace

	TH	Tous publics	%TH Alsace	%TH France	Evol TH 2004/2003	Evol tous publics 2004/2003
Contrats Initiative Emploi **	427	2 219	19,2%	18,0%	+ 23%	+ 58%
Contrat Emploi Solidarité *	1 105	5 265	21,0%	13,9%	- 5%	- 11%
Contrat Emploi Consolidé *	281	1 184	23,7%	16,3%	- 25%	- 25%

\* source CNASEA (yc les avenants de reconduction)

\*\* source ANPE

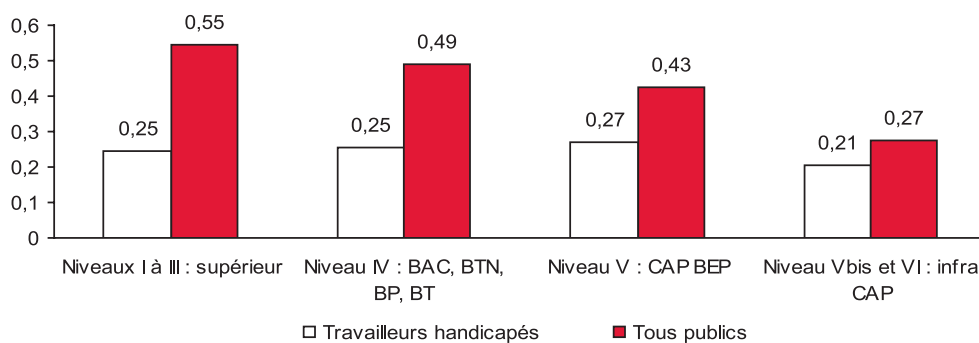
<sup>1</sup> L'ensemble des figures présentes dans le rapport 2003 ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL ([www.orsal.org](http://www.orsal.org))

Tableau 12 : Répartition des sorties du fichier des demandeurs d'emploi handicapés en 2004 selon le motif (catégorie 1)

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Reprise d'emploi	525	21%	420	23%	945	20%
Entrée en stage	379	13%	367	16%	746	16%
Arrêt de recherche	415	17%	358	17%	773	17%
Changement d'agence	36	1%	42	1%	78	2%
Absence au contrôle	873	34%	662	33%	1 535	33%
Radiation	146	5%	125	5%	271	6%
Autres cas	174	9%	145	5%	319	7%
<b>Total</b>	<b>2 548</b>	<b>100%</b>	<b>2 119</b>	<b>100%</b>	<b>4 667</b>	<b>100%</b>

Source : ANPE via AGEFIPH

Graphique 18 : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs d'emploi de catégorie 1 selon le niveau de formation en Alsace en 2004



Source : ANPE via AGEFIPH

# L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION DES ENTREPRISES

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

Les données présentées ici sont issues des rapports d'activité de ces structures. Elles ne permettent pas d'évaluer leur résultat en 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...).

Pour plus de détail sur l'activité d'information et de sensibilisation des entreprises voir [annexe p. 73](#).

## L'ACTION DU MEDEF DANS LE BAS-RHIN

La mission "diagnostic et conseil" du MEDEF a réalisé 9 diagnostics courts d'entreprises de 100 salariés ou plus au cours de l'année 2004.

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 20 entreprises en 2004.

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

## LA MISSION INFORMATION ET SENSIBILISATION DU HAUT-RHIN

La mission d'information et de sensibilisation des entreprises est assurée, dans le Haut-Rhin, par l'association Action et Compétence. Depuis sa réorientation, en 2003, la mission s'est largement consacrée à la réalisation de diagnostics auprès d'entreprises du département. Ces diagnostics se déroulent en trois phases : une première phase d'état des lieux, une seconde phase de présentation des résultats et des recom-

mandations à l'entreprise, en présence de l'AGEFIPH, et une troisième phase de mise en oeuvre et d'accompagnement.

La sélection des entreprises aurait dû se faire sur la base de trois sources : le fichier des entreprises contribuant à l'AGEFIPH, le fichier des entreprises membres du MEDEF Centre Alsace Colmar, et les entreprises repérées lors des visites réa-

lisées par les consultants de CAP Emploi 68 et de la mission maintien dans l'emploi. Les critères de sélection auraient dû être la taille (au moins 100 salariés), le secteur d'activité, les difficultés repérées dans l'embauche ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, le versement d'une forte contribution à l'AGEFIPH. Une partie de ce ciblage n'a pas pu être fait pour des raisons techniques (pas d'accès au fichier des contribuants à l'AGEFIPH...), comme en témoigne les caractéristiques des entreprises ayant bénéficié d'un diagnostic en 2004 (voir plus loin).

En 2004, 15 diagnostics ont été initiés auprès d'entreprises du département. 13 d'entre eux ont été menés à leur terme en cours d'année, nombre auquel il faut ajouter 7 autres diagnostics, initiés en 2003, qui ont également été finalisés en 2004.

Les entreprises qui ont bénéficié d'un diagnostic sont localisées majoritairement dans les zones d'emploi de Colmar et de Mulhouse (11 entreprises). Le secteur

d'activité le plus représenté est celui de l'industrie manufacturière (46 %), suivi par celui du commerce et des réparations automobiles (26 %). Si 7 entreprises ont bien plus de 100 salariés, elles sont 6 à avoir de 20 à 49 salariés. 10 entreprises diagnostiquées ne versaient pas de contribution à l'AGEFIPH.

La mission information sensibilisation du Haut-Rhin, dans son rapport annuel, met en avant certains obstacles que rencontrent les entreprises. On peut signaler en particulier un déficit d'information sur les aides et les ressources locales dans le domaine du handicap, ainsi qu'une difficulté à repérer les bénéficiaires de la loi de 1987. La mission rapporte également le poids des contraintes économiques, qui rendent plus difficiles l'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés. Elle signale enfin que la plupart des entreprises rencontrées font état de prix excessifs de la sous-traitance par le milieu protégé.

## LA PROSPECTION PAR 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.

En 2004, les deux structures CAP Emploi de la région ont effectué 779 visites dans 590 entreprises (-21,5 % par rapport à 2003). Ces visites ont permis de repérer 580 offres d'emploi (-52,6 % par rapport à 2003). Cette diminution de l'activité de CAP Emploi est à mettre en lien avec la mise en place d'un plan de sauvegarde dans le Bas-Rhin, consécutive à une baisse de budget (voir chapitre "[L'accès à l'emploi en milieu ordinaire](#)", p.31).

En 2004, CAP Emploi a également été chargé d'une mission d'information et de conseil visant les entreprises bas-rhinoises

qui remplissent leur obligation d'emploi uniquement en versant une contribution à l'AGEFIPH. Cette mission de trois ans a pour objectif de diminuer de 20 % le nombre de ces entreprises.

Au cours du second semestre 2004, cette mission s'est traduite par 78 visites d'entreprises. Outre l'information et le conseil qui ont pu être transmis à cette occasion, les visites ont permis de recueillir 24 offres d'emploi et 41 offres de stage. Elles ont également permis de transmettre aux entreprises du milieu protégé, 27 propositions de commande émanant des entreprises rencontrées. Les problèmes de maintien dans l'emploi (1 entreprise), les opportunités de diagnostics courts (1 entreprise), et les projets d'accord concernant l'emploi de travailleurs handicapés (1 entreprise) ont été rarement signalés.

# LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

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

Ce chapitre présente tout d'abord les der-

nières données concernant les avis d'inaptitude émis par les médecins du travail en Alsace. Il analyse ensuite les données des missions maintien dans l'emploi du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ainsi que l'activité de maintien dans l'emploi de CAP Emploi dans la région.

## LES AVIS D'INAPTITUDE

En 2003, les médecins du travail ont émis plus de 416 000 avis concernant l'aptitude de salariés alsaciens à leur poste. D'après les données d'activité des services de santé au travail, les médecins du travail ont émis 23 000 avis d'aptitude avec restriction, 6 000 aptitudes avec aménagement, 2 900 avis d'inaptitude temporaire). Selon une étude réalisée par la DRTEFP, plus de 2 100 avis d'inaptitude totale ont été émis en Alsace en 2003 [25].

L'OREFIPH a pour projet de lancer une étude régionale sur le devenir, à un an, des salariés pour lesquels un avis d'inaptitude totale a été émis. Cette étude permettra en particulier de savoir combien de ces salariés sont maintenus dans l'emploi, combien ont recours au dispositif d'aide à l'insertion de travailleurs handicapés pour essayer de retrouver un emploi...

## LES MISSIONS MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### L'activité de maintien dans l'emploi en 2004

Les deux missions gérées par l'association Action et Compétence ont pris en charge 1 397 dossiers de travailleurs en danger de perdre leur emploi pour inaptitude (+20 % par rapport à 2003). 832 de ces dossiers ont été ouverts en cours d'année (+16 %).

Si le nombre de nouveaux dossiers ouverts a progressé de 51 % dans le Haut-Rhin, il a connu une légère diminution dans le Bas-Rhin (-6 %).

Ces dossiers font suite à des signalements des services sociaux de la CRAM (519 signalements), de médecins du travail (425 signalements) ou d'autres acteurs (COTOREP, Entreprise, Salarié : 152 signalements).

Dans 60 % des cas, c'est une maladie non professionnelle qui est à l'origine du risque d'inaptitude (503 dossiers). Dans 28 % des cas c'est une maladie professionnelle ou un accident du travail.



### Les caractéristiques du public nouvellement pris en charge

Le public nouvellement pris en charge par les missions maintien dans l'emploi est plutôt masculin (57 % d'hommes), et relativement âgé. 31 % d'entre eux ont un niveau de formation bas (inférieur au CAP / BEP), les ouvriers et employés non qualifiés représentent 44 % de cette population.

On retrouve ici le profil des demandeurs d'emploi handicapés et des personnes prises en charge par CAP Emploi.

Deux tiers (66 %) des personnes nouvellement prises en charge sont touchées par un handicap moteur.

Seules 11 % des personnes nouvellement prises en charge ont été déclarées incapables à leur poste, les médecins du travail préfèrent donner un avis d'aptitude avec restriction (58 % des cas), ou un avis simple. L'émission d'un avis d'inaptitude au poste est en effet un obstacle au maintien en emploi.

### Les caractéristiques des entreprises

Trois secteurs emploient l'essentiel des personnes signalées : l'industrie manufacturière (42 % des nouveaux dossiers), le commerce et les réparations (13 %), et le BTP (16 %). L'industrie manufacturière ainsi que le BTP sont surreprésentés par rapport à leur poids dans l'emploi salarié régional (respectivement 30 % et 8 %). Il s'agit sans doute ici du reflet des conditions de travail difficiles dans ces deux secteurs.

### Les dossiers fermés en cours d'année

Parmi les 598 dossiers fermés en cours d'année (nombre en hausse de 13% par rapport à 2003), 389 aboutissent au maintien dans l'emploi (en hausse de 22 % dans le Haut-Rhin alors que le nombre est stable dans le Bas-Rhin). Dans 96 % des cas, le maintien se fait au sein de l'entreprise. En 2004, 155 travailleurs handicapés pris en charge par la mission maintien ont été licenciés pour inaptitude (23 % de l'ensemble des dossiers fermés, nombre en progression de 30 %). Cette même année 134 dossiers ont abouti à d'autres solutions (pré-retraite...).

## LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI PAR CAP EMPLOI

Le réseau CAP Emploi a pris en charge 81 personnes dans le cadre de son activité de contribution au maintien dans l'emploi (nombre en baisse de 43 % par rapport à 2003). La diminution de cette activité est surtout sensible dans le département du Haut-Rhin (-64%).

Ces structures ont permis à 45 personnes d'être maintenues dans leur entreprise, et à 8 personnes d'être reclassées dans une autre entreprise.



## Les principaux indicateurs<sup>1</sup>

Figure 3 : Activité des missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2004

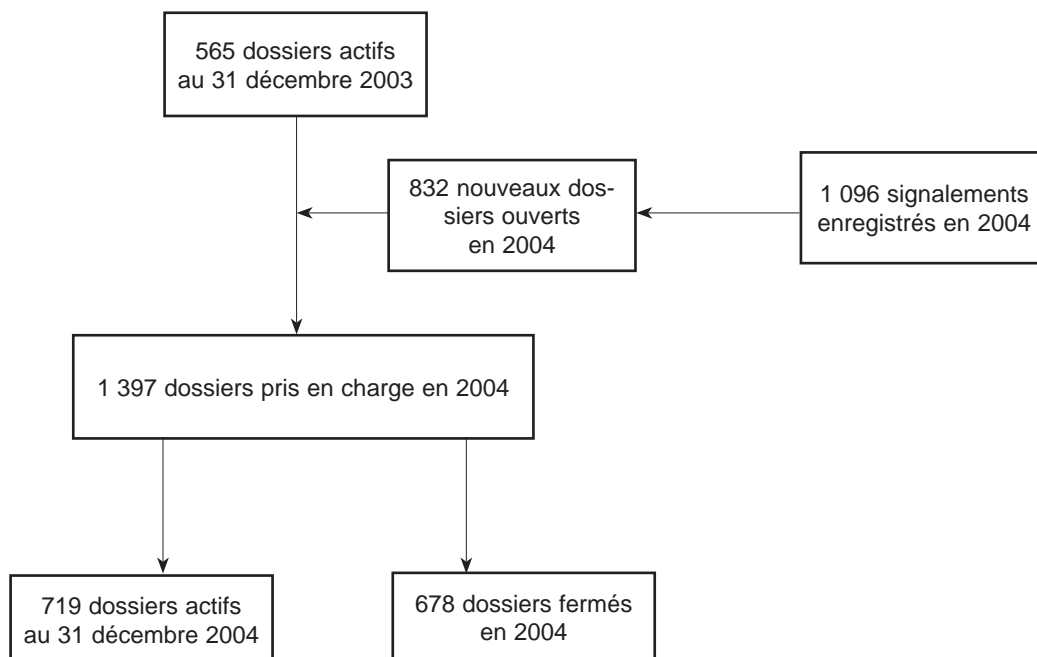


Tableau 13 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2004 selon l'origine du risque d'inaptitude

	Bas-Rhin			Haut-Rhin			Alsace		
	nb	%	Evo. 03/04	nb	%	Evo. 03/04	nb	%	Evo. 03/04
Aggravation du handicap	25	6%	+ 32%	17	4%	+ 183%	42	5%	+ 68%
Maladie professionnelle	77	18%	+ 15%	24	6%	+ 41%	101	12%	+ 20%
Maladie autre que maladie professionnelle	223	53%	- 9%	280	68%	+ 47%	503	60%	+ 16%
Accident de travail	75	18%	- 15%	61	15%	+ 30%	136	16%	+ 1%
Accident de trajet	4	1%	+ 33%	3	1%	+ 200%	7	1%	+ 75%
Autre accident	16	4%	- 36%	27	7%	+ 145%	43	5%	+ 19%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>	<b>- 6%</b>	<b>412</b>	<b>100%</b>	<b>+ 51%</b>	<b>832</b>	<b>100%</b>	<b>+ 16%</b>

Source : Mission maintien Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin, 2004

<sup>1</sup> L'ensemble des figures présentes dans le rapport 2003 ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL ([www.orsal.org](http://www.orsal.org))

Tableau 14 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2004 selon la nature de leur handicap principal

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. 03/04
	nb	%	nb	%	nb	%	
Moteur	296	70%	254	62%	550	66%	+ 21%
Maladie invalidante	60	14%	70	17%	130	16%	+ 1%
Visuel	11	3%	6	1%	17	2%	0%
Auditif	11	3%	21	5%	32	4%	+ 113%
Déficiência intellectuelle	1	0%	2	0%	3	0%	- 25%
Maladie mentale	8	2%	11	3%	19	2%	+ 58%
Traumatisme crânien	1	0%	0	0%	1	0%	0%
Polyhandicap	32	8%	48	12%	80	10%	- 10%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>	<b>412</b>	<b>100%</b>	<b>832</b>	<b>100%</b>	<b>+ 16%</b>

Source : Mission maintien Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin, 2004

Tableau 15 : Détail des types de maintien dans l'emploi en Alsace en 2004

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. 03/04
	nb	%	nb	%	nb	%	
Maintien dans l'entreprise	207	96%	166	96%	373	96%	+ 16,6%
<i>Maintien au poste</i>	155	72%	106	61%	261	67%	+ 18,6%
<i>Maintien à un autre poste</i>	52	24%	60	35%	112	29%	+ 12,0%
Reclassement dans une autre entreprise	9	4%	7	4%	16	4%	- 60,0%
<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>100%</b>	<b>173</b>	<b>100%</b>	<b>389</b>	<b>100%</b>	<b>+ 8,1%</b>

Source : Missions maintien dans l'emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin, 2004

# L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Plusieurs sources de données (ANPE, CAP Emploi...) attestent du faible niveau de qualification des travailleurs handicapés, ce qui représente un obstacle à leur insertion professionnelle.

C'est pourquoi l'appui à la formation continue est un des axes développés par la po-

litique régionale en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

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

## LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À L'AFPA

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 reste à la charge de l'Etat.

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

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

En 2004, sur un total de 7 900 aides à l'élaboration du parcours de formation, délivrées par l'AFPA en Alsace, 678 ont concerné des travailleurs handicapés (soit 8,6 % de l'ensemble du public, pourcentage stable par rapport à 2003).

Cette même année 72 modules d'orientation ont été financés par l'AGEFIPH dans le cadre de la convention régionale (voir

annexe p.78 pour la description des services d'orientation à l'AFPA).

### Les prestations de formation de l'AFPA

En 2004, 241 prestations de formation ont concerné des travailleurs handicapés, ce qui correspond à 4,5 % de l'ensemble des prestations de formation délivrées par l'AFPA.

Parmi ces 241 formations, 108 sont qualifiantes, c'est à dire qu'elles donnent lieu, après une épreuve finale, à la remise d'un titre professionnel. Il s'agit dans 32 % des cas d'une formation de niveau V (CAP et BEP) et dans 34 % des cas d'une formation de niveau IV (Bac). Les formations de niveau III (Bac+2) représentent moins d'une formation sur 10 (9%). Les autres formations qualifiantes sont dites "non diplômantes" (24 %) (formation ouverte et à distance, formation de créateurs d'entreprises, tertiaire et préparation à l'emploi de secrétaire).

40 % des formations délivrées à des travailleurs handicapés concernent le secteur du bâtiment, et 21 % celui de l'industrie.

(Voir annexe p.78 pour les définitions des prestations de formation à l'AFPA).

## LES DIPOSITIFS DU PROGRAMME NATIONAL POUR L'EMPLOI

En 2004, 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)** (voir [annexe p.80](#) pour plus de détails sur ces dispositifs).

On dénombre ainsi, en 2004, 35 entrées de travailleurs handicapés sur des SIFE individuels (15 % du total), nombre stable depuis l'an 2000.

En 2004, 63 travailleurs handicapés ont accédé à des SIFE collectifs dans le Haut-Rhin, effectif stable par rapport à 2003 (66 entrées). Ces données ne sont pas disponibles pour le département du Bas-Rhin. En 2003, on comptait 298 entrées de travailleurs handicapés dans des SIFE collectifs sur l'ensemble de l'Alsace.

En 2004, 25 travailleurs handicapés sont entrés sur des SAE dans la région (7 % du total), nombre en diminution depuis l'an 2000 (-33 %).

## LES CENTRES DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELS

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 (pour plus de détails, voir [annexe p.66](#)).

En 2004, 223 travailleurs handicapés ont

été orientés vers un CRP (dont 162 par la COTOREP du Haut-Rhin). Cette même année, le Centre de Réadaptation de Mulhouse, qui comprend en particulier un CRP agréé pour 376 places, a accueilli 222 travailleurs handicapés de la région (sur un total de 667 personnes présentes au moins une partie de l'année).

## LES FORMATIONS EN ALTERNANCE

[annexe p.80](#)), le versement d'aides spécifiques par l'AGEFIPH donne une image indirecte du recours à ce type de contrat de formation.

En 2004, l'AGEFIPH a ainsi versé 117 subventions pour des contrats en Alternance. A titre de comparaison ce nombre était deux fois moins important en 2003 (58

personnes).

En 2004, 30 contrats d'apprentissage ont bénéficié d'une aide de l'AGEFIPH, nombre resté stable depuis 2002.

Au début de l'année 2003, l'AGEFIPH et la Région Alsace ont lancé le **Schéma Régional de Formation des Travailleurs**

## LE SCHÉMA RÉGIONAL DE FORMATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

**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 et 210 en 2004).

Les travailleurs handicapés peuvent avoir accès à des formations qui ne leur sont pas dédiées de façon exclusive : formations financées par le Conseil Régional, par l'ASSEDIC Alsace, par l'AGEFIPH (tutorat...). Leur nombre n'est pas connu, car une partie d'entre eux ne font pas valoir leur statut de travailleur handicapé.

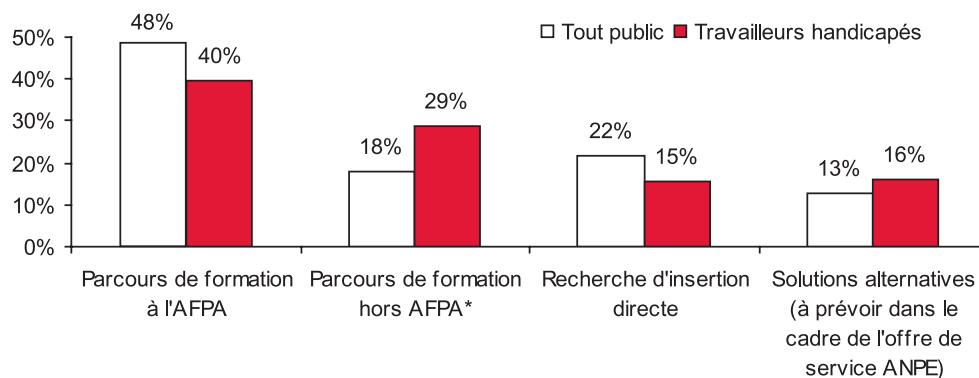
Il faut souligner que l'OREF Alsace, en lien avec l'OREFIPH, introduit pour la première fois en 2004 un repérage des travailleurs handicapés dans l'étude sur le devenir à

6 mois des salariés sortant des formations du programme "Objectif Qualifications" 2002/2003 de la Région Alsace. En 2005, cette enquête a été étendue aux stagiaires demandeurs d'emploi.

A l'heure actuelle, les effectifs concernés ne permettent pas de tirer de conclusion concernant le recours de travailleurs handicapés à ces formations.

## Les principaux indicateurs<sup>1</sup>

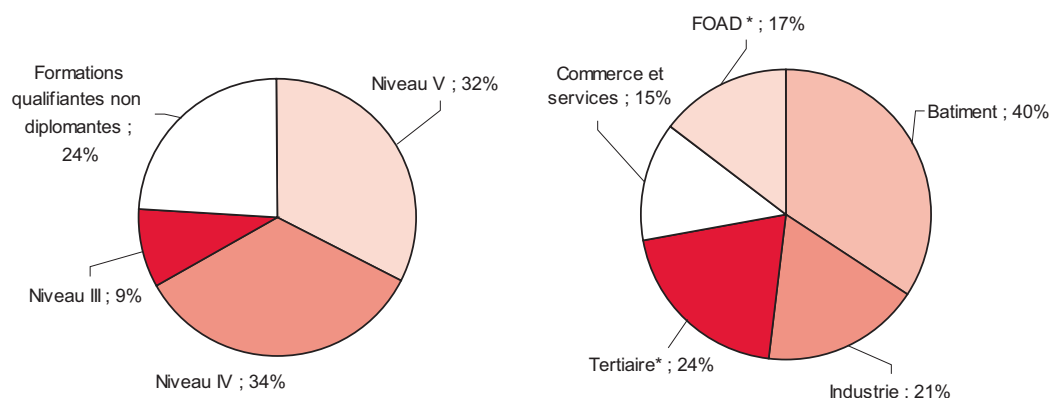
Graphique 19 : Orientations préconisées par l'AFPA à l'issue de l'aide à l'élaboration du parcours de formation en 2003



Source : AFPA Alsace - Dernières données disponibles 2003

<sup>1</sup> L'ensemble des figures présentes dans le rapport 2003 ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL ([www.orsal.org](http://www.orsal.org))

Graphique 20 : Répartition des formations délivrées à des travailleurs handicapés par l'AFPA en 2004 selon leur nature



Source : AFPA Alsace

\* tertiaire : y compris formation à des fonctions tertiaires (administratives, comptables...) pouvant être employées dans d'autres secteurs (industries...).

\* La Formation Ouverte et A Distance (FOAD) est une modalité souple d'acquisition de connaissances organisée en fonction de besoins individuels ou collectifs et selon des objectifs déterminés.

Tableau 16 : Evolution du nombre d'entrées en SIFE individuel (1999 à 2004) en Alsace

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	Evolution 1999/2004
<b>Bas-Rhin</b>	TH	32	12	17	17	23	18	-44%
	Tous publics	281	285	227	193	255	150	-47%
	% TH sur total	11%	4%	7%	9%	9%	12%	
<b>Haut-Rhin</b>	TH	20	23	15	13	14	17	-15%
	Tous publics	219	196	140	109	131	80	-63%
	% TH sur total	9%	12%	11%	12%	11%	21%	
<b>Alsace</b>	TH	52	35	32	30	37	35	-33%
	Tous publics	500	481	367	302	386	230	-54%
	% TH sur total	10%	7%	9%	10%	10%	15%	
<b>France</b>	TH	2 631	2 901	2 981	2 613	2 786	2 566	-2%
	Tous publics	28 215	27 048	23 580	22 108	22 387	18 298	-35%
	% TH sur total	9%	11%	13%	12%	12%	14%	

Source : ANPE

Tableau 17 : Evolution du nombre d'entrées en SAE (1999 à 2004) en Alsace

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	Evolution 1999/2004
<b>Bas-Rhin</b>	TH	22	22	27	11	14	14	-36%
	Tous publics	558	625	518	213	246	214	-62%
	% TH sur total	4%	4%	5%	5%	6%	7%	
<b>Haut-Rhin</b>	TH	8	12	4	7	11	10	+25%
	Tous publics	306	388	308	155	112	138	-55%
	% TH sur total	3%	3%	1%	5%	10%	7%	
<b>Alsace</b>	TH	30	34	31	18	25	24	-20%
	Tous publics	864	1013	826	368	358	352	-59%
	% TH sur total	3%	3%	4%	5%	7%	7%	
<b>France</b>	TH	714	599	568	420	510	470	-34%
	Tous publics	22 940	21 422	16 999	12 372	11 494	10 910	-52%
	% TH sur total	3%	3%	3%	3%	4%	4%	

Source : ANPE

---

# Synthèse

## Les résultats 2004





# SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2004

## SOMMAIRE

<b>De la déficience à la reconnaissance administrative du handicap .....</b>	<b>48</b>
<b>Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés.....</b>	<b>49</b>
L'entrée dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle .....	50
Les établissements de travail protégé .....	51
L'emploi en milieu ordinaire .....	51
Le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire.....	52
La recherche d'emploi.....	52
Les travailleurs handicapés en formation .....	52
<b>Les caractéristiques des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987 .....</b>	<b>53</b>
Une population masculine, âgée et peu qualifiée .....	53
Un profil particulier des travailleurs en CAT .....	54
<b>Des situations départementales contrastées .....</b>	<b>55</b>
<b>Evolutions et perspectives .....</b>	<b>56</b>
Une augmentation globale du nombre des travailleurs handicapés .....	56
Des conséquences d'une dégradation de l'économie.....	57
Des effets des évolutions démographiques .....	57
Des conséquences possibles de la nouvelle législation .....	58
Une nécessité d'observer l'évolution de ces phénomènes.....	60

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.

## De la déficience à la reconnaissance administrative du handicap



*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*

Comme pour les deux premières éditions de ce document, les analyses présentées ici se fondent sur des données administratives qui permettent d'avoir une vision du nombre de travailleurs handicapés reconnus comme tels et potentiellement bénéficiaires de la loi de 1987 (voir annexe p.69) ou futurs bénéficiaires de la loi de 2005 (qui entre en application en janvier 2006 : voir annexe p.83).

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 [21]<sup>1</sup>).

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 [4]).

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 [4]. 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 (56 % sont sans emploi, contre 34 % des personnes qui ne déclarent pas de limitation de leur capacité de travail [4]).

Les résultats de ces deux enquêtes nationales, étayeront les analyses de données régionales présentées dans ce chapitre.

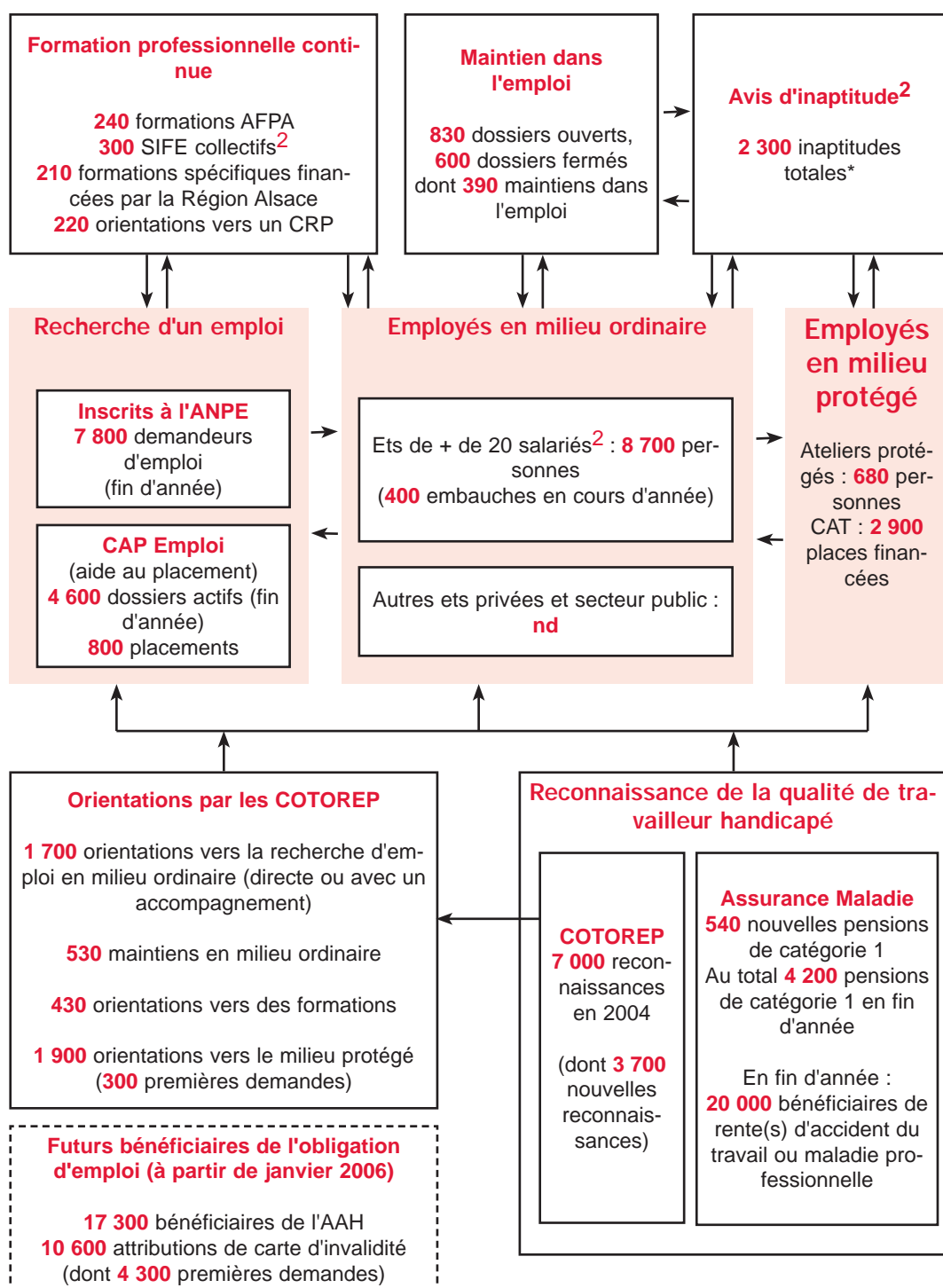
1. Les articles cités dans cette synthèse sont référencés dans une annexe bibliographique en page 87

# 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.



<sup>2</sup> dernière donnée disponible, pour l'année 2003

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

*En 2004, 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).*

**Les travailleurs handicapés en Alsace, une estimation des effectifs concernés par la loi de juillet 1987**

Fin 2004, l'Assurance Maladie dénombrait 4 198 titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 1 (correspondant à des personnes capables d'exercer une activité professionnelle) et 20 038 titulaires d'une rente d'accident de travail ou de maladie professionnelle (entraînant une incapacité permanente partielle supérieure à 10 %).

Les données d'activité des COTOREP ne permettent pas de connaître le nombre total de travailleurs reconnus en fin d'année 2004, elles ne renseignent que sur le flux de reconnaissance en cours d'année. On sait ainsi que les deux COTOREP alsaciennes ont reconnu 6 958 travailleurs handicapés : 3 742 nouvelles reconnaissances et 3 216 renouvellements courant 2004.

On peut estimer le nombre de personnes reconnues uniquement par la COTOREP grâce aux éléments des deux enquêtes nationales citées précédemment. En effet, l'enquête HID [21] et l'enquête emploi [4] permettent d'estimer qu'au total 42 000 à 46 000 travailleurs handicapés bénéficient de la loi de 1987 en Alsace. Si on soustrait à ce nombre ceux qui bénéficient d'une pension d'invalidité ou d'une rente AT-MP, on arrive à un total d'environ 20 000 personnes reconnues uniquement par la COTOREP.

Ces estimations sont à prendre avec beaucoup de prudence, elles supposent que les données des enquêtes nationales, déjà anciennes, puissent être extrapolées à la situation régionale actuelle...

**La loi de février 2005 : une augmentation du nombre de personnes concernées par le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle ?**

A partir de 2006, comme le prévoit la loi de février 2005, deux nouvelles catégories de population pourront bénéficier de l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Il s'agit tout d'abord des bénéficiaires de l'AAH dont le nombre s'élève à 17 300 en Alsace au 31 décembre 2004. Il s'agit ensuite des titulaires d'une carte d'invalidité délivrée par la COTOREP. Si leur nombre en fin d'année 2004 n'est pas connu, on sait toutefois que 10 600 cartes ont été attribuées par les COTOREP en cours d'année, dont 4 300 nouvelles demandes.

Pour ces deux populations, il ne sera donc plus nécessaire de faire une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la COTOREP pour bénéficier des aides prévues par la loi.

Il est actuellement impossible d'estimer l'impact de cette simplification de la procédure administrative sur l'accès réel de ces personnes au dispositif d'aide à l'insertion, ou, a fortiori, à l'emploi.

On peut en revanche s'attendre à une diminution du nombre de demandes de reconnaissances de la qualité de travailleurs handicapés. Pour en évaluer l'ampleur, il faudrait connaître la proportion des demandes issues de personnes bénéficiant déjà de l'AAH ou titulaires d'une carte d'invalidité.



**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



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

Selon les estimations réalisées à partir de l'enquête HID [21], l'Alsace compterait environ 17 000 travailleurs handicapés titulaires d'un emploi. Avec 684 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 2 924 places finan-

cées en Centre d'Aide par le Travail (CAT), les établissements de travail protégé représenteraient une partie plutôt faible de cette population (moins de 20 %).

Si la fluidité entre les milieux protégés et ordinaire semble être très limitée, il resterait à quantifier le nombre de personnes employées en milieu protégé mises à disposition d'entreprises du milieu ordinaire.

## L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE



*Un taux d'emploi de 4,3 % dans les entreprises de plus de 20 salariés en Alsace ou de 2,9 % si on ne se réfère plus à des unités bénéficiaires mais à des personnes en équivalents temps plein*

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.

### Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi

Ils sont 8 700 à être employés dans les entreprises privées de plus de 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi : le taux d'emploi direct s'élève à 4,3 % en Alsace. En terme d'équivalents temps plein (et non d'unités bénéficiaires, voir [annexe p.69](#)), les travailleurs handicapés représentent 2,9 % des effectifs des entreprises soumises à obligation d'emploi.

Les autres travailleurs handicapés sont employés dans la fonction publique ou dans les entreprises privées de moins de 20 salariés.

### La fonction publique

Si les trois fonctions publiques (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale, et fonction publique hospitalière) sont soumises à la même obligation d'embauche que le secteur privé, elles ne sont pas tenues de remplir la déclaration d'emploi de travailleurs handicapés. Il n'est donc pas

actuellement possible de connaître chaque année le nombre de travailleurs handicapés employés dans la fonction publique en Alsace.

Dans son rapport publié en 2004, l'OREFIPH estimait leur nombre à 3 000. Cette estimation, à prendre avec beaucoup de précautions, se basait sur une enquête nationale de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) [26], et sur des données de l'INSEE concernant la Fonction Publique dans la région. A partir d'une nouvelle exploitation de l'enquête emploi de 2002 [5], on estimerait plutôt ce nombre autour de 1 500 personnes.

Le décalage important entre les deux méthodes d'estimation amène à rester très prudent. Il provient de la divergence des taux d'emploi mesuré par les deux enquêtes : la DGAFP estime que les travailleurs handicapés représentent 4,3% des fonctionnaires, alors que l'enquête emploi estime ce taux à environ 2 %.

On peut signaler que la loi de février 2005 prévoit que le gouvernement dépose chaque année un rapport faisant un bilan de l'emploi de travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques. Les connaissances sur cette question devraient donc s'améliorer, au moins à l'échelle nationale.



La création d'un fonds financé par les trois fonctions publiques (versement d'une contribution pour compenser un taux d'emploi inférieur à 6 %) laisse aussi présager une amélioration de l'information disponible (statistiques sur le versement de la contribution...).

### Les entreprises de moins de 20 salariés

En ce qui concerne les entreprises de moins de 20 salariés, une enquête a été réalisée en 2004 dans le Haut-Rhin à la demande du PDITH de ce département. Cette étude qui visait les zones d'emploi de Guebwiller

et de Mulhouse montre que 26 % des établissements répondant ont embauché un travailleur handicapé au cours des dernières années. La zone d'enquête étant restreinte et le taux de réponse faible (19 %), les résultats sont difficilement extrapolables à l'ensemble de la région.

Selon les données de l'enquête emploi de 2002 [5], les travailleurs handicapés reconnus comme tels représenteraient 1,6 % des effectifs des entreprises de moins de 20 salariés. Appliquée à la population salariée alsacienne (source UNEDIC), cette proportion correspondrait à un effectif de 2500 à 3000 travailleurs handicapés.

## LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

En 2003, les services de médecine du travail de la région ont délivré plus de 2 100 avis d'inaptitude totale au poste [25], une grande partie de ces avis aboutissant à un licenciement. A l'heure actuelle, le devenir des personnes déclarées inaptes à leur poste est une des grandes inconnues du système régional d'aide à l'insertion professionnelle. L'OREFIPH se propose de réaliser une étude sur cette question en 2006, afin de répondre notamment aux questions suivantes : quelle part des personnes inap-

tes relèvent du dispositif d'aide à l'insertion de travailleurs handicapés, et combien y ont effectivement accès ? Quelle est leur situation un an après l'émission de l'avis d'inaptitude ?

Les deux missions maintien dans l'emploi interviennent en amont de ces difficultés. Elles ont permis 390 maintiens dans l'emploi de travailleurs signalés en "risque d'inaptitude" par l'Assurance Maladie ou la médecine du travail.

## LA RECHERCHE D'EMPLOI

Fin 2004, on dénombre en Alsace quelques 7 832 demandeurs d'emploi handicapés. Ce nombre poursuit sa hausse (+13 % par rapport à 2003).

Le réseau CAP Emploi aide au placement de 4 574 travailleurs handicapés (dossiers

ouverts en fin d'année 2004). Ces structures ont permis le placement de 794 travailleurs handicapés dans les entreprises de la région. Ces effectifs sont en diminution, ce qui s'explique par une restructuration de CAP Emploi dans le département du Bas-Rhin.

## LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN FORMATION

Face à la multiplicité des dispositifs de formation existant à l'échelle régionale (formations financées par les ASSEDIC, par l'Etat, par la Région Alsace, formations financées par les entreprises pour leurs salariés...), observer les entrées de travailleurs handicapés n'est pas toujours chose facile. Les seules données qui ont pu être exploitées dans ce document sont celles qui permettent de repérer spécifiquement les tra-

vailleurs handicapés parmi les stagiaires. Il faut donc considérer ces informations comme une vision *a minima* de l'accès des travailleurs handicapés à la formation professionnelle continue.

L'ensemble des statistiques disponibles en 2003 ont permis de repérer dans la région plus d'un millier d'entrées en formation concernant des travailleurs handicapés (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, montrent une stabilité du profil de ce public.

### UNE POPULATION MASCULINE, ÂGÉE ET PEU QUALIFIÉE

#### Une majorité d'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 (31 %).

Cette caractéristique traduit un plus grand éloignement des femmes vis à vis du marché du travail : elles ne sont pas moins nombreuses à souffrir de déficiences [4], mais demandent plus rarement une reconnaissance du statut de travailleur handicapé [24].

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

#### Une part importante de travailleurs de 50 ans ou plus

Les travailleurs handicapés en milieu ordinaire (en emploi ou en demande d'emploi) sont plus âgés que la moyenne du public (ils représentent 16 % des demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus, contre 2 % avant 25 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 [3]).

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 attestent bien : les travailleurs de 50 ans ou plus enregistrent le ratio de

placement le plus faible (0,30 placements par nouveau dossier ouvert, contre 0,47 pour les 26-39 ans).

#### Une population peu qualifiée

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 %).

Ces faibles niveaux de qualification et de formation s'expliquent sans doute par l'effet de trois facteurs :

- Tout d'abord par l'effet des conditions de travail sur l'apparition de déficiences :



*Les femmes handicapées sont plus éloignées du monde du travail.*



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

si une personne sur cinq souffre d'un problème de santé attribué au travail [26], cette proportion est plus importante pour les ouvriers (27 %), les agriculteurs (30 %) et les artisans (28%) que pour les cadres (10%).

- 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 [3]. 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) [4].

Le faible niveau de qualification et de formation des travailleurs handicapés reconnus en Alsace constitue un obstacle supplémentaire à leur insertion professionnelle. C'est en particulier ce que constate la mission d'information et conseil des contributeurs exclusifs du Bas-Rhin : l'inadéquation entre le niveau de qualification et de formation des travailleurs handicapés et

les exigences du marché de l'emploi est cité dans leur rapport semestriel comme un obstacle majeur à l'accès à l'emploi de cette population.

C'est pourquoi il semble important de permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à des formations adaptées à leur situation.

### La nature et l'origine du handicap

Les données permettant de connaître la nature ou l'origine du handicap sont rares à une échelle régionale.

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 %), suivies des accidents du travail et des maladies professionnelles (32 % en tout).

Les résultats de l'enquête emploi [4] [5], 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).

Les personnes atteintes de déficiences motrices représentent 46 % de la population accueillie par CAP Emploi en 2004. Les personnes déficientes intellectuelles ne représentent quant à elles que 4 % des travailleurs pris en charge par CAP Emploi.

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

→ *Les déficiences motrices concernent 46 % du public de CAP Emploi.*

→ *En CAT, une population plus jeune, plus féminine et majoritairement atteinte par des déficiences intellectuelles*

## UN PROFIL PARTICULIER DES TRAVAILLEURS EN CAT

Les caractéristiques décrites précédemment concernent surtout les travailleurs handicapés en milieu ordinaire. Les données du tableau de bord des CAT (dernière parution en 2002) donnent une image relativement différente des travailleurs du milieu protégé.

Par rapport au milieu ordinaire, le sex-ratio est plus équilibré en milieu protégé (45 % de femmes), et les travailleurs sont plus jeunes en moyenne (seuls 21 % ont 45 ans ou plus).

La différence la plus marquée concerne la nature du handicap : 75 % des travailleurs en CAT sont déficients intellectuels.

Ces différences montrent que les populations en milieu protégé ou ordinaires sont très distinctes. On peut souligner en outre que les échanges entre ces deux milieux restent très marginaux.



## Des situations départementales contrastées



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

L'analyse des données départementales pour 2004 confirme les différences structurelles qui avaient été mises en avant pour l'année 2003.

Une des différences principales entre le Bas-Rhin et le Haut-Rhin est relative 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). Si la part des travailleurs handicapés de catégorie A reconnus dans le Bas-Rhin est toujours la plus élevée de France, cette particularité disparaîtra dès le début de l'année 2006 avec la mise en application de la loi de février 2005.

Une autre différence 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 (3,7 %). Le taux d'emploi "corrigé" est de 3,4 % dans le Haut-Rhin contre 2,7 % dans le Bas-Rhin. A l'heure actuelle, nous ne disposons d'aucun élément permettant de pointer de façon pré-

cise 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 (8,9% contre 7,0 % dans le Bas-Rhin).

Ces éléments amènent à penser que la proportion de travailleurs handicapés pourrait être globalement 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 taux de demandes de reconnaissance un peu plus important que celui du Bas-Rhin (respectivement 9,6 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans dans le Haut-Rhin contre 7,2 pour 1 000 dans le Bas-Rhin). Les taux de reconnaissance étant les mêmes dans les deux départements (87,5 % 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.



*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.*

## Evolutions et perspectives

### UNE AUGMENTATION GLOBALE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Si, sur l'ensemble de la période d'observation (entre 2000 et 2004), la tendance est toujours à la hausse du nombre de travailleurs handicapés, il faut tout de même apporter quelques nuances concernant les évolutions observées sur la dernière année.

En ce qui concerne la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : la hausse de la demande se poursuit dans le Haut-Rhin (+10 %, soit 353 demandes en plus), alors que la situation se stabilise dans le département du Bas-Rhin (+1,2 %, soit 51 demandes supplémentaires). De la même manière, le nombre de décisions continue à progresser dans le Haut-Rhin (+6,0 %, 185 décisions de plus) mais il diminue dans le Bas-Rhin (-2,9 %, 109 décisions en moins).

L'activité des structures CAP Emploi est en diminution en 2004 (-31 % pour les nouveaux dossiers ouverts), ce qui s'explique principalement par des difficultés budgétaires dans le département du Bas-Rhin, où Action et Compétence a dû mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le nombre de personnes vues par les missions maintien dans l'emploi a quant à lui progressé en 2004 (+20 %). On observe là encore une nette divergence entre les deux départements : dans le Haut-Rhin, la hausse est de 50 % alors que dans le Bas-Rhin, la tendance est plutôt à la baisse (-6 %).

Finalement, au regard de ces premières

données (COTOREP, CAP Emploi, Missions maintien dans l'emploi...), on peut conclure à une stabilisation, voire à un ralentissement de l'activité du dispositif d'insertion des travailleurs handicapés dans le département du Bas-Rhin. Les données dont nous disposons ne permettent pas de connaître les déterminants de cette évolution.

On peut se demander si les difficultés rencontrées par CAP Emploi en 2004 ont pu avoir un impact sur l'ensemble du dispositif. Il est possible par exemple que la stagnation des demandes de reconnaissance dans le Bas-Rhin soit due en partie à la baisse de l'activité de CAP Emploi et de la mission maintien dans l'emploi. En effet, ces deux structures, auxquelles ne peuvent accéder que des travailleurs handicapés reconnus comme tels, induisent chaque année un certain nombre de demandes de reconnaissance.

On peut également supposer que cette stabilité de la demande de reconnaissance dans le Bas-Rhin soit liée à une stabilisation, voire à une amélioration de la situation des travailleurs handicapés dans ce département. Si on se réfère aux données de chômage pour l'année 2004, cette hypothèse semble peu plausible : le nombre de demandeurs d'emploi handicapés continue à augmenter de 12 % dans le Bas-Rhin (et de 13 % dans le Haut-Rhin). Fin 2004, on compte ainsi sur l'ensemble de la région 755 demandeurs handicapés de plus qu'en 2003.

→ *Un recours au dispositif qui se stabilise dans le département du Bas-Rhin*

→ *Dans le Haut-Rhin la hausse du nombre de reconnaissances se poursuit.*

## DES CONSÉQUENCES D'UNE DÉGRADATION DE L'ÉCONOMIE



*Les travailleurs handicapés sont au premier rang des victimes des difficultés économiques de la région*

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. Comme nous l'avions déjà signalé dans le dernier rapport annuel de l'OREFIPH (publié en 2004 et concernant l'année 2003), une entreprise adaptée du secteur d'Altkirch qui employait soixante travailleurs handicapés a annoncé son dépôt de bilan au cours de l'été 2004. Interrogé par les Dernières Nouvelles d'Alsace, le gérant de cette entreprise explique que : *"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"*<sup>3</sup>.

Le bilan de l'année économique 2004, établi par l'INSEE Alsace, est plutôt négatif : la reprise économique escomptée ne s'est

pas concrétisée [18]. Ce bilan se traduit, en ce qui concerne les travailleurs handicapés par une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi plus rapide que la moyenne régionale.

La nette diminution du nombre de placements de travailleurs handicapés en milieu ordinaire réalisés par CAP Emploi (-42 %) est surtout liée à une phase de réorganisation de cette structure, et ne traduit donc pas directement l'évolution du marché du travail. On peut signaler que la tendance à la précarisation des placements, que l'on observait depuis quelques années, ne se poursuit pas en 2004. Cette évolution mériterait toutefois d'être validée par l'analyse des données de l'année 2005.

Selon les données de la DOETH, il apparaît que les entreprises de 20 salariés ou plus emploient peu de travailleurs handicapés en CDD (5 % du total). Une analyse des données de l'enquête emploi [18] montre cependant qu'une fois supprimés certains effets de "facteurs de confusion" (l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle...) les travailleurs handicapés reconnus administrativement sont plus souvent employés sur des contrats précaires (CDD, intérim, stages...) que l'ensemble des salariés.

## DES EFFETS DES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES



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

Le vieillissement des actifs qui a une base strictement démographique (l'arrivée des "baby-boomers" en fin de carrière : phénomène qui culminera en 2006), est accentué par une évolution de la politique de l'emploi (baisse des retraites anticipées), par des évolutions sociales à plus long terme (augmentation de l'activité féminine) et par l'augmentation de la durée de cotisation des retraites. Sans tenir compte de ce dernier facteur, l'INSEE [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 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.

3. Dernières Nouvelles d'Alsace 2 juillet 2004.

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 contre-balancer cette évolution, de façon sans doute limitée. 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.

## DES CONSÉQUENCES POSSIBLES DE LA NOUVELLE LÉGISLATION

La loi du 11 février 2005 pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" modifie un certain nombre de mesures concernant l'emploi des travailleurs handicapés. Ces modifications entreront en application à partir de janvier 2006 (les principales évolutions concernant l'emploi sont décrites en annexe p.83).

### Des bénéficiaires plus nombreux ?

La loi de février 2005 prévoit que l'ensemble des bénéficiaires de l'AAH et des titulaires de la carte d'invalidité pourront bénéficier de l'obligation d'emploi. Il est difficile de dire à l'heure actuelle si cette modification entrainera une augmentation du nombre de recours au dispositif d'insertion des travailleurs handicapés.

Il est possible, en revanche, que le nombre de demandes de la qualité de travailleurs handicapés aille en diminuant au cours des prochaines années. En effet, cette démarche ne sera plus nécessaire pour une partie du public concerné.

### Un nouveau mode de comptage des bénéficiaires

La loi de février 2005 abroge le système des "unités bénéficiaires" qui servait de base pour le calcul du taux d'emploi de travailleurs handicapés. Un travailleur comptera pour une unité quelles que soient ses caractéristiques et son temps de travail (à condition qu'il ait été employé au moins six mois au cours de l'année considérée). Pour mémoire, selon les données de la DOETH pour l'année 2003, un travailleur handicapé comptait en moyenne pour 1,3 unités bénéficiaires (8 700 salariés pour 11 200 unités bénéficiaires).

Le nouveau mode de calcul devrait diminuer le taux d'emploi mesuré, en le rapprochant du "taux corrigé" (2,9 % au lieu de 4,3 %). La conséquence première sera probablement une augmentation de la contribution due à l'AGEFIPH.

→ Deux catégories de bénéficiaires de la loi en plus : les bénéficiaires de l'AAH et les titulaires de la carte d'invalidité.

→ Le mode de comptage des travailleurs handicapés est modifié, et ramènera le taux d'emploi autour de 3 %.



*Un élargissement de l'assiette d'assujettissement du fait de la suppression de la liste des emplois "nécessitant des aptitudes particulières"*

Il est difficile de dire si cette modification sera profitable aux travailleurs handicapés. Les personnes les plus fragiles socialement (les plus âgées, les plus lourdement handicapées), qui comptaient pour un plus grand nombre d'unités bénéficiaires, risquent d'être défavorisées par le nouveau mode de calcul.

On peut également se demander si le fait de ne pas compter les travailleurs en équivalents temps plein ne risque pas de favoriser l'emploi à temps partiel, éventuellement non choisi par les intéressés.

#### *Une évolution de l'assiette d'assujettissement*

La nouvelle loi supprime la liste d'emplois qui étaient considérés comme "nécessitant des aptitudes particulières" (conducteurs d'engins, maçons...) et qui étaient exclus des effectifs soumis à obligation d'emploi. L'assiette d'assujettissement sera donc élargie.

Parmi les entreprises soumises à l'obligation d'emploi en 2003 : les postes à aptitudes particulières représentent 5 000 emplois dans le Haut-Rhin et 14 000 emplois dans le Bas-Rhin. Pour rester aux taux d'emplois actuels, ces entreprises devraient employer environ 550 travailleurs handicapés en plus sur la région.

Mais au-delà de cette augmentation de l'assiette d'assujettissement des établissements déjà soumis à l'obligation, la modification de la loi fera entrer de nouveaux établissements dans l'obligation d'emploi. Ainsi, les quelques 1 700 entreprises de 20 salariés ou plus qui n'y sont pas encore soumises le seront à terme.

L'assiette d'assujettissement globale dans la région pourrait augmenter de plus d'un tiers (environ 90 000 emplois soumis à obligation en plus si on se réfère aux données UNEDIC de 2003), ce qui pourrait se traduire par une augmentation du nombre de travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire.

La loi prévoit toutefois que ces évolutions

interviendront de façon progressive, sur une période de 5 ans.

#### *Un durcissement des incitations ?*

La loi de février 2005 modifie le plafond de la contribution à l'AGEFIPH : les entreprises devront verser 600 fois le SMIC horaire par unité manquante (au lieu de 500 fois), et pour celles qui ne feront aucun effort pendant 3 ans, le versement s'élèvera à 1 500 fois le SMIC.

Ces augmentations sont compensées par la possibilité pour les entreprises de déduire certaines dépenses (favorisant l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés) et par l'introduction d'une modulation de la contribution, en particulier sur les emplois "nécessitant des aptitudes particulières".

#### *Des évolutions qui dépendront avant tout du comportement des entreprises et des partenaires sociaux*

Il est impossible à l'heure actuelle d'estimer les conséquences précises des différentes modifications introduites par la loi de février 2005.

Les incitations financières (augmentation de la contribution...), partiellement compensées par des possibilités de déductions, seront-elles suffisantes pour favoriser l'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises qui n'en emploient pas à l'heure actuelle (et qui représentent 34 % des entreprises soumises à l'obligation d'emploi en 2003)?

Le nouveau mode de calcul du taux d'emploi sera-t-il favorable à l'emploi de travailleurs handicapés ou aura-t-il des effets pervers (moins bonne insertion de travailleurs plus gravement handicapés, plus âgés, développement du temps partiel non choisi...).

L'élargissement de l'assiette d'assujettissement aura-t-elle des conséquences majeures en terme d'embauche, ou de reconnaissance de travailleurs handicapés



*Un durcissement des incitations financières à employer des travailleurs handicapés, compensé par des possibilités d'aménagement et de déduction.*



*Les conséquences de la nouvelle loi sur l'emploi de travailleurs handicapés dépendront largement du comportement des entreprises et des partenaires sociaux.*



déjà présents dans les entreprises concernées ?

En introduisant l'obligation de négocier annuellement sur ces questions dans les

entreprises (et tous les trois ans à l'échelle des branches professionnelles), la loi pourra-t-elle susciter un nouvel intérêt pour l'insertion de travailleurs handicapés ?

### UNE NECESSITÉ D'OBSERVER L'ÉVOLUTION DE CES PHÉNOMÈNES

Les trois grands phénomènes qui détermineront l'évolution de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sont bien connus : il s'agit tout d'abord du vieillissement de la population active, puis de l'évolution du contexte économique régional et enfin de l'évolution de la législation.

Il n'est pas facile pour autant de prévoir les conséquences de ces trois phénomènes en terme d'emploi des travailleurs handicapés en Alsace. Leurs effets sont multiples et parfois contradictoires : c'est particulièrement le cas pour la nouvelle loi sur l'emploi des personnes handicapées qui prévoit à la fois un élargissement de l'assiette d'assujettissement, un comptage différent des

travailleurs handicapés, un durcissement des incitations et des possibilités pour les entreprises de diminuer leur contribution à l'AGEFIPH.

Dans ce contexte de changements à venir, le suivi des indicateurs régionaux est essentiel. Il devra rendre visible les évolutions structurelles qui se feront jour, afin de rendre possibles des adaptations des dispositifs locaux d'aide à l'insertion. Pour être efficace, ce suivi d'indicateurs devra plus que jamais faire l'objet d'un diagnostic partagé par l'ensemble des acteurs locaux intervenant sur le champ du handicap.

**ORSAL**  
[www.orsal.org](http://www.orsal.org)  
4, rue de Lausanne  
67000 Strasbourg  
[info@orsal.org](mailto:info@orsal.org)  
Tel 03 88 36 53 12  
Fax 03 88 35 60 82