

Observatoire
régional
formation
insertion
professionnelle
des travailleurs
handicapés



OBSERVATOIRE REGIONAL
DE LA SANTE D'ALSACE

Les travailleurs handicapés en Alsace

Rapport annuel 2006

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

Présentation et mise en page :

Secrétaire : 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.

La quatrième édition de ce document porte sur les données statistiques de l'année 2005, dernière année pour laquelle la loi de juillet 1987 prévaut en matière d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. En effet, la loi du 11 février 2005 *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* est entrée en application dès janvier 2006.

Les chapitres thématiques qui constituent ce rapport ont été pré-publiés sur le site internet de l'ORSAL (www.orsal.org). Ils sont complétés dans cette version papier par une synthèse donnant une vision d'ensemble de la situation des travailleurs handicapés en Alsace en 2005.

En complément à ce rapport annuel, l'OREFIPH Alsace publie également un ensemble d'indicateurs complémentaires téléchargeables sur le site de l'ORSAL. On peut également y trouver les bulletins trimestriels sur le chômage des travailleurs handicapés en Alsace.

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 apporté leur expertise sur la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Sollicités pour des travaux de validation, leur aide nous a été précieuse tout au long de la réalisation de ce rapport.

Personnes sollicitées dans le cadre de la rédaction de ce rapport

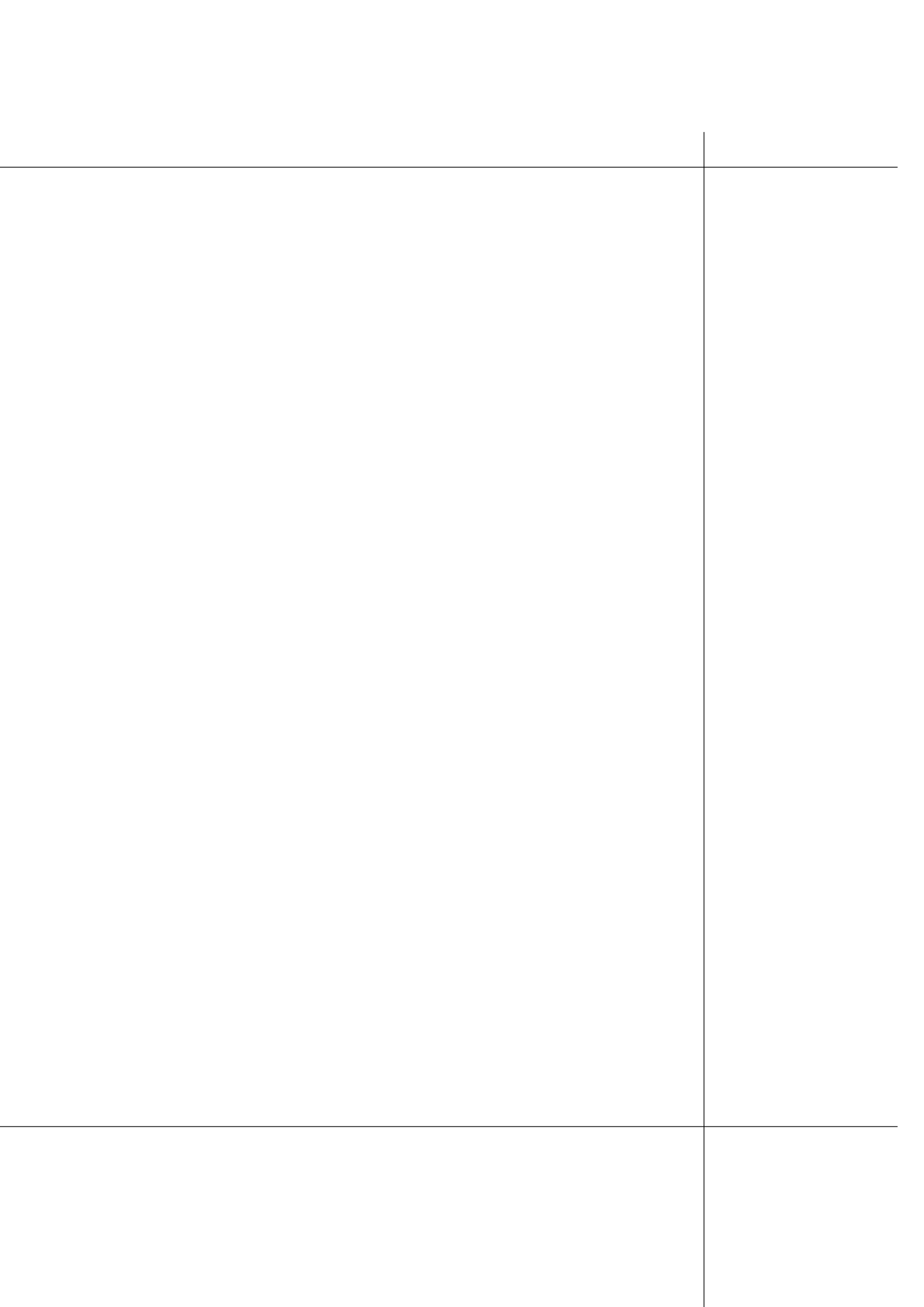
Monsieur Frédéric BAUER	CREAI Alsace
Madame Marie-Josée BILGER	DRTEFP d'Alsace
Madame Florence BOY	COTOREP du Haut-Rhin
Docteur Magdeleine BROM	DRTEFP d'Alsace
Monsieur Gilles CANSELL	AFPA Alsace
Madame Sabine DELOUX	Action et compétence
Monsieur François DE WISPELAERE	OREF Alsace
Monsieur Bernard FATH	DRTEFP d'Alsace
Madame Agnès GERBER-HAUPERT	Action et compétence
Monsieur Clément HECHT	DRTEFP d'Alsace
Madame Catherine JAMIN	Région Alsace
Madame Yolande KUHN	COTOREP du Bas-Rhin
Madame Catherine LUKASEK	URCAM d'Alsace
Madame Laurence MOINE	OREF Alsace
Monsieur Michel REHM	PDITH du Haut-Rhin
Monsieur Gérard ROBERT	DRETFP d'Alsace
Madame Nadine TEULIERE	DRTEFP d'Alsace
Madame Christine THERMINOT	Délégation Régionale de l'AGEFIPH

SOMMAIRE

Chapitre I Le contexte général	1
Données de contexte démographique et économique.....	3
Population, emploi et précarité	3
L'économie alsacienne en 2005	3
Les entreprises en Alsace.....	4
Les offres d'emploi enregistrées.....	4
Les principaux indicateurs	5
Chapitre II Les travailleurs handicapés en Alsace	7
1. Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP	9
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....	9
L'Orientation et le reclassement professionnel.....	10
Les principaux indicateurs	11
2. Les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	13
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
3. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés données de la déclaration 2004.....	17
Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi	17
Les travailleurs handicapés employés dans ces entreprises	18
Les principaux indicateurs	19
4. Handicap et chômage en Alsace en 2005	21
Evolution du chômage des travailleurs handicapés	21
Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés	21
Les principaux indicateurs	23

5. Les travailleurs handicapés en milieu protégé	25
Les Centres d'Aide par le Travail	25
Les Entreprises Adaptées	26
Les principaux indicateurs	27
Chapitre III Le dispositif d'insertion	29
1. L'accès à l'emploi en milieu ordinaire	31
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 2005....	32
Les principaux indicateurs	33
2. L'information et la sensibilisation des entreprises	35
L'action du MEDEF dans le Bas-Rhin	35
La mission information et sensibilisation du Haut-Rhin.....	35
La prospection par CAP Emploi	36
3. Le maintien dans l'emploi	37
L'activité de maintien dans l'emploi en 2005	37
Les caractéristiques du public nouvellement pris en charge	37
Les caractéristiques des entreprises.....	38
Les dossiers fermés en cours d'année.....	38
Les principaux indicateurs	39
4. L'accès à la formation professionnelle continue	41
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 devenir des stagiaires handicapés	43
Le schéma régional de formation des travailleurs handicapés .	44

Synthèse : les résultats 2005	45
Synthèse des résultats 2005	47
Avant-propos : les limites du champ d'observation.....	48
Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés	49
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
Les caractéristiques des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987	53
Une population masculine, âgée et peu qualifiée	53
Un profil particulier des travailleurs en CAT	54
Des situations départementales contrastées.....	55
Evolutions et perspectives	56
Une augmentation globale du nombre des travailleurs handicapés	56
Quel bilan de l'année 2005 pour les travailleurs handicapés ?	56
Des effets des évolutions démographiques	57
Des conséquences possibles de la nouvelle législation	57
Une nécessité d'observer l'évolution de ces phénomènes.....	58
Annexes	59
Glossaire	61
Définitions et notes techniques	63
La loi du 11 février 2005 : évolutions concernant l'emploi en dix points	81
Bibliographie	85
Index des figures.....	89



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. Pour l'année 2005, le solde naturel est resté identique à 2004 : 8 400 personnes. Cela porte le taux d'accroissement naturel à 4,6 ‰, soit juste un peu au dessus de la valeur nationale (4,3 ‰).

Au 31 décembre 2005, le taux de chômage alsacien est descendu à 8,6 %, après une période initiale de hausse. La variation sur l'année est donc nulle, le niveau atteint étant celui de 2004. Par cette stabilité, la région se distingue du niveau national, le taux de chômage pour la France métro-

politaine ayant baissé de 0,4 points sur la même période.

En 2005, le nombre de bénéficiaires de minima sociaux a poursuivi son augmentation, bien que la tendance soit moins marquée. Le nombre d'allocataires du RMI, a augmenté de 16 % dans le Haut-Rhin et de 9 % dans le Bas-Rhin, contre 5 % sur l'ensemble du pays.

Les bénéficiaires de l'API marquent également une nette augmentation (5,6 %), supérieure à celle de la France métropolitaine (3,8 %).

L'ECONOMIE ALSACIENNE EN 2005

Pour la première fois depuis le début des années 90, le solde du commerce extérieur alsacien, encore légèrement positif en 2004, est déficitaire en 2005. Cela s'explique entre autre par la chute enregistrée à l'exportation dans le domaine de l'industrie automobile.

D'autres secteurs connaissent en revanche

une progression marquée en 2005 : ainsi, la construction de logement collectif connaît une hausse de 23 % par rapport à 2004, année au cours de laquelle le secteur du bâtiment avait déjà connu une embellie. De façon moins importante l'hôtellerie de plein air progresse de 4,2 % (923 milliers de nuités), revenant presque au niveau de 2003 (928 milliers).

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 2005, 6 439 entreprises ont été créées en Alsace (source Coface, pointage au

31.12.2005). Le solde de création (c'est à dire une fois soustraits les cessations d'activité et les défaillances d'entreprises) dépasse 2 850 et poursuit donc sa hausse, ininterrompue depuis 2002.

L'indice de dynamisme alsacien (nombre d'entreprises créées pour 1 entreprise disparue) s'élève à 1,80, ce qui est supérieur à la moyenne nationale (1,60) pour la sixième année consécutive.

LES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES

Plus encore qu'en 2004, les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE en Alsace pour 2005 proviennent principalement du secteur tertiaire marchand (77 % des offres). Tous secteurs confondus, ces offres sont en augmentation de 5 % par rapport à 2004.

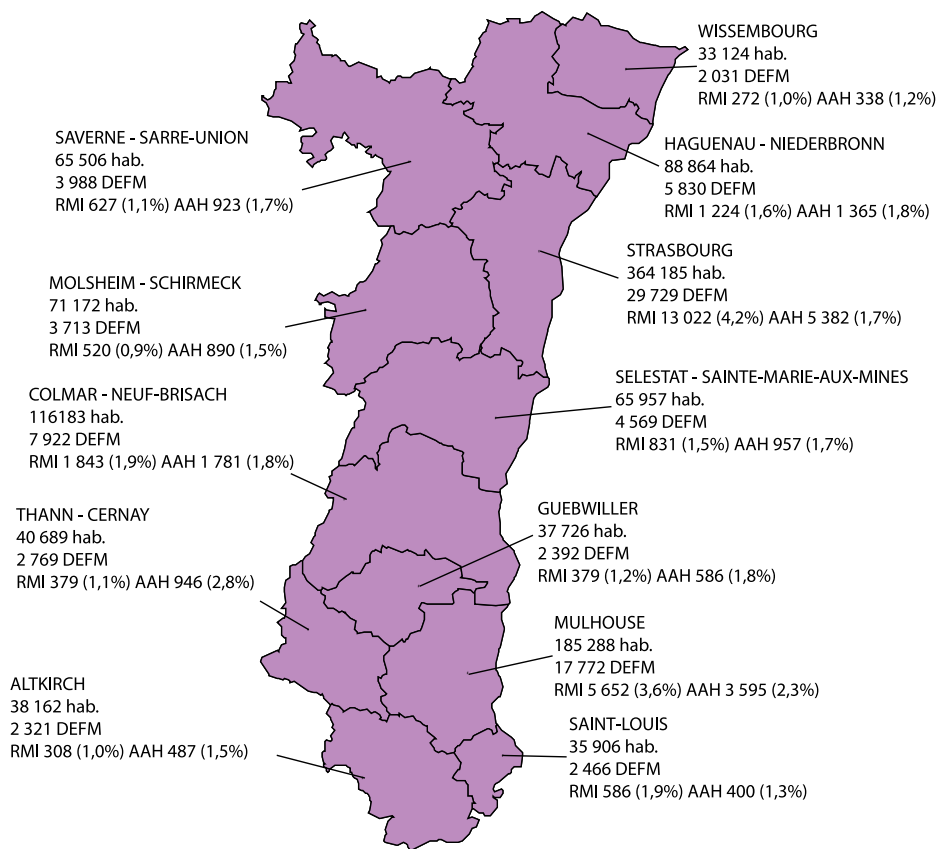
Au-delà de cette augmentation, le bilan reste mitigé : les offres sont toujours inférieures de 4 % à leur niveau de l'an 2000. Sur cette période 2000 - 2005, l'offre d'emplois provenant du secteur industriel s'est effondré de 40 %, tandis que celle du secteur des bâtiments et travaux publics marquait une nette baisse de 26 %.

Après plusieurs années d'érosion, les offres d'emplois durables (CDI et CDD de 6 mois ou plus) connaissent enfin une reprise : la progression est de 13 % par rapport à 2004, ce qui ne suffit cependant pas à revenir au niveau de 2000, qui était supérieur de 4 %. De la même façon, les offres d'emplois occasionnels connaissent une forte progression annuelle de 23 %, ce qui situe l'année 2005 8 % au-dessus du niveau atteint en 2000.

Ces deux hausses compensent la légère baisse des offres d'emplois temporaires (-3 %). Le bilan de l'année 2005 en terme d'offre d'emploi se trouve ainsi 5 % supérieur à celui de l'année précédente.

Les principaux indicateurs¹

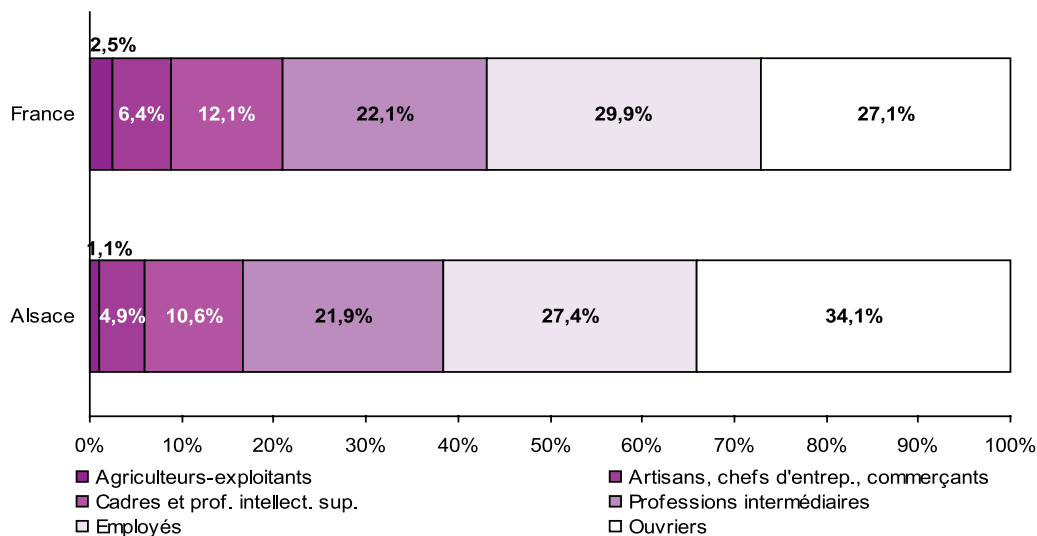
Carte 1 : Les zones d'emploi en Alsace : Caractéristiques socio-démographiques



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)

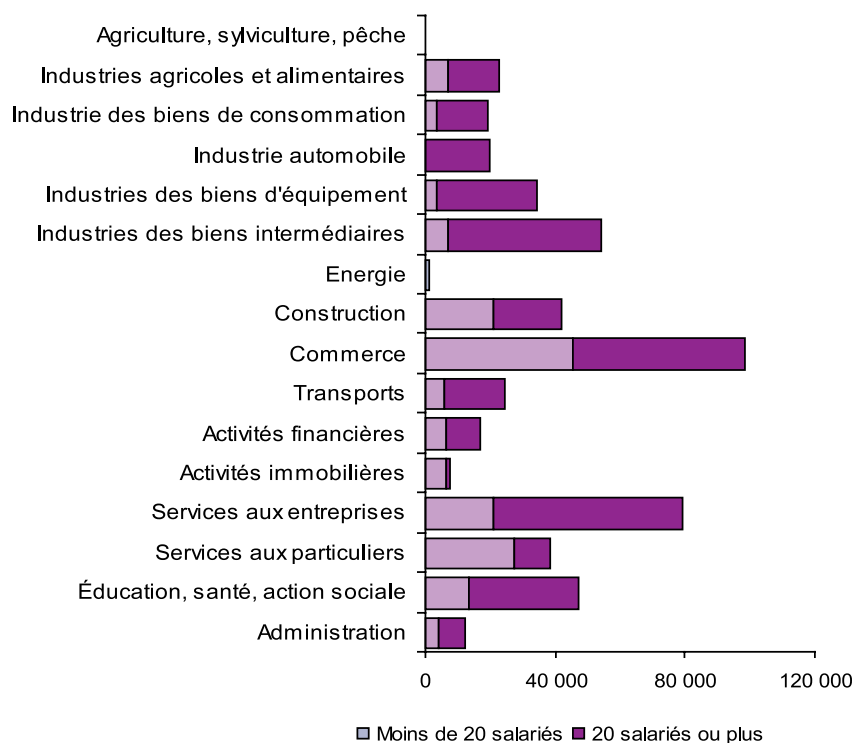
Graphique 1 : Structure par CSP de la population active en Alsace et en France



Source : INSEE Recensement de la population 1999 : population active

¹ 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)

Graphique 2 : Répartition par secteurs des effectifs des établissements selon la taille en Alsace (31 décembre 2004)



Source : UNEDIC 2006

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

Types d'emploi	Bas-Rhin		2005 Haut-Rhin		Alsace		Evolution annuelle 1999/2005 en Alsace
	Offre	%	Offre	%	Offre	%	
Emplois durables	25 261	45,9%	16 379	41,1%	41 640	43,9%	-1,7%
Emplois temporaires	24 914	45,3%	20 519	51,5%	45 433	47,9%	1,6%
Emplois occasionnels	4 849	8,8%	2 979	7,5%	7 828	8,2%	7,0%
Total	55 024	100%	39 877	100%	94 901	100%	0,4%

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.

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 2004
4. Handicap et chômage en 2005
5. Les travailleurs handicapés en milieu protégé

LES PERSONNES RECONNUES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR LA COTOREP

Les données présentées ici concernent l'année 2005, dernière année de fonctionnement des COTOREP, avant leur remplacement en 2006 par les CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

A partir des statistiques ministérielles centralisées, traitées et diffusées par la Di-

rection de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques, ce chapitre présente deux activités fondamentales des COTOREP : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ainsi que l'orientation et le reclassement professionnel.

Pour plus d'information sur les activités de la COTOREP voir [annexe page 63](#).

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Les demandes de reconnaissance reçues par les COTOREP de la région

En 2005, 9 977 demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé étaient à traiter par les deux COTOREP de la région (8 056 demandes reçues en cours d'année et 1 921 demandes qui n'avaient pas été traitées en 2004).

Pour la première fois depuis l'an 2000¹, le nombre de demandes reçues par les COTOREP a légèrement diminué entre 2004 et 2005 (-1,5% dans le Bas-Rhin et -0,8% dans le Haut-Rhin). La tendance est la même à l'échelle nationale : le nombre de demandes a cessé d'augmenter entre 2004 et 2005 (+0,0%).

Les demandes de reconnaissance traitées en 2005

En 2005, 8 285 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 3,1 mois dans le Haut-Rhin (3,6 mois en moyenne nationale), ce qui donne une image du délai de traitement

des demandes.

Les décisions de reconnaissance

Sur l'ensemble de la région, 7 163 reconnaissances ont été prononcées en Alsace, soit 86,5 % des demandes traitées (84,4 % en moyenne nationale). 3 727 premières demandes et 3 436 renouvellements ont abouti à une reconnaissance en Alsace. Si ce nombre est relativement stable dans le Bas-Rhin (-0,5%), ce qui est à mettre en rapport avec la légère diminution du nombre de demandes, le nombre de reconnaissances dans le Haut-Rhin augmente quant à lui de 6,8% entre 2004 et 2005.

La structure des reconnaissances est très différente d'un département à l'autre. Le Bas-Rhin reste le département où la proportion de reconnaissances en catégorie A (handicap léger) est la plus élevée de France (52,2 %). Dans le Haut-Rhin cette proportion n'est que de 17,1 %. Cette différence structurelle a disparu en 2006, puisque la loi du 11 février 2005 supprime la distinction actuellement faite entre trois catégories COTOREP (catégorie A ou handicap léger, catégorie B ou handicap moyen, catégorie C ou handicap lourd).

¹ Donnée la plus ancienne dont nous disposions

L'ORIENTATION ET LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Les demandes d'orientation et de reclassement professionnel

On dénombre, en 2005, 6 876 demandes d'orientation et de reclassement professionnel (ORP) à traiter par les deux COTOREP de la région (5 515 demandes reçues en cours d'année et 1 361 demandes qui n'avaient pas pu être traitées l'année précédente).

Contrairement aux demandes de reconnaissance, les demandes d'ORP continuent à augmenter légèrement en 2005 (+2,0%). Entre 2000 et 2005 cette progression s'élève à 38 % en Alsace. En moyenne sur l'ensemble du pays, la tendance est à un recul des demandes d'ORP (-3,2 %).

Les demandes traitées par les COTOREP de la région

En 2005, 5 571 demandes d'ORP ont été traitées par les deux COTOREP de la région. Les demandes qui n'ont pas été traitées représentent 1,6 mois d'activité dans le Bas-Rhin et 4,1 mois dans le Haut-Rhin (4,1 en moyenne nationale), ce qui est un indicateur de la durée de traitement des dossiers dans ces deux départements.

Les décisions d'orientation

Sur l'ensemble de la région en 2005, 81,0 % des demandes traitées ont abouti à une orientation (les autres se sont conclues par des refus, ou des sursis à statuer...). Ce pourcentage est plus important dans le Bas-Rhin (88,2%), que dans le Haut-Rhin (74,4 %) où il est proche de la moyenne nationale (74,8 %).

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

le milieu protégé (38,9 % en Alsace, contre 33,9 % en moyenne nationale), vers le milieu ordinaire (51,0 % en Alsace contre 53,0 % en moyenne nationale), ou vers une formation professionnelle (10,1 % en Alsace contre 13,2 % en moyenne nationale).

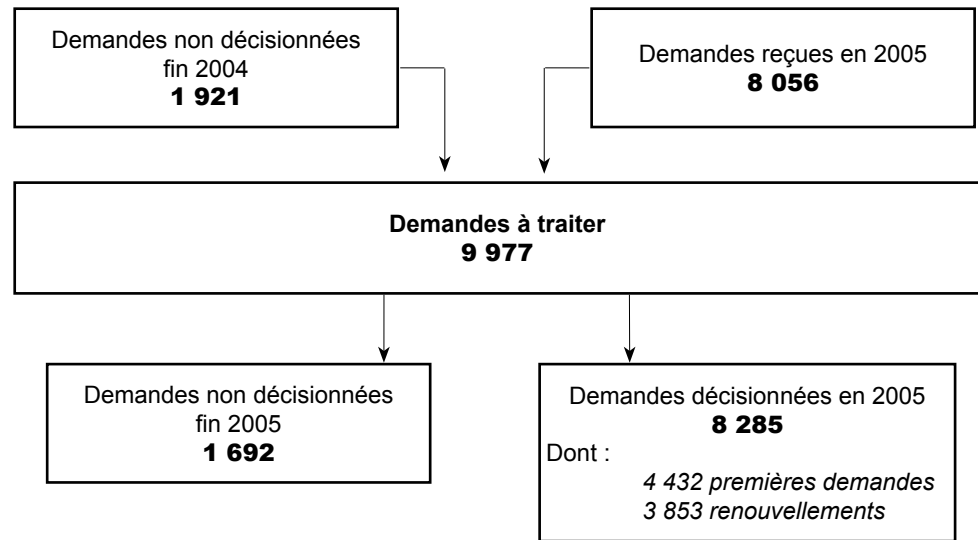
En Alsace, l'**orientation vers le milieu protégé** se fait plus d'une fois sur deux (59,0%) vers les Centres d'Aide par le Travail (voir [annexe](#) pour une description de ces structures). Si cette proportion est proche de la moyenne nationale dans le Haut-Rhin (respectivement 73,3 % et 70,6 %), elle est nettement inférieure à cette dernière dans le Bas-Rhin (50,0 %).

Dans la région, l'**orientation vers le milieu ordinaire** se fait majoritairement vers la "recherche directe d'emploi" (70,2 %). Sur l'ensemble du pays cette orientation ne représente que 44,9 % 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, 22,5 %). 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 telles dans les statistiques ministérielles.

En Alsace, l'**orientation vers une formation professionnelle** se fait dans 46,6 % des cas vers un Centre de Rééducation Professionnelle (CRP : pour une description de ces structures voir [annexe page 64](#)). Ce type d'orientation est un peu moins représenté en moyenne nationale (42,6%). On peut sans doute expliquer cette différence par un effet de l'offre régionale (présence du Centre de Rééducation de Mulhouse).

Les principaux indicateurs¹

Figure 1 : Le traitement de la demande de RQTH en Alsace en 2005



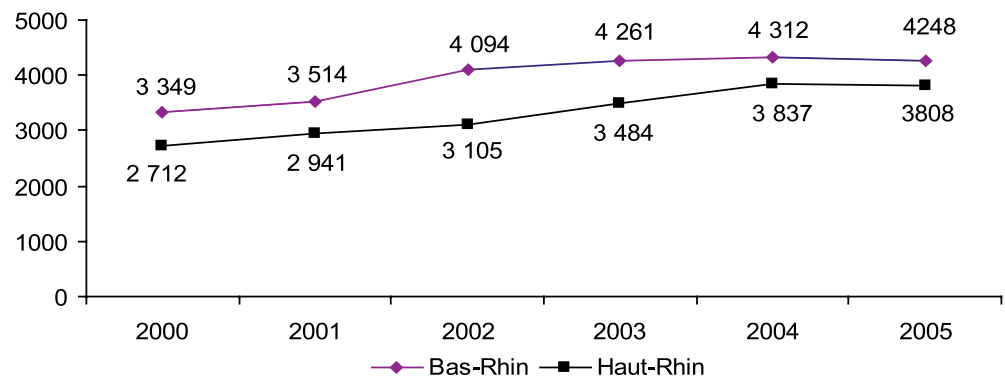
Source : DREES / COTOREP

Tableau 2 : Décisions de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par département en 2005

Décisions	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	%
Catégorie A	1 904	45,0	599	14,8	2 503	30,2	15,8
Catégorie B	1 561	36,9	2 006	49,5	3 567	43,1	46,5
Catégorie C	186	4,4	907	22,4	1 093	13,2	22,0
Total "reconnus"	3 651	86,3	3 512	86,6	7 163	86,5	84,4
Aptitude normale au travail	208	4,9	54	1,3	262	3,2	2,3
Inaptitude au travail	116	2,7	281	6,9	397	4,8	5,8
Sans suite ¹	79	1,9	13	0,3	92	1,1	1,4
Sursis à statuer ¹	176	4,2	195	4,8	371	4,5	6,1
Sous-total "non reconnus"	579	13,7	543	13,4	1 122	13,5	15,6
Total	4 230	100,0	4 055	100,0	8 285	100,0	100,0

Source : DREES / COTOREP

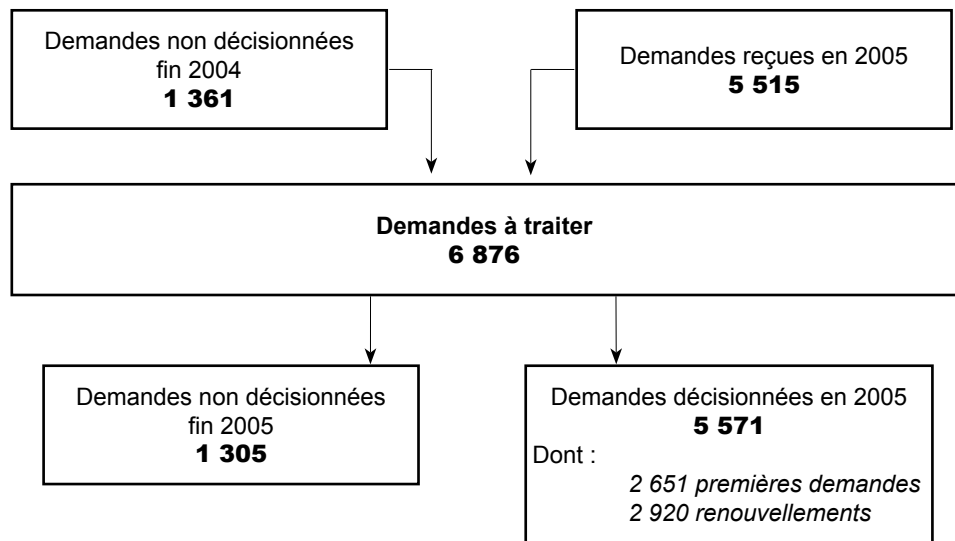
Graphique 3 : Evolution du volume des demandes de reconnaissance reçues annuellement de 2000 à 2005 dans les deux départements alsaciens



Source : DREES / COTOREP

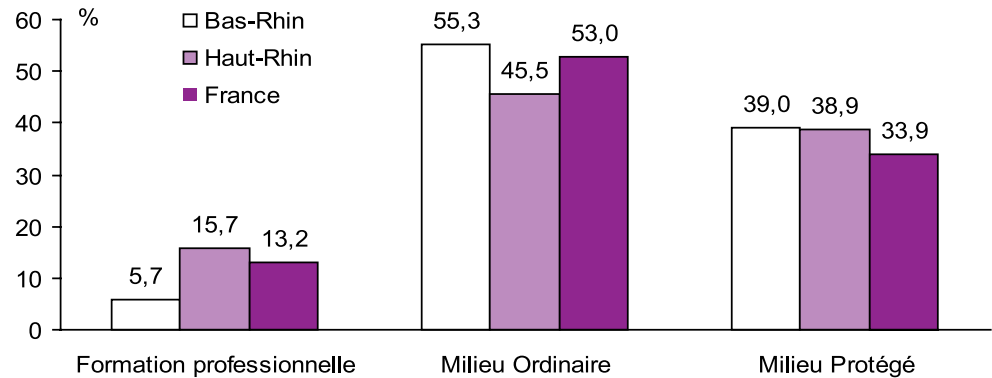
¹ L'ensemble des figures présentes dans le rapport 2003 ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL (www.orsal.org)

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



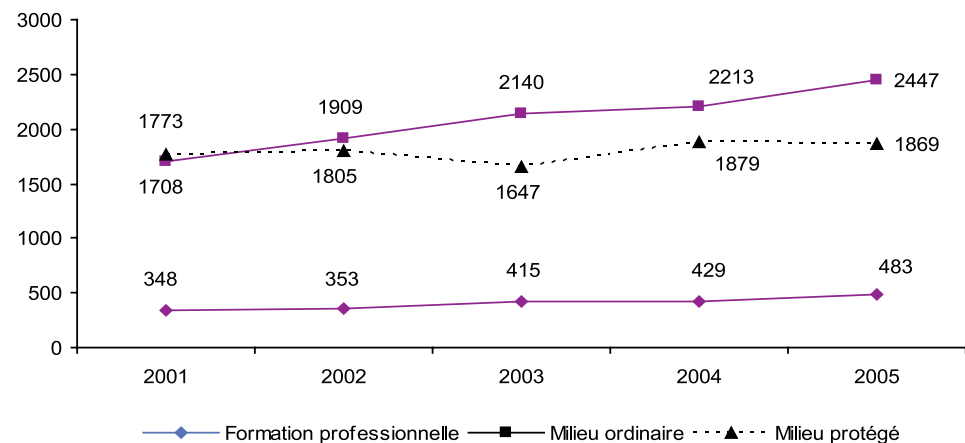
Source : DREES / COTOREP

Graphique 4 : Répartition des orientations professionnelles en 2005 (hors "non orientation")



Source : DREES / COTOREP

Graphique 5 : 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 %).

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, mise en application au début de l'année 2006 (voir [annexe p.81](#)) 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 2005, quelques 20 176 personnes sont titulaires d'une pension d'invalidité du Régime général en Alsace (pour une définition de la pension d'invalidité voir [annexe p.65](#)). Parmi elles, on dénombre 4 261 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

(54,0 %), les femmes représentent 56,7 % des personnes bénéficiant d'une pension de catégorie 1.

Les personnes de 50 ans ou plus sont majoritaires parmi les bénéficiaires d'une pension d'invalidité (70,4 %). Et, même si les bénéficiaires d'une pension de catégorie 1 sont globalement plus jeunes, plus de la moitié d'entre eux a 50 ans ou plus (57,7 %).

LES TITULAIRES D'UNE RENTE AT/MP

Fin 2005 en Alsace, 20 695 personnes affiliées au Régime général touchent une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP) avec un taux d'invalidité permanente partielle supérieur à 10 % (voir [annexe p.65](#)). Une partie (17,3 %) de ces personnes en touchant plusieurs, le nom-

bre total de rentes versées par l'Assurance Maladie (Régime général) est de 25 176.

La très grande majorité des titulaires d'une rente AT/MP sont des hommes (81,6%).

Pour 51,9 % des bénéficiaires le taux d'IPP est inférieur à 20 %. Seuls 14,8 % 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 détails sur l'Allocation Adulte Handicapé voir [annexe p.66](#)).

Fin décembre 2005, les CAF dénombraient en Alsace 17 746 bénéficiaires de l'AAH, soit un taux de 17,6 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans. Cette densité qui est légèrement plus élevée dans le Haut-Rhin (20,0 pour 1 000) que dans le Bas-Rhin (16,1 pour 1 000), est inférieure à la moyenne de France métropolitaine (22,6 pour 1 000).

Au cours des dernières années, le nombre de bénéficiaires de l'AAH n'a pas cessé d'augmenter dans les deux départements, (+25,8 % entre 1998 et 2005, soit 3 643 bénéficiaires en plus).

Les données des COTOREP

En 2005, on dénombrait 10 316 demandes d'AAH à traiter par les COTOREP en Alsace chiffre en progression de 6,5% par rapport à

l'année précédente. Parmi elles, 8 535 ont été décisionnées en cours d'année (82,7 % du total), dont 3 293 étaient des nouvelles demandes et 5 242 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 partir de janvier 2006, les allocataires de l'AAH peuvent bénéficier de la loi du 11 février 2006 (obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus...). A l'heure actuelle, leur accès effectif aux avantages prévus par cette loi, et en particulier au dispositif d'aide à l'insertion alsacien, n'est pas mesuré.

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 p.66](#)).

En 2005, sur 17 710 demandes à traiter par les COTOREP alsaciennes, 14 428 (81,5 %) ont abouti à une décision en cours d'année. 6 183 décisions prises concernaient des premières demandes.

En Alsace, les demandes se concluent dans 72,4 % des cas par un accord (10 445 dos-

siers), ce qui est équivalent à la moyenne nationale (72,5 %).

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 bénéficient effectivement de l'obligation d'emploi en milieu ordinaire ou ont recours au dispositif d'aide à l'insertion de travailleurs handicapés.

Les principaux indicateurs¹

Tableau 3 : Nombre d'Alsaciens percevant une pension d'invalidité

Année 2005	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre de pensions d'invalidité attribuées dans l'année :	2 101	864	2 965
<i>dont pensions de catégorie 1</i>	370	167	537
Nombre d'assurés titulaires d'une pension d'invalidité au 31 déc. :	12 139	8 037	20 176
<i>dont pensions de catégorie 1</i>	2 471	1 790	4 261

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Tableau 4 : Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2005

Année 2005	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace
Nombre de rentes versées au 31 décembre	17 497	7 679	25 176

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

Tableau 5 : Bénéficiaires de l'AAH au 31 décembre 2005

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace	France métro.
Nombre de bénéficiaires	9 662	8 084	17 746	741 665
Taux pour 1 000 habitants	16,1	20,0	17,7	22,7

Source : CAF, INSEE estimations de population au 1er janvier 2004

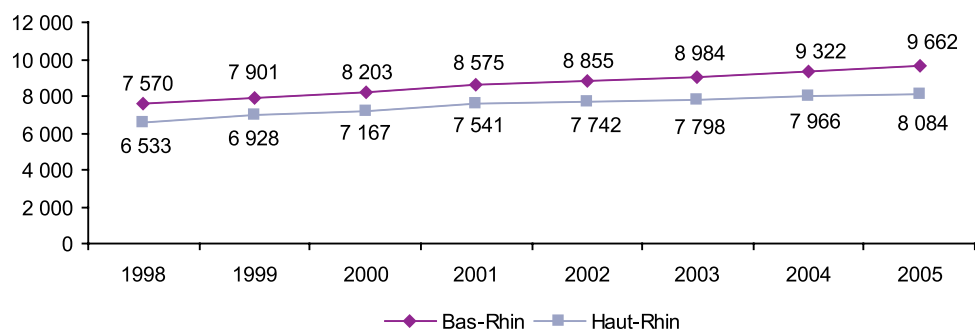
Tableau 6 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2005 selon le sexe

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Homme	11 415	81,4%	5 474	82,0%	16 889	81,6%
Femme	2 603	18,6%	1 203	18,0%	3 806	18,4%
Total	14 018	100,0%	6 677	100,0%	20 695	100,0%

Source : URCAM Alsace, Exploitation ORS Alsace

¹ 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)

Graphique 6 : Evolution du nombre de bénéficiaires de l'AAH par département en Alsace de 1998 à 2005



Sources : CNAF

Tableau 7 : Le traitement des demandes de carte d'invalidité par département en 2005

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France métr.	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Nbre de demandes décisionnées	6 782	80,8%	7 646	82,1%	14 428	81,5%	450 443	78,2%
<i>Dont premières demandes</i>	3 232	38,5%	2 951	31,7%	6 183	34,9%	219 718	38,2%
<i>Dont renouvellement</i>	3 550	42,3%	4 695	50,4%	8 245	46,6%	230 725	40,1%
Nbre de demandes non décisionnées fin 2005	1 610	19,2%	1 672	17,9%	3 282	18,5%	125 428	21,8%
Total	8 033	100,0%	9 318	100,0%	17 710	100,0%	575 871	100,0%

Source : DREES / COTOREP

Tableau 8 : Décisions d'attribution de la carte d'invalidité par département en 2005

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		France métr.	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Accords	4 794	70,7%	5 651	73,9%	10 445	72,4%	326 687	72,5%
<i>Dont premières demandes</i>	2 030	29,9%	1 842	24,1%	3 872	26,8%	143 661	31,9%
<i>Dont renouvellement</i>	2 764	40,8%	3 809	49,8%	6 573	45,6%	183 026	40,6%
Refus et sans suite	1 983	29,2%	1 984	25,9%	3 967	27,5%	119 739	26,6%
Sursis à statuer	5	0,1%	11	0,1%	16	0,1%	4 016	0,9%
Total toutes décisions	6 782	100,0%	7 387	100,0%	14 428	100,0%	450 442	100,0%

Source : DREES / COTOREP

L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

DONNÉES DE LA DÉCLARATION 2004

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 a débuté en janvier 2006

- voir [annexe p. 81](#)), sont tenues de remplir annuellement la "Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés". Ce sont les données de cette déclaration pour l'année 2004 qui sont analysées ici.

LES ENTREPRISES SOUMISES À L'OBLIGATION D'EMPLOI

Trois manières de satisfaire à l'obligation d'emploi

En 2004, en Alsace, la situation des établissements soumis à obligation d'emploi des travailleurs handicapés est stable. Leur nombre évolue peu (2 796, -1,2 % par rapport à 2003) et les stratégies pour lesquelles elles ont opté en matière d'emploi de travailleur handicapé n'ont pas changé. Elles sont 65 % à employer au moins un travailleur handicapé, 28 % à passer des contrats de sous-traitance et 59 % à verser une contribution à l'AGEFIPH (voir [tableaux 7, 8 et 9](#)).

85 entreprises (3 %) ont signé un accord au sujet de l'emploi de travailleurs handicapés.

L'emploi direct de travailleurs salariés

Le nombre des travailleurs handicapés salariés reste stable en 2004 : les établissements concernés emploient 8 678 personnes, correspondant à 11 032 "unités bénéficiaires" (jusqu'au 1er janvier 2005 une personne peut compter pour 1 à 5,5 unités bénéficiaires, selon son âge, la gravité de son handicap...). Pour le détail voir [annexe page 67](#). Le taux d'emploi calculé sur cette base s'élève toujours à 4,3 % (5,2 % dans

le Haut-Rhin et 3,8 % dans le Bas-Rhin - voir [tableau 7](#)).

La loi du 11 février 2005 introduit deux mesures qui auront un impact sur le calcul du taux d'emploi dans les entreprises de plus de 20 salariés. Tout d'abord, le mode de comptage des unités est réformé : une personne compte pour une seule unité, quels que soient ses caractéristiques et son temps de travail. Ensuite, l'assiette d'assujettissement (nombre de salariés sur lequel est calculé l'obligation d'emploi de 6%) est élargie : les emplois nécessitant des "aptitudes particulières" - anciennement exclues - y sont réintroduites.

Si cette loi avait été appliquée en 2004, le taux d'emploi n'aurait été que de 3,2 % en Alsace (3,6% dans le Haut-Rhin, 2,9 % dans le Bas-Rhin - voir [graphique 9](#)).

A l'échelle des zones d'emploi

La zone d'emploi de Strasbourg regroupe à elle seule 31 % des unités bénéficiaires salariées de la région. Celle de Mulhouse représente 22 % de ce total et celle de Colmar 10 %.

Les taux d'emploi mesurés à l'échelle des zones d'emploi sont très variables, ils s'échelonnent de 3,6 % à Strasbourg jus-

qu'à plus de 6 % à Guebwiller et Thann-Cernay (5,5 % à Mulhouse).

Si on applique à ces données les nouveaux modes de calcul qui seront introduits en janvier 2006, l'ensemble des taux d'emploi diminue, avec des effets plus ou moins importants selon la zone d'emploi. C'est à Thann-Cernay que l'impact serait le plus marqué avec une baisse de 2,5 points passant de 6,1 % à 3,6 %. A Mulhouse, l'impact est de 1,8 points (de 5,5 % à 3,7 %), alors qu'il n'est que de 0,8 points à Strasbourg (passant de 3,6 % à 2,8 %).

L'impact de la loi est d'autant plus important que les personnes employées comptaient pour un grand nombre d'unités bénéficiaires du fait de leur classement par la COTO-REP en catégorie B (handicap modéré) ou C (handicap lourd).

Les grands secteurs d'activité

L'industrie manufacturière et le commerce sont les deux premiers employeurs de travailleurs handicapés dans la région (res-

pectivement 4 576 et 1 022 travailleurs handicapés employés).

En appliquant aux données de 2004 le nouveau mode de comptage des unités bénéficiaires et la nouvelle assiette d'assujettissement, on observe des baisses assez conséquentes des taux d'emploi dans certains secteurs. C'est particulièrement le cas dans le secteur de la construction (on passe de 4,7 % à 2,6 %) et dans celui des transports (de 4,3 % à 2,1 %). En effet, dans ces deux secteurs un nombre importants de postes étaient exclus du calcul de l'obligation d'emploi (chauffeurs routiers, maçons...). Pour compenser ces baisses du taux d'emploi, il faudrait employer 242 travailleurs handicapés supplémentaires dans la construction et 386 dans le transport.

L'impact sur l'industrie manufacturière est important en terme de volume : pour compenser la perte de 1,2 points sur le taux d'emploi (passant de 4,8 % à 3,6 %), il faudrait embaucher 1 483 personnes handicapées (voir [tableau 10](#)).

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EMPLOYÉS DANS CES ENTREPRISES

Une pyramide des âges stable

La pyramide des âges des travailleurs handicapés reste relativement stable par rapport à l'année précédente : 68 % des travailleurs handicapés dans les entreprises soumises à l'obligation d'emploi sont des hommes, et 40 % ont 50 ans ou plus. Cette proportion est de 44 % dans l'industrie et de 28 % dans le commerce.

Type de contrat et emploi occupé

Si la quasi totalité (95 %) des travailleurs handicapés est en contrat à durée indéterminée, ceux qui ont été embauchés en 2004 (400 personnes) l'ont été dans 43 % des cas sur un CDD.

69 % des hommes occupent 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.

Le passage du milieu protégé vers le milieu ordinaire reste rare

En 2004, 84 travailleurs handicapés employés dans les entreprises soumises à l'obligation avaient été employés en milieu protégé au cours de leur vie professionnelle (moins d'1 % du total des 8 678 travailleurs handicapés employés). 7 d'entre eux ont été embauchés en 2004.

Les principaux indicateurs¹

Tableau 9 : Nombre d'établissements assujettis employant des travailleurs handicapés en 2004 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

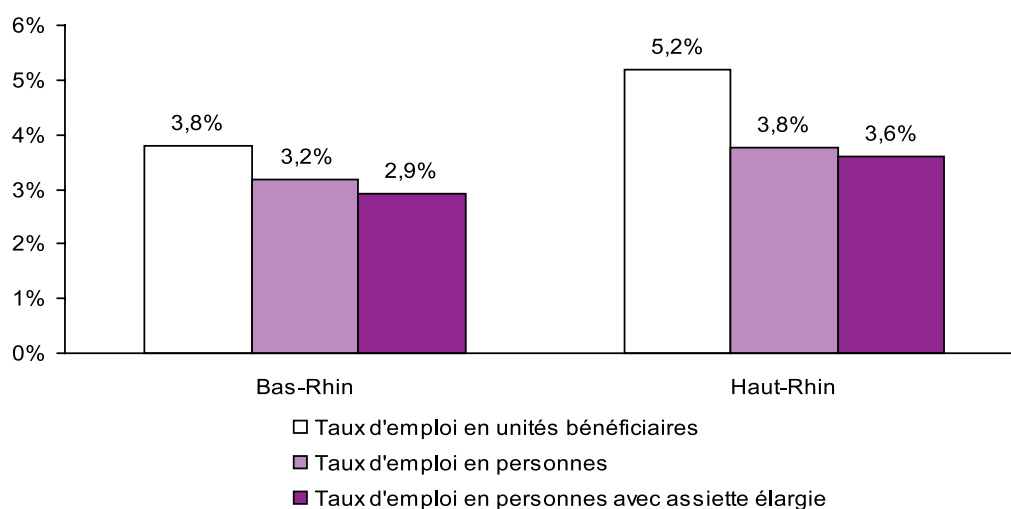
	Etablissements			Unités Bénéficiaires		
	nombre	%*	Evo. 2004/2003	nombre	taux d'emploi direct **	Evo. 2004/2003
Bas-Rhin	1 096	63,1	-2,3	5 909	3,8	+0,7
Haut-Rhin	727	68,6	-2,7	5 123	5,2	-4,2
Alsace	1 823	65,2	-2,5	11 032	4,3	-1,6

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 7 : Taux d'emploi "corrigé"* par département en 2004



Sources : DOETH - Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

* On entend par taux "corrigé" le taux d'emploi calculé selon les modes de calcul introduits par la loi du 11 février 2005 (chaque lières).

Tableau 10 : Nombre d'établissements assujettis ayant passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé en 2004 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

	Etablissements			Unités Bénéficiaires		
	nombre	%*	Evo. 2004/2003	nombre	taux (%)**	Evo. 2004/2003
Bas-Rhin	451	26,0	+3,9	506	0,3	-4,4
Haut-Rhin	324	30,6	+0,3	610	0,6	-5,8
Alsace	775	27,7	+2,4	1 117	0,4	-5,1

Sources : DOETH - Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

* pourcentage du nombre d'établissements assujettis

** calculé par rapport à l'assiette d'assujettissement, c'est-à-dire au nombre de postes soumis à obligation d'embauche.

1 L'ensemble des figures présentes dans les rapports précédents ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL (www.orsal.org)

Tableau 11 : Nombre d'établissements assujettis ayant versé une contribution à l'AGEFIPH en 2004 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes

	Etablissements			Unités Bénéficiaires		
	nombre	%*	Evo. 2004/2002	nombre	taux (%)**	Evo. 2004/2002
Bas-Rhin	1 065	61,3	-2,2	3 158	2,0	-4,0
Haut-Rhin	578	54,6	-0,9	1 300	1,3	-2,3
Alsace	1 643	58,8	-1,7	4 458	1,7	-3,5

Sources : DDTEFP, DRTEFP - DOETH

* pourcentage du nombre d'établissements assujettis

** calculé par rapport à l'assiette d'assujettissement, c'est-à-dire au nombre de postes soumis à obligation d'embauche.

Tableau 12 : L'emploi direct de travailleurs handicapés selon le secteur d'activité* en Alsace en 2004

Secteurs d'activité selon la Nomenclature des Activités Françaises (NAF)*	Nombre d'établissements	Etablis. uniquement AGEFIPH	Unités Bénéficiaires en Emploi	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi "corrigé"***
Industrie manufacturière	874	15,9%	5 917	4,8%	4,8%
Commerce ; réparations...	649	30,4%	1 316	3,2%	3,2%
Santé et action sociale	261	18,4%	985	5,3%	5,3%
Immobilier, location et services aux entreprises	306	41,8%	832	4,4%	4,4%
Transports et communications	104	29,8%	481	4,3%	4,3%
Construction	170	28,8%	398	4,7%	4,7%
Activités financières	95	34,7%	242	2,7%	2,7%
Administration publique	32	25,0%	223	4,0%	4,0%
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	28	10,7%	174	3,5%	3,5%
Hôtels et restaurants	103	47,6%	116	3,4%	3,4%
Services collectifs, sociaux et personnels	68	30,9%	98	2,6%	2,6%
Education	27	18,5%	66	6,4%	6,4%
Total	2 796	26,6%	11 032	4,3%	3,2%

Sources : DOETH - Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

* □

en raison de la faiblesse des effectifs concernés.

** On entend par taux "corrigé" le taux d'emploi calculé selon les modes de calcul introduits par la loi du 11 février 2005 (chaque travailleur compte pour une seule unité bénéficiaire et élargissement de l'assiette aux emplois nécessitant des aptitudes particulières).

HANDICAP ET CHÔMAGE

EN ALSACE

EN 2005

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. Ce document vient en complément des bulletins trimestriels publiés sur www.orsal.org.

ÉVOLUTION DU CHÔMAGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

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

Fin décembre 2005, 8 127 demandeurs d'emplois alsaciens peuvent bénéficier de la loi de juillet 1987 (soit 7,5% du total des demandeurs), contre 7 832 un an auparavant. La quasi totalité d'entre eux sont des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP (92 %) ou sont titulaires d'une pension d'invalidité (5%) ou d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle (1%).

Si le nombre total de demandeurs d'emploi se stabilise en Alsace (+1% en un an) et diminue à l'échelle du pays (-2%), les demandeurs d'emploi handicapés continuent à voir leur nombre augmenter, tout particulièrement dans la région (+4% contre +1% à l'échelle nationale).

Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a doublé en Alsace depuis 1996 (+102%), alors que le nombre total de demandeurs a augmenté de 24%.

LES CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

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

Les demandeurs d'emploi handicapés sont plus nombreux à rechercher un emploi à temps partiel que l'ensemble du public : 20 % des hommes et 40 % des femmes sont classés en catégorie 2 (directement disponibles et recherchant un emploi à temps partiel). Ces proportions sont respectivement de 3% pour les hommes et de 19% pour les femmes sur l'ensemble des

demandeurs d'emploi (voir [annexe page 69](#) pour la liste des catégories de demandeurs d'emploi définies par l'ANPE).

Une population masculine et plutôt âgée

Les femmes sont sous-représentées parmi les demandeurs d'emploi handicapés (43 % contre 52 % pour l'ensemble des demandeurs) ce qui ne signifie pas que les femmes handicapées soient épargnées par le

chômage (elles sont encore moins nombreuses en emploi dans les entreprises de plus de 20 salariés). Cette faible proportion de femmes handicapées dans la demande d'emploi traduit plutôt leur éloignement du marché du travail.

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

38 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation inférieur au BEP/CAP, alors que cette proportion n'est que de 23 % parmi l'ensemble des demandeurs. Les demandeurs d'emploi handicapés sont peu nombreux à avoir suivi des études supérieures (6% ont au moins un bac+2 contre 18% de l'ensemble des demandeurs).

Les demandeurs d'emploi handicapés sont en majorité (57%) des ouvriers et employés non qualifiés (respectivement 25% et 32%), cette proportion est moins importante pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (42%).

Un poids important de l'industrie et des services

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

Les demandeurs d'emploi sont plus souvent reconnus handicapés quand ils sont issus du BTP (11,5%), et moins souvent quand ils sont issus du commerce (6,3%) - la moyenne tous secteurs confondus étant à 8,1%.

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 répartition des marchandises (5 %). Le troisième emploi le plus recherché par les hommes est celui d'agent de gardiennage et d'entretien : pour ce type de poste, 53 % des demandeurs sont des travailleurs handicapés. Les femmes recherchent le plus souvent des emplois d'agent de service de collectivité (10 %) et de nettoyeuse de locaux et de surface (9 %).

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

Les travailleurs handicapés sont, plus que les autres, touchés par le chômage de longue durée : 48 % d'entre eux recherchent un emploi depuis au moins un an (contre 30% pour l'ensemble du public). Fin décembre 2005, ce sont ainsi 3 223 demandeurs handicapés qui sont en chômage de longue durée, nombre en hausse de 7% par rapport à l'année précédente.

Au delà de l'impact du handicap lui-même, cette forte proportion de chômeurs de longue durée s'explique sans doute également par une proportion plus élevée de demandeurs de 50 ans ou plus, de personnes ayant un niveau de formation et de qualification faible.

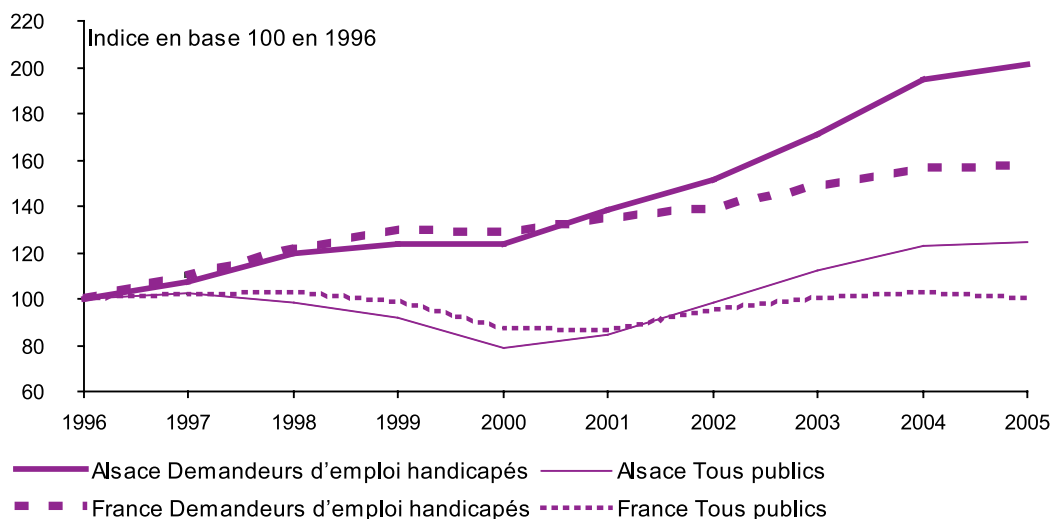
Les principaux indicateurs¹

Tableau 13 : Demande d'emploi prioritaire des bénéficiaires de la loi de juillet 1987, toutes catégories, de 2002 à 2005 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 2005)	Evolution 2004/2005
	2002	2003	2004	2005		
Cotorep A Handicap léger	1 971	2 325	2 525	2 755	34%	+9%
Cotorep B Handicap modéré	2 818	3 190	3 714	3 779	46%	+2%
Cotorep C Handicap lourd	327	344	395	446	5%	+13%
Instance Cotorep	409	451	544	512	6%	-6%
Sous-Total Cotorep	5 525	6 310	7 178	7 492	92%	+4%
Pensionné d'invalidité	388	399	464	440	5%	-5%
Rente d'accidenté du travail > = 10%	86	94	94	96	1%	+2%
Sous-Total Sécurité sociale	474	493	558	536	7%	-4%
Orphelins de guerre	95	93	85	83	1%	-2%
Veuves de guerre	8	7	7	13	0%	+86%
Mutilés de guerre	5	2	4	3	0%	-25%
Sous-Total Autres prioritaires	108	102	96	99	1%	+3%
Total bénéficiaires de la loi de juillet 1987	6 107	6 905	7 832	8 127	100%	+4%
Total des demandeurs d'emploi tous publics	86 312	98 342	107 615	109 007		+1%
Part des demandeurs d'emploi prioritaires	7,1%	7,0%	7,3%	7,5%		

Source : DRTEFP - ANPE - DEFM au 31 décembre

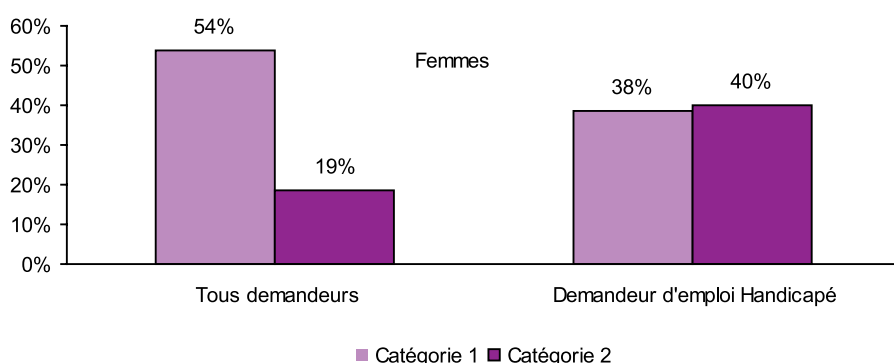
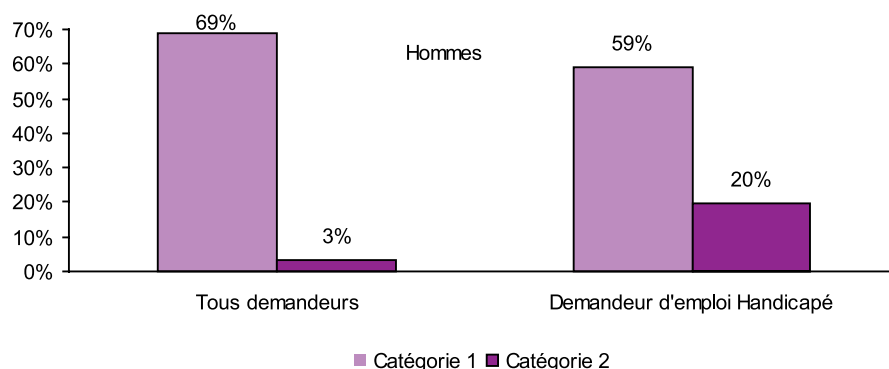
Graphique 8 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi, toutes catégories, de 1996 à 2005 en Alsace



Source : DRTEFP - ANPE, DEFM au 31 décembre

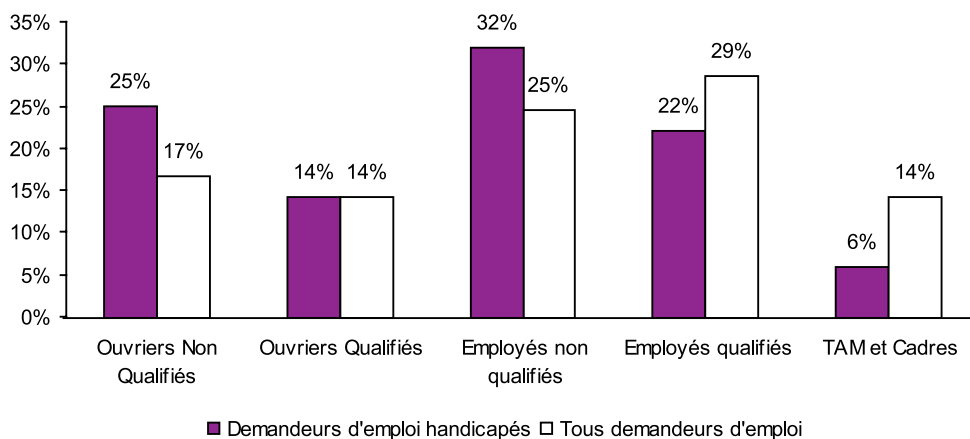
¹ L'ensemble des figures présentes dans les derniers rapports annuels ont été mises à jour et peuvent être consultées sur le site de l'ORSAL (www.orsal.org)

Graphique 9 : Proportion de demandeurs en catégorie 1 et en catégorie 2 selon le sexe parmi les travailleurs handicapés et l'ensemble du public en Alsace au 31/12/2005



Source : DRTEFP - ANPE, DEFMAU 31/12

Graphique 10 : Niveau de qualification des demandeurs d'emploi (cat. 1 à 3), en Alsace en 2005



Source : DRTEFP - ANPE, DEFMAU 31/12
TAM : techniciens et agents de maîtrise

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

- Catégorie 1** : sans emploi, immédiatement disponibles, recherchant un emploi à temps plein
- Catégorie 2** : sans emploi, immédiatement disponibles, recherchant un emploi à temps partiel
- Catégorie 3** : sans emploi, immédiatement disponibles, recherchant un emploi temporaire
- Catégorie 4** : sans emploi, recherchant un emploi à temps plein mais non immédiatement disponibles
- Catégorie 5** : ayant un emploi, recherchant un autre emploi à temps plein
- Catégorie 6** : en activité réduite, recherchant un emploi à temps plein
- Catégorie 7** : en activité réduite, recherchant un emploi à temps partiel
- Catégorie 8** : en activité réduite, recherchant un emploi temporaire

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN MILIEU PROTÉGÉ

Les données analysées ici font le point sur la situation des établissements de travail protégé en Alsace en 2005. Il s'agit d'une part des Centres d'Aide par le Travail (CAT) (à partir de janvier 2006, ces établissements deviennent des Etablissements et Services d'Aide par le Travail

- ESAT) et d'autre part des Entreprises 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 page 6](#).

LES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Le nombre de places en Alsace

En Alsace, 2 966 places de CAT sont installées fin décembre 2004, ce qui correspond à un taux d'équipement de 295 places pour 100 000 habitants de 20 à 59 ans (315 pour 100 000 dans le Haut-Rhin et 278 dans le Bas-Rhin).

Entre 1998 et 2005, le nombre de places financées¹ a connu une croissance moyenne annuelle de 2,3 % dans la région (soit une augmentation de 450 places financées sur la période).

Les personnes travaillant en CAT dans la région

Les données du tableau de bord des CAT permettent de caractériser les 2 929 travailleurs handicapés présents dans ces établissements en 2003 (dernière donnée disponible).

Cette population est constituée à 55 %

d'hommes, proportion stable depuis 1999.

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 22% en 2003).

Une majorité des personnes travaillant en CAT souffre de déficience intellectuelle (73 %), alors que ce type de déficience reste peu observé en milieu ordinaire (voir chapitre "[L'accès à l'emploi en milieu ordinaire](#)").

En 2003, le tableau de bord des CAT dénombre 180 entrées (soit 6 % des effectifs présents) et 122 sorties (4 % des effectifs présents). Le nombre de sorties vers des entreprises adaptées (3 sorties) et vers le milieu ordinaire (8 sorties) restent rares.

¹ L'évolution n'est pas calculée sur le nombre de places installées, mais sur le nombre de places financées, car l'OREFIPH ne dispose que de ces données pour les années précédentes.

LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Fin 2005, les 20 entreprises adaptées d'Alsace (anciennement appelées ateliers protégés), dont 16 sont situées dans le Bas-Rhin emploient 657 travailleurs handicapés (soit 597 équivalents temps plein). Ces effectifs qui augmentaient entre 2000 et 2002 (de 638 à 740 personnes) sont en régression depuis cette date.

Contrairement aux CAT, ces entreprises sont tenues d'assurer leur équilibre financier. Du fait de leur position de sous-traitant elles dépendent largement 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 entreprises adaptées sont dans une situation qui semble fragile.

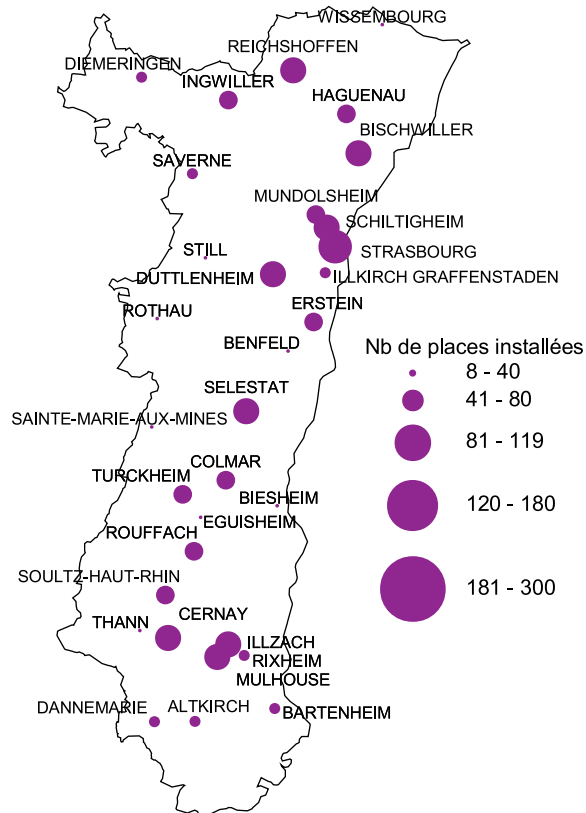
Dans le Haut-Rhin, après une première fermeture intervenue en 2004, une seconde entreprise adaptée, qui employait plus de 90 travailleurs handicapés à Cernay, a dû déposer le bilan en 2005.

En 2004 et 2005, de nouvelles entreprises adaptées ont été créées dans la région, mais les effectifs qui y sont employés sont modestes (12 personnes dans le Bas-Rhin et 5 dans le Haut-Rhin).

Les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) sont au nombre de trois dans la région, et permettent à 37 personnes d'exercer une activité professionnelle à domicile. Cet effectif continue à diminuer au fil des ans : il était de 48 personnes en 2003 et de 43 personnes en 2004.

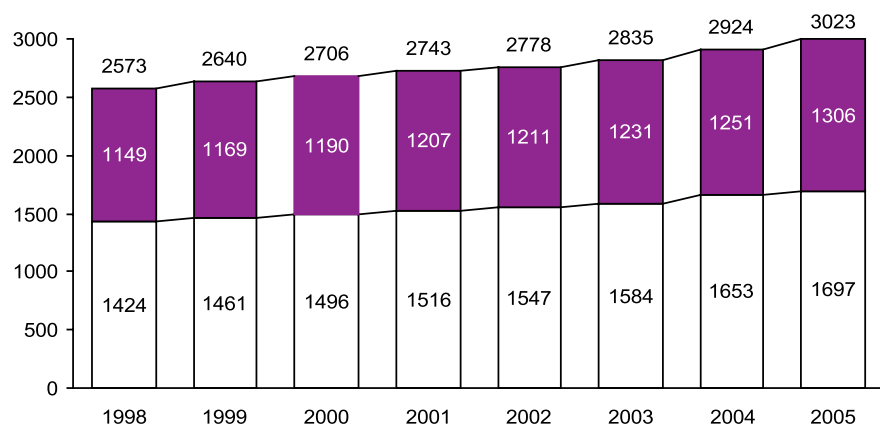
Les principaux indicateurs¹

Carte 2 : Répartition géographique et capacité des CAT en Alsace au 31.12.2005



Source : DRASS-DDASS / Exploitation ORSAL

Graphique 11 : Evolution de la capacité d'accueil en CAT (départements et région) entre 1998 et 2005



Source : DRASS-DDASS

¹ 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)

Tableau 14 : Sexe, âge et ancienneté dans la structure des personnes employées en CAT en 2003

		Bas-Rhin		Haut-Rhin		Région	
		nb	%	nb	%	nb	%
Sexe	Hommes	916	55%	689	54%	1 605	55%
	Femmes	748	45%	576	46%	1 324	45%
Age	inférieur ou égal à 25 ans	283	17%	139	11%	422	14%
	de 26 à 44 ans	1 069	64%	797	63%	1 866	64%
	supérieur ou égal à 45 ans	312	19%	329	26%	641	22%
Ancienneté	inférieure ou égale à 5 ans	528	32%	313	25%	841	29%
	de 6 à 14 ans	609	37%	392	31%	1 001	34%
	supérieure ou égale à 15 ans	527	32%	560	44%	1 087	37%

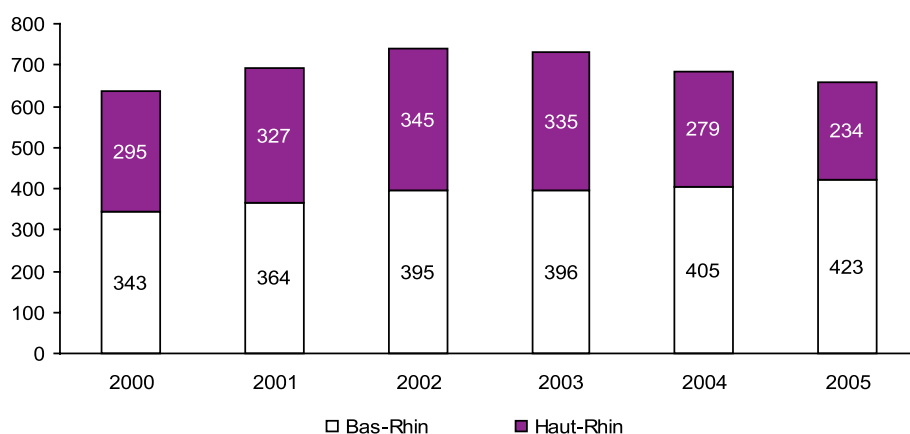
Source : DRASS-DDASS

Tableau 15 : Personnes employées en EA au 31.12.2005

	Effectifs	Taux / 100 000 personnes de 20 à 59 ans
Bas-Rhin	423	70
Haut-Rhin	234	57
Région	657	65

Source : DRTEFP / INSEE Estimations de population au 1/1/2004

Graphique 12 : Evolution des effectifs en EA (départements et région) entre 2000 et 2005



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 présen-

tera 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 2005

En 2005, 2 273 nouveaux dossiers ont été ouverts dans les deux CAP Emploi de la région (voir [annexe p.73](#) pour la description de ces structures). Ce nombre est en hausse de 14% par rapport à l'année précédente qui était, rappelons-le, une année perturbée par une baisse de budget qui a dû être accompagnée par un "plan de sauvegarde de l'emploi".

Le nombre de dossiers actifs "en stock", augmente lui aussi, passant de 4 574 à 5 073 (+11%).

Les caractéristiques des nouveaux accueillis

Le profil des personnes nouvellement accueillies reste stable avec une majorité d'hommes (57 %), plus d'un tiers des personnes ont un niveau inférieur au CAP (35 %).

Près d'une sur deux est en chômage de longue durée (47%).

Ils sont peu nombreux à souffrir de déficiences intellectuelles (3 %), 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.73](#)). Ces personnes (911 nouveaux dossiers, soit 40 % de l'ensemble) sont plus éloignées de l'emploi (55 % de chômeurs de longue durée, contre 42 % pour le reste des personnes suivies), plus âgées (30 % de personnes de 50 ans ou plus, contre 21 %), et ont un niveau de formation plus faible (41 % ont un niveau inférieur au CAP, contre 30 % pour le reste du public).

Les placements réalisés par CAP Emploi

En 2005, CAP Emploi a réalisé 1 174 placements en Alsace, correspondant à 1 005 personnes.

Le nombre de contrats signés est en hausse de 29% dans la région, ce qui correspond à la reprise d'une activité plus stable après une année de perturbation.

En 2005, les CDI ne représentent que 42 % des contrats signés, ce qui confirme la tendance à une précarisation des placements (en 2000, 67 % des placements se faisaient sur des CDI). Ce sont les CDD de 6 mois à 1 an qui ont le plus progressé sur cette période (passant de 68 à 237 contrats signés, soit 249% d'augmentation). 47% des contrats signés sont des contrats aidés

(78% des CDD de 12 mois et plus et 57% des CDD de 6 à 12 mois).

Les entreprises les plus petites (moins de 20 salariés) embauchent proportionnelle-

ment plus de travailleurs handicapés que celles qui sont soumises à l'obligation d'emploi.

L'APPUI À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les travailleurs handicapés font partie des publics prioritaires définis par le Service Public de l'Emploi. La loi de programmation pour la cohésion sociale de janvier 2005 modifie à partir du 1er mai 2006 les dispositifs auxquels peuvent accéder les travailleurs handicapés (remplacement des CES et CEC par les CAE à partir du 1er mai 2005 voir [annexe p.74](#)).

Ainsi, en Alsace, 312 CES et 149 CEC ont été signés par des travailleurs handicapés entre début janvier et fin avril 2005. Entre le 1er mai 2005 et le 31 décembre de cette même année, 399 CAE ont été signés par des travailleurs handicapés.

Si les changements introduits par la loi de programmation pour la cohésion sociale de janvier 2005 rendent difficiles les comparaisons entre 2004 et 2005, on peut tout de même observer une baisse globale des contrats aidés en direction des travailleurs handicapés (860 CES, CEC ou CAE en 2005 contre 1 386 CES et CEC en 2004,

soit une diminution de 38%).

Les CIE, qui changent de nature en mai 2005 (voir [annexe p.74](#)), voient eux aussi leur nombre diminuer en 2005 passant de 427 en 2004 à 214 en 2005, soit une diminution de 50%¹.

En 2005, l'AGEFIPH a versé 516 primes à l'insertion (voir [annexe](#)), pour des contrats signés par des travailleurs handicapés. Ce nombre est en diminution de 16 % par rapport à 2004 et il est inférieur de 39% au nombre de primes versées en 2000.

En 2005, la garantie de ressources a concerné 412 travailleurs handicapés (reconnus en catégorie B ou C et pour lesquels la COTOREP avait décidé un abattement de salaire - voir [annexe](#)). Ce nombre est en augmentation de 7% par rapport à 2004.

Enfin, l'AGEFIPH a également versé en 2005, 64 aides à la création d'entreprise contre 91 l'année précédente (voir [annexe p.77](#)).

LES DEMANDEURS D'EMPLOI AYANT RETROUVÉ UN EMPLOI EN 2005

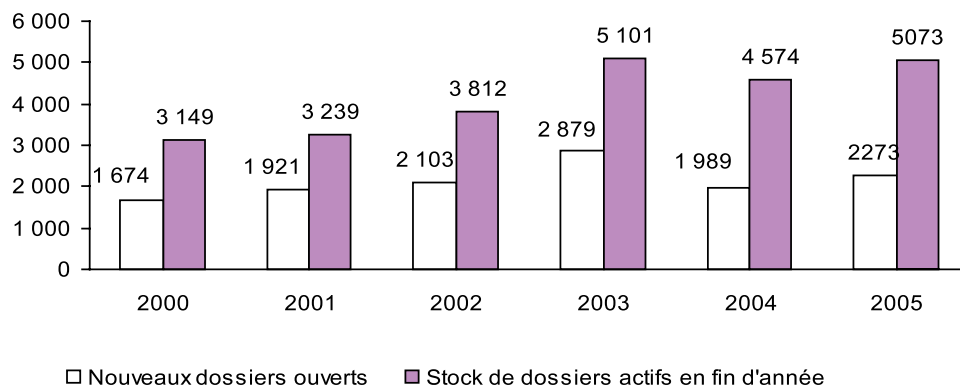
En 2005, 945 demandeurs d'emplois handicapés ont retrouvé un emploi (demandeurs de catégorie 1 : directement disponibles et recherchant un emploi à temps plein). Ce nombre sous-estime toutefois la réalité (il ne tient pas compte des personnes recherchant un travail à temps partiel, et exclut les demandeurs "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.

¹ Ces diminutions peuvent être en partie compensées par l'accès des travailleurs handicapés aux nouveaux "Contrats d'Avenir" et "Contrat d'Insertion - Revenu Minimum d'Activité". Nous ne disposons pas actuellement de données statistiques permettant de distinguer les travailleurs handicapés parmi l'ensemble du public de ces nouveaux contrats. Ces informations seront intégrées dans la prochaine édition du rapport annuel de l'OREFIPH.

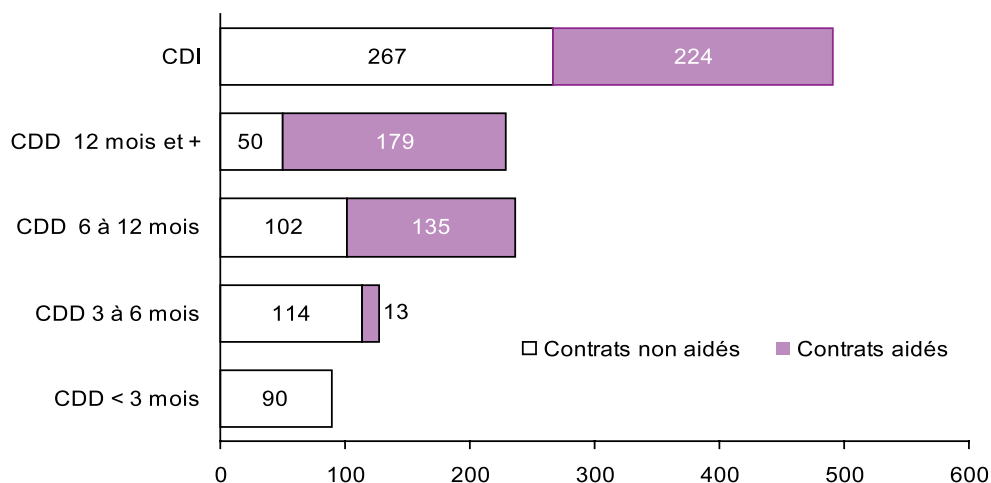
Les principaux indicateurs¹

Graphique 13 : Evolution du stock de dossiers actifs et du nombre annuel de nouveaux dossiers en Alsace de 2000 à 2005



Source : Rapports annuels 2005, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Graphique 14 : Nombre de contrats aidés signés en 2005 en Alsace, selon la durée du contrat



Source : Rapports annuels 2005, Cap emploi Bas-Rhin et Haut-Rhin

Tableau 16 : Aides publiques à l'emploi (janvier-décembre 2005) en Alsace

	TH	Tous publics	% TH Alsace	% TH France	Evo.TH 2005/2004	Evo. tous publics 2005/2004
CES*	312	1 799	17,3%	12,8%	- 72%	- 66%
CEC*	149	638	23,4%	14,8%	- 47%	- 46%
CIE	214	1 609	13,3%	11,5%	- 50%	-
CAE**	399	2 558	15,6%	12,0%	-	-

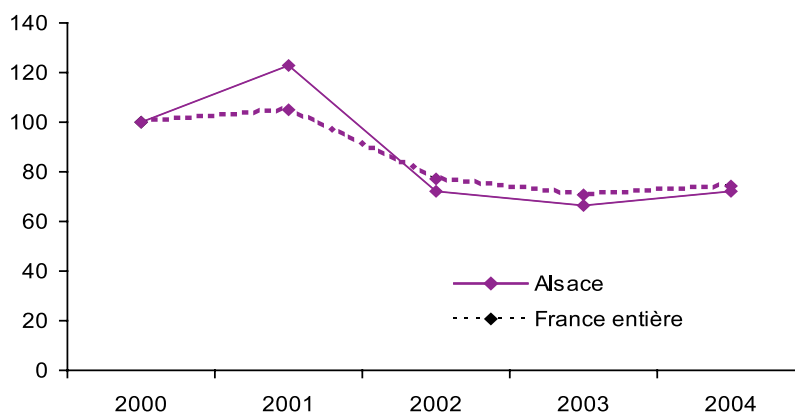
Source : CNASEA

* Nouveaux contrats ou reconductions, jusqu'au 1er mai 2005

** Nouveaux contrats ou reconductions, à partir de mai 2005

¹ 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)

Graphique 15 : Évolution du nombre de primes d'insertion versées par l'AGEFIPH en Alsace (base 100 en 2000)



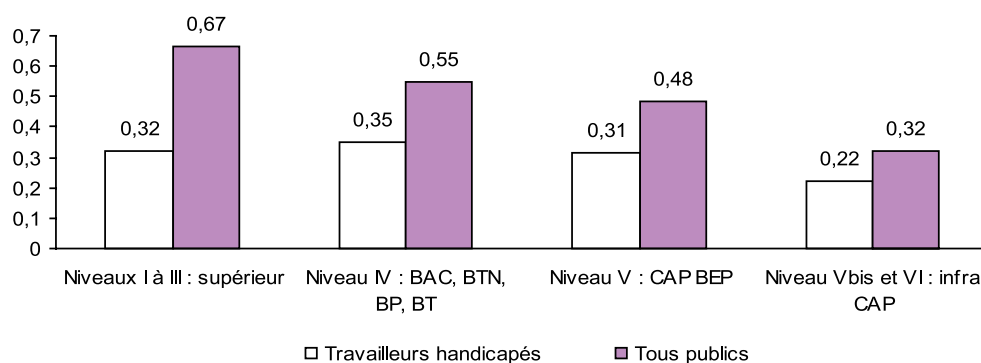
Source : AGEFIPH

Tableau 17 : Répartition des sorties du fichier des demandeurs d'emploi handicapés en 2005 selon le motif (catégorie 1)

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace	
	nb	%	nb	%	nb	%
Reprise d'emploi	680	24%	494	22%	1 174	23%
Entrée en stage	341	12%	381	17%	722	14%
Arrêt de recherche	416	15%	374	17%	790	16%
Changement d'agence	43	2%	49	2%	92	2%
Absence au contrôle	961	34%	651	29%	1 612	32%
Radiation	175	6%	141	6%	316	6%
Autres cas	234	8%	151	7%	385	8%
Total	2 850	100%	2 241	100%	5 091	100%

Source : ANPE via AGEFIPH

Graphique 16 : Ratio de reprise d'un emploi* parmi les demandeurs d'emploi de catégorie 1 selon le niveau de formation en Alsace en 2005



Source : ANPE

* Ratio correspondant au nombre de reprises d'emploi en cours d'année rapporté au nombre total des demandeurs d'emploi en fin d'année

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. 71](#).

L'ACTION DU MEDEF DANS LE BAS-RHIN

La mission "diagnostic et conseil" du MEDEF a réalisé 11 diagnostics conseils d'entreprises au cours de l'année 2005.

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 12 entreprises en 2005.

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...).

MISSION D'INFORMATION ET CONSEIL DES CONTRIBUANTS EXCLUSIFS

Le comité de pilotage du PDITH du Bas-Rhin a souhaité la création d'une mission d'information et de conseil auprès des entreprises qui ne satisfont à l'obligation d'emploi qu'en versant une contribution à l'AGEFIPH. Cette mission, portée par l'association Action et Compétence a été créée

en juillet 2004.

Au cours de l'année 2005, elle a apporté des informations et des conseils concernant les autres moyens de satisfaire à l'obligation d'emploi à 182 entreprises du département.

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

En 2005, 15 diagnostics ont été réalisés auprès d'entreprises du département, auxquels s'ajoutent la finalisation de deux diagnostics initiés en 2004.

La mission information et sensibilisation a également informé les entreprises de plus de 20 salariés sur les grandes lignes de la loi du 11 février 2005. 129 entreprises ont été contactées et 180 ont fait l'objet d'une visite dans ce cadre.

Dans son rapport annuel, la mission met en avant certains obstacles que rencontrent les entreprises. Elle signale en particulier une situation économique difficile des entreprises du sud de l'Alsace (délocalisations...). Elle remarque également qu'avec le vieillissement de leurs effectifs, les entreprises gèrent en priorité les questions de reclassement des salariés devenus handicapés en interne plutôt que le recrutement de nouveaux travailleurs handicapés.

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-rhinoi-

ses 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 les données de la cellule maintien dans l'emploi du Bas-Rhin et du Haut-Rhin pour l'année 2005 (SAMETH¹).

Dans sa précédente version, ce chapitre présentait également l'activité d'aide au maintien dans l'emploi de CAP Emploi (81 personnes en 2004). A partir de 2005, CAP Emploi ne prend plus en charge ses situations et s'il continue à les repérer dans le cadre de son activité d'information (en direction des entreprises et des salariés), il oriente directement les personnes concernées vers le SAMETH.

L'ACTIVITÉ DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN 2005

Dans les deux départements alsaciens, le SAMETH¹ a pris en charge 1 622 dossiers de travailleurs en danger de rupture professionnelle en 2005 (+16% par rapport à 2004). 44% de ces dossiers sont hérités de l'année 2004, les autres ont été ouverts en cours d'année suite à des signalements provenant d'un des partenaires du SAMETH (médecin du travail : 30%, Assurance Maladie : 46%...).

Le signalement est le plus souvent dû à des maladies non reconnues comme maladie professionnelle (530 nouveaux dossiers, soit 59% du total).

Les problèmes de santé directement liés à l'activité professionnelle (accident du travail et maladie professionnelle reconnue comme telle) correspondent à 33% des dossiers ouverts en 2005.

LES CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC NOUVELLEMENT PRIS EN CHARGE

Le public nouvellement pris en charge par le SAMETH en 2005 présente des caractéristiques stables : il s'agit d'hommes dans 59% des cas, avec un niveau de formation bas (29% n'ont pas de CAP ou de BEP). 50 % d'entre eux sont âgés de 41 à 50 ans. Le recrutement du SAMETH apparaît comme peu important au-delà de 50 ans (8% des nouveaux dossiers) en comparaison aux données d'autres sources (les plus de 50

ans représentent 40% des travailleurs handicapés dans les entreprises soumises à obligation en 2004 et 32% des demandeurs d'emploi handicapés fin décembre 2005).

Les personnes touchées par un handicap moteur sont toujours majoritaires parmi le public nouvellement pris en charge (62%).

¹ En 2006, la cellule maintien dans l'emploi de l'association Action et Compétence change de nom et devient le SAMETH : Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, cette nouvelle dénomination sera utilisée dans ce chapitre.

LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Les trois secteurs qui emploient la majorité des personnes nouvellement prises en charge sont toujours : l'industrie (32 % des nouveaux dossiers), le commerce et les réparations (19 %), et le BTP (14 %). Si le poids de l'industrie et du commerce reflètent bien l'importance de ces deux secteurs en terme d'emploi salarié dans la région, le BTP est quant à lui surreprésenté parmi les dossiers ouverts par la SAMETH en 2005 (ce secteur regroupe 8% des emplois salariés fin 2004 selon l'UNEDIC). Cette surreprésentation est sans doute le résultat de conditions de travail plus difficiles dans ce

secteur.

Les entreprises de moins de 10 salariés, qui emploient 22% des salariés de la région sont relativement sous-représentées parmi les nouveaux dossiers ouverts par la SAMETH (15%). A l'inverse, la SAMETH intervient souvent auprès d'entreprises de 20 à 99 salariés (36 dossiers alors que ces entreprises emploient 29% des salariés en Alsace. Enfin, 38% des nouveaux dossiers concernent des salariés employés par des entreprises de 100 salariés ou plus, ce qui correspond au poids de ces entreprises dans l'emploi salarié en Alsace.

LES DOSSIERS FERMÉS EN COURS D'ANNÉE

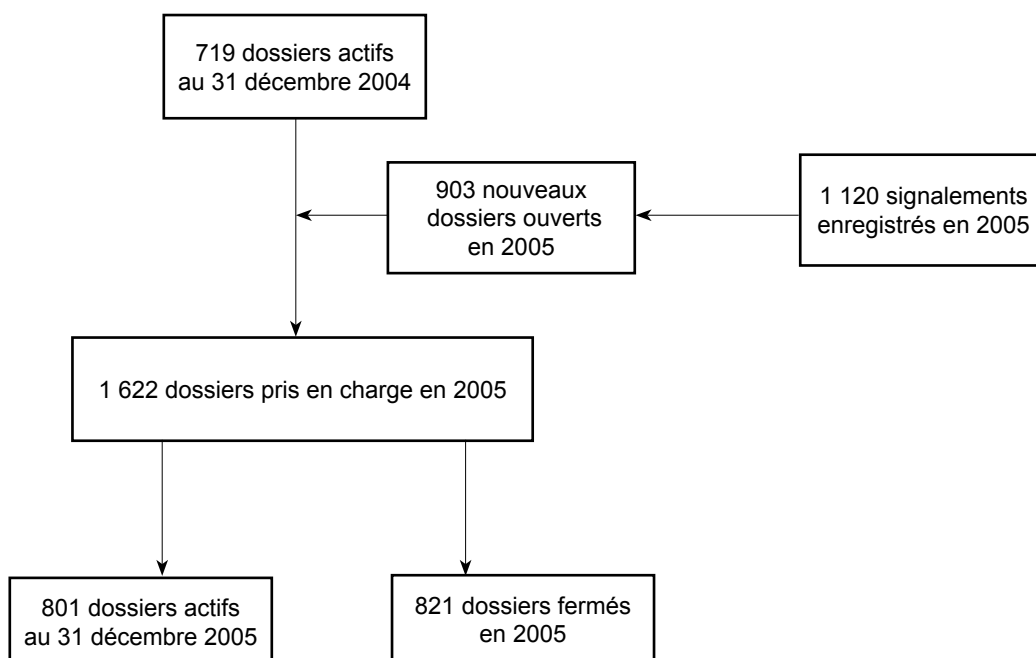
Courant 2005, 821 dossiers ont été fermés par la SAMETH (nombre en hausse de 21,1% par rapport à 2004). La majorité de ces dossiers (479, soit 58% du total) s'est conclue par un maintien dans l'emploi, qui se fait dans 92% des cas au sein de l'entreprise (441 personnes). Parmi ces dernières, 333 sont maintenues à leur poste, les autres travailleurs étant reclassés sur d'autres postes de leur entreprise.

En 2005, 194 dossiers se sont conclus par un licenciement sans reclassement externe (24% du nombre total de dossiers fermés). Ce nombre est en hausse de 25,2% par rapport à 2004.

On dénombre en outre 148 dossiers aboutissant à d'autres conclusions que le maintien, il peut s'agir en particulier de pré-retraites...

Les principaux indicateurs¹

Figure 3 : Activité des missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2005



Source : SAMETH, Action et Compétence, 2005

Tableau 18 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2005 selon l'origine du risque d'inaptitude

	Bas-Rhin			Haut-Rhin			Alsace		
	nb	%	Evo. 05/04	nb	%	Evo. 05/04	nb	%	Evo. 05/04
Aggravation du handicap	11	2%	- 56%	6	2%	- 65%	17	2%	- 60%
Maladie professionnelle	86	17%	+ 12%	40	10%	+ 67%	126	14%	+ 25%
Maladie autre que maladie professionnelle	278	53%	+ 25%	252	66%	- 10%	530	59%	+ 5%
Accident de travail	107	21%	+ 43%	64	17%	+ 5%	171	19%	+ 26%
Accident de trajet	12	2%	+200%	7	2%	+133%	19	2%	+171%
Autre accident	26	5%	+ 63%	14	4%	- 48%	40	4%	- 7%
Total	520	100%	+ 24%	383	100%	- 7%	903	100%	+ 9%

Source : SAMETH, Action et Compétence, 2005

¹ 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)

Tableau 19 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2005 selon la nature de leur handicap principal

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. 05/04
	nb	%	nb	%	nb	%	
Moteur	335	64%	222	58%	557	62%	+ 1%
Maladie invalidante	72	14%	46	12%	118	13%	- 9%
Visuel	9	2%	3	1%	12	1%	- 29%
Auditif	21	4%	33	9%	54	6%	+ 69%
Déficience intellectuelle	1	0%	2	1%	3	0%	+ 0%
Maladie mentale	11	2%	10	3%	21	2%	+ 11%
Traumatisme crânien	4	1%	1	0%	5	1%	+400%
Polyhandicap	66	13%	66	17%	132	15%	+ 65%
Total	520	100%	383	100%	903	100%	+ 9%

Source : SAMETH, Action et Compétence, 2005

Tableau 20 : Détail des types de maintien dans l'emploi en Alsace en 2005

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		Evo. 05/04
	nb	%	nb	%	nb	%	
Maintien dans l'entreprise	241	91%	200	93%	441	92%	+ 18,2%
<i>Maintien au poste</i>	176	67%	157	73%	333	70%	+ 27,6%
<i>Maintien à un autre poste</i>	65	25%	43	20%	108	23%	- 3,6%
Reclassement dans une autre entreprise	23	9%	15	7%	38	8%	+137,5%
Total	264	100%	215	100%	479	100%	+ 23,1%

Source : SAMETH, Action et Compétence, 2005

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 restant 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 2005, sur un total de 6 666 aides à l'élaboration du parcours de formation délivrées par l'AFPA en Alsace¹, 638 ont concerné des travailleurs handicapés (soit 9,6 % de l'ensemble du public, ce pourcentage étant de 8,6 % en 2004). Parmi ces derniers, 366

avaient une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par une COTOREP.

Les prestations de formation de l'AFPA

En 2005, 218 prestations de formation ont concerné des travailleurs handicapés (241 en 2004).

Parmi ces 218 formations, 98 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 38 % des cas d'une formation de niveau V (CAP et BEP) et dans 33 % des cas d'une formation de niveau IV (Bac). Les formations de niveau III (Bac+2) représentent un peu plus d'une formation sur dix (12%). Les autres formations qualifiantes sont dites "non diplômantes" (24 %) (formation ouverte et à distance, gestion pour créateurs et repreneurs d'entreprises, perfectionnement spécialisé au secrétariat).

42 % des formations diplômantes délivrées à des travailleurs handicapés concernent le secteur du bâtiment, 44 % celui des services et 14% l'industrie

¹ Voir [annexe p.76](#) pour la description des services d'orientation à l'AFPA

LES DIPOSITIFS DU PROGRAMME NATIONAL POUR L'EMPLOI

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a mis fin aux Stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) et aux Stages d'accès à l'entreprise (SAE). Ces mesures étaient largement mobilisées pour former des travailleurs handicapés. En 2004, on dénombrait ainsi 35 entrées de travailleurs handicapés en

SIFE individuels et 25 en SAE. En 2003, on comptait 298 entrées de travailleurs handicapés sur des SIFE collectifs (dernière donnée disponible).

Pour les définitions de ces différents dispositifs, voir [annexe](#).

LES CENTRES DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

Les **CRP (Centres de Rééducation Professionnelle)** 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 2005, 225 travailleurs handicapés ont été orientés vers un CRP (164 par la

COTOREP du Haut-Rhin et 61 par celle du Bas-Rhin). Cette même année, le Centre de Réadaptation de Mulhouse, qui comprend en particulier un CRP agréé pour 376 places, a accueilli en moyenne 30% de stagiaires alsaciens sur les quatre dernières années (source : rapport d'activité 2005 du Centre de Réadaptation de Mulhouse).

LES FORMATIONS EN ALTERNANCE

S'il n'est pas directement possible de repérer les travailleurs handicapés entrant dans des formations en alternance (pour plus de détails sur ces formations voir [annexe](#)), le versement d'aides spécifiques par l'AGEFIPH permet d'en donner une image indirecte.

En 2005, l'AGEFIPH a ainsi versé 27 subventions pour des contrats en alternance (contrats de professionnalisation jeunes et adultes).

En 2005, 55 contrats d'apprentissage ont bénéficié d'une aide de l'AGEFIPH.

LE SCHÉMA RÉGIONAL DE FORMATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'AGEFIPH et la région Alsace ont signé un accord triennal (2003-2005) visant à améliorer l'accès des travailleurs handicapés à la formation professionnelle. Le bilan statistique de cette période (source : Région Alsace) montre une nette augmentation du nombre de stagiaires handicapés dans des formations spécifiquement dédiées à ce public (172 en 2003 contre 306 en 2005).

Une partie des travailleurs handicapés ont recours à des formations qui ne leur sont pas dédiées de façon exclusive. Leur

comptage est problématique, car une partie d'entre eux ne font pas valoir leur statut de travailleur handicapé. Il est toutefois possible d'avoir une idée a minima de leur nombre car une partie des organismes de formation sollicitent l'AGEFIPH pour bénéficier d'une prime permettant la mise en place d'un référent handicapé au sein de la structure (la prime référent). En 2005, 260 primes ont ainsi été versées, correspondant à quelques 566 travailleurs handicapés en formation.

LE DEVENIR DES STAGIAIRES HANDICAPÉS

Deux sources permettent d'avoir une vision du devenir des stagiaires handicapés : d'une part l'AFPA, qui réalise une enquête sur le devenir de leurs stagiaires, d'autre part l'OREF Alsace qui a mis en place en 2004 une étude sur le devenir des salariés sortant des formations du programme "Objectif Qualifications" de la Région Alsace. Cette enquête a été étendue l'année suivante à l'ensemble des stagiaires du programme régional 2005 (salariés et demandeurs d'emploi). Ces deux enquêtes interrogent les stagiaires 6 mois après leur sortie de stage.

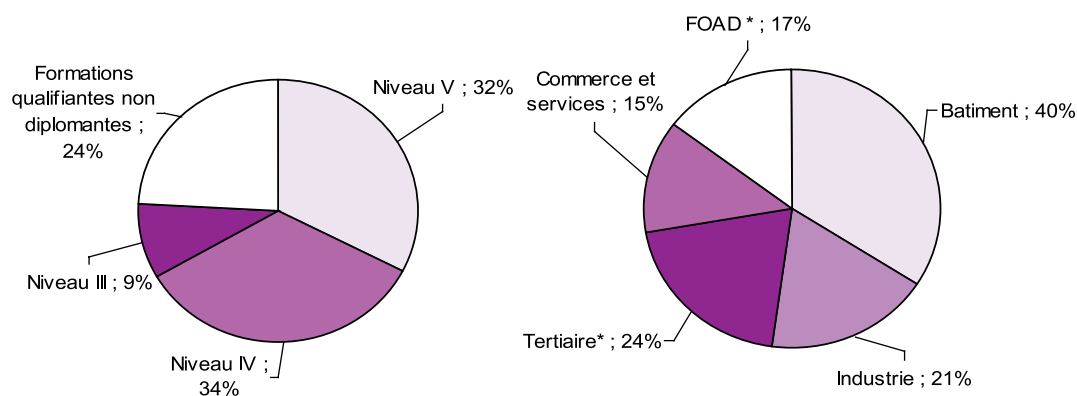
Les données de l'AFPA portent sur 653 stagiaires, dont 49 travailleurs handicapés. Si ces effectifs sont limités, les résultats

montrent tout de même un taux de reprise d'emploi plus bas pour les travailleurs handicapés que pour la moyenne des stagiaires (respectivement 28,9% et 41,3%).

Les données de l'OREF portent actuellement sur 184 travailleurs handicapés repérés parmi 3 524 stagiaires sortis de formation au cours des années 2005 et 2006 et ayant répondu à l'enquête. Là encore, les stagiaires handicapés se caractérisent par un taux de reprise d'emploi plus faible que la moyenne (respectivement 27% et 42% sont en emplois 6 mois après leur sortie de formation). *Les résultats de cette étude feront prochainement l'objet d'une publication de l'OREFIPH.*

Les principaux indicateurs¹

Graphique 17 : Répartition des formations délivrées à des travailleurs handicapés par l'AFPA en 2005 selon leur nature



Source : AFPA Alsace

*□
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 21 : Les travailleurs handicapés dans les formations spécifiques cofinancées par l'AGEFIPH et la Région Alsace

	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (prévu)	Evolution 2003/2005
Nombre d'actions	6	8	14	21	24	28	+71,4%
Nombre de stagiaires	75	84	172	192	306	359	+77,9%

Source : Région Alsace

Tableau 22 : Nombre de primes référents de l'AGEFIPH versées à des organismes de formation en Alsace et nombre de stagiaires handicapés correspondants

	2003	2004	2005
Nombre de primes référents	39	199	260
Nombre de personnes handicapées	211	391	566

Source : Région Alsace

¹ 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)

Synthèse

Les résultats 2005

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2005

SOMMAIRE

Avant-propos : les limites du champ d'observation	48
Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés.....	49
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
Les caractéristiques des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 1987	53
Une population masculine, âgée et peu qualifiée	53
Un profil particulier des travailleurs en CAT	54
Des situations départementales contrastées	55
Evolutions et perspectives	56
Une augmentation globale du nombre des travailleurs handicapés	56
Quel bilan de l'année 2005 pour les travailleurs handicapés.....	56
Des effets des évolutions démographiques	57
Des conséquences possibles de la nouvelle législation	57
Une nécessité d'observer l'évolution de ces phénomènes.....	58

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

L'objet de cette synthèse est d'apporter des éléments de lecture transversale de ces informations. Les données régionales y sont confrontées aux résultats d'enquêtes nationales (enquête HID, enquête emploi de l'INSEE...).

Il ne s'agit pas ici de reprendre l'ensemble des résultats des différents chapitres du document.

Avant-propos : les limites du champ d'observation

Avant de présenter la synthèse du rapport annuel de l'OREFIPH, il convient de préciser que les données qui y sont présentées ne concernent pas l'ensemble des actifs en situation de handicap, mais uniquement ceux d'entre eux qui peuvent prétendre au bénéfice de la loi de juillet 1987 (voir [annexe p.66](#)) ou, à partir du 1er janvier 2006, à celui de la loi de février 2005 (voir [annexe p.81](#))¹.

A l'heure actuelle, aucune source d'information régionale ne permet d'élargir le champ d'observation aux personnes en situation de handicap n'ayant pas demandé de reconnaissance administrative.

Deux enquêtes nationales permettent cependant d'apporter des informations complémentaires à celles qui sont présentées 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 [28]²).

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 [5]).

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 [5]. 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 [5]).

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



1 personne de 15 à 64 ans sur 8 touchée par un problème de santé durable ou une déficience limitant sa capacité de travail. 1 ouvrier de 50 ans ou plus sur 3 touchée par une déficience limitant sa capacité de travail



Seul un quart de ces personnes sont reconnues administrativement

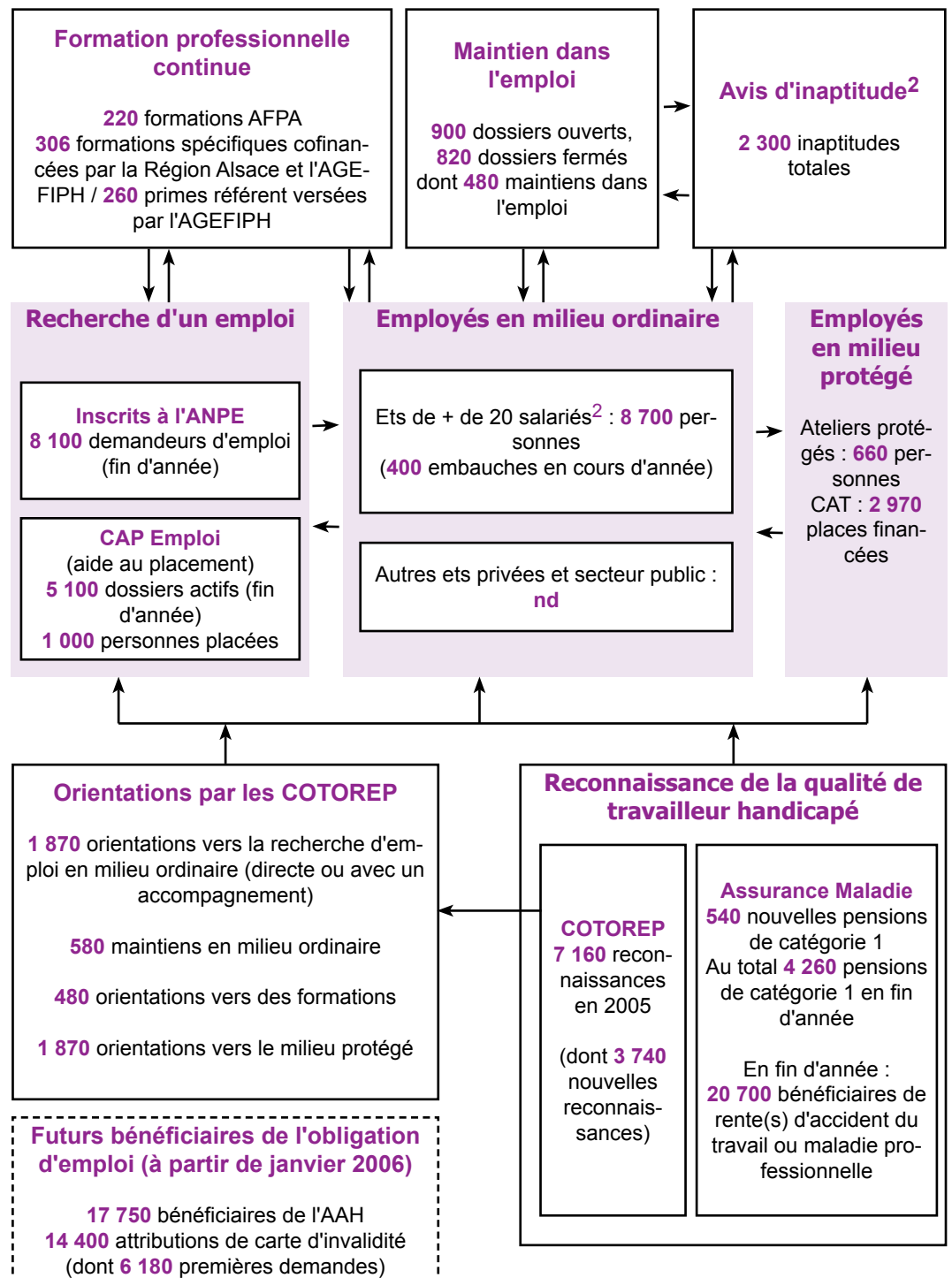
1. Dans cette synthèse, l'année de référence est l'année 2005, le vocabulaire utilisé sera donc celui de cette année (on parlera de CAT, pas d'ESAT, de Missions maintien dans l'emploi et pas de Sameth, de Cotorep et pas de CDAPH...

2. Les articles cités dans cette synthèse sont référencés dans une [annexe bibliographique en page 85](#)

Une vision régionale de la situation des travailleurs handicapés

Le schéma ci-dessous donne une image de la situation des travailleurs handicapés en Alsace bénéficiant de la loi sur l'obligation d'emploi (ayant une reconnaissance de la

COTOREP, ou bénéficiant d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle). Les effectifs sont ici arrondis.



² dernière donnée disponible, pour l'année 2003

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

En 2005, 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 2005, l'Assurance Maladie dénombrait 4 261 titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 1 (correspondant à des personnes capables d'exercer une activité professionnelle) et 20 695 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 2005, elles ne renseignent que sur le flux de reconnaissance en cours d'année. On sait ainsi que les deux COTOREP alsaciennes ont reconnu 7 163 travailleurs handicapés : 3 727 nouvelles reconnaissances et 3 436 renouvellements courant 2005.

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 [28] et l'enquête emploi [5] 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 17 746 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 10 445 cartes ont été attribuées par les COTOREP en cours d'année, dont 3 872 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 travailleur handicapé. Elle semble déjà s'ébaucher en 2005, année où le nombre de demandes de reconnaissance diminue pour la première fois depuis que nous suivons ces statistiques (-1,1%).



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 [28], l'Alsace compterait environ 17 000 travailleurs handicapés titulaires d'un emploi. Avec 657 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 2 966 places finan-

cées en Centre d'Aide par le Travail (CAT), les établissements de travail protégé représenteraient une partie plutôt faible de cette population (autour 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 3,2 % 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 8 678 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 plus d'unités bénéficiaires, voir [annexe](#)), les travailleurs handicapés représentent 3,2 % 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, jusqu'en 2005, les trois fonctions publiques (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale, et fonction publique hospitalière) étaient soumises à la même obligation d'embauche que le secteur privé, ce n'est qu'à partir du 1er janvier 2006

qu'elles sont tenues de remplir une déclaration d'emploi de travailleurs handicapés. Ce changement accompagne la création du Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP : voir [annexe p.80](#)).

Il n'est pas possible de connaître pour 2005 le nombre de travailleurs handicapés employés dans les trois fonctions publiques en Alsace.

Dans son rapport publié en 2004, l'ORE-FIPH estimait leur nombre à 3 000. Cette estimation se basait sur une enquête nationale de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) [34], 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 [7], 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 mesurés 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 %.

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 res-

treinte et le taux de réponse faible (19 %), les résultats sont difficilement extrapolables à l'ensemble de la région [1].

Selon les données de l'enquête emploi de 2002 [7], 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 2 500 à 3 000 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 [33], 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 Alsace a lancé une étude sur ce sujet en septembre 2006, afin de répondre notamment aux questions suivantes : quelle part des personnes inaptes relève 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 333 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 2005, on dénombre en Alsace quelques 8 127 demandeurs d'emploi handicapés. Ce nombre poursuit sa hausse (+4 % par rapport à 2004) alors que le nombre total de demandeurs d'emploi (handicapés ou non) se stabilise dans la région (+1%).

Le réseau CAP Emploi aide au placement

de 5 073 travailleurs handicapés (nombre dossiers actifs en fin d'année 2004). Ces structures ont permis 1 174 placements travailleurs handicapés dans les entreprises de la région. Ces effectifs réaugmentent, traduisant la reprise d'une activité habituelle après une année de restructuration au sein de l'association Action et Compétences.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN FORMATION

L'année 2005 a été marquée par la disparition des SAE et SIFE (voir annexe p.77 et 78). Ces dispositifs jouaient un rôle important en terme d'accès à la formation des travailleurs handicapés en Alsace. On dénombrait ainsi, en 2003 plus de 350 entrées de travailleurs handicapés en SIFE collectif et une soixantaine d'entrées au total pour les SIFE individuels et les SAE.

Le déficit d'accès à la formation provoqué par la disparition de ces dispositifs a

été en partie compensée par l'augmentation du nombre de travailleurs handicapés pris en charge par la convention Région-AGEFIPH (voir annexe). Un bilan de cette convention fait état de 305 entrées sur des formations spécifiquement dédiées à ce public (contre 172 en 2003). Pour la première fois ce bilan estime le nombre de personnes handicapées qui accèdent à des formations "non spécifiques". Ils seraient 566 sur l'ensemble de la région.



Probablement un moindre accès à la formation, lié à la disparition des dispositifs SIFE et SAE.

Le bilan de la convention triennale Région - AGEFIPH montre une nette amélioration entre 2003 et 2005

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 présentées

dans ce document, montre 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 (32 %).

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 [5], mais demandent plus rarement une reconnaissance du statut de travailleur handicapé [32].

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 17 % 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 [4]).

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 (0,37 placements par nouveau dossier ouvert, contre 0,53 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 65 % 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 (69 %) et en particulier d'ouvriers qualifiés (43 %). Pour les femmes, les ouvrières (47 %) sont les plus nombreuses, juste avant les employées (43 %). A titre de comparaison, 34 % de la population alsacienne est ouvrière au recensement de 1999.

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

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

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

- Tout d'abord par l'effet des conditions de travail sur l'apparition de déficiences : si une personne sur cinq souffre d'un problème de santé attribué au travail [36], 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 [4]. 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) [5].

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 (59 %), suivies des accidents du travail et des maladies professionnelles (35 % en tout).

Les résultats de l'enquête emploi [5] [7], corroborent ces données. Les maladies non professionnelles sont la première cause déclarée de déficience chez les personnes en âge d'activité, particulièrement au delà de 30 ans.

Les personnes atteintes de déficiences motrices représentent 50 % de la population accueillie par CAP Emploi en 2004. Les personnes déficientes intellectuelles ne représentent quant à elles que 3 % des travailleurs pris en charge par CAP Emploi.

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 (année 2003) donnent une image relativement différente des travailleurs du milieu protégé.

Le sex-ratio est plus équilibré en milieu protégé (45 % de femmes) qu'en milieu ordinaire, et les travailleurs sont plus jeunes en moyenne (seuls 22 % 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 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*

Des situations départementales contrastées



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



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



Un faisceau d'indices amenant à penser que les travailleurs handicapés sont plus nombreux dans le Haut-Rhin.

L'analyse des dernières données départementales confirme les différences structurelles qui ont pu être observées entre les deux départements les années passées.

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 a disparu dès le début de l'année 2006 avec la mise en application de la loi de février 2005 qui supprime la distinction entre les trois catégories de handicap.

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 (5,2 %) que dans le Bas-Rhin (3,8 %). Le taux d'emploi "corrigé" (voir chapitre correspondant) est de 3,6 % dans le Haut-Rhin contre 2,9 % dans le Bas-Rhin. A l'heure actuelle, nous ne disposons d'aucun élément permettant de pointer de façon précise l'origine de cette meilleure intégration des travailleurs handicapés dans le départe-

ment du Haut-Rhin.

Le Haut-Rhin se caractérise également par un plus fort taux de travailleurs handicapés parmi les demandeurs d'emploi (8,8% contre 7,6 % dans le Bas-Rhin). Entre décembre 2004 et décembre 2005, le nombre de demandeurs d'emplois handicapés a poursuivi sa hausse dans le Haut-Rhin (+6,2%), alors qu'il amorce une diminution dans le Bas-Rhin (-1,5%).

Ces éléments amènent à penser que la proportion de travailleurs handicapés serait globalement plus élevée dans le département du Haut-Rhin. Cette hypothèse est compatible avec les données d'activité des COTOREP. En effet la COTOREP du Haut-Rhin enregistre un taux de demandes de reconnaissance plus important que celui du Bas-Rhin (respectivement 10,2 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans dans le Haut-Rhin contre 7,1 pour 1 000 dans le Bas-Rhin). Les taux de reconnaissance étant les mêmes dans les deux départements (86,5 % 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.

Evolutions et perspectives

UNE AUGMENTATION GLOBALE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Si, sur l'ensemble de la période d'observation (entre 2000 et 2005), on note une 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 : le nombre de demandes se stabilise et entame même une légère diminution dans les deux départements.

L'activité des structures CAP Emploi reprend en 2005 après une année 2004 perturbée par une restructuration des activités d'Action et Compétence (association portant Cap Emploi dans le Bas-Rhin comme dans le Haut-Rhin). Le nombre de nouveaux dossiers ouverts n'atteint pas cependant le niveau de 2003.

Le nombre de personnes vues par les mis-

sions maintien dans l'emploi a quant à lui continué à progresser en 2005 (+9 %).

Finalement, au regard de ces premières données (COTOREP, CAP Emploi, Missions maintien dans l'emploi...), on peut conclure à une stabilisation 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.

Il est possible 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. On observe en effet une légère baisse du nombre de demandeurs d'emploi handicapés dans le Bas-Rhin entre fin décembre 2004 et fin décembre 2005.

QUEL BILAN DE L'ANNÉE 2005 POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

Une augmentation moins importante des demandeurs d'emploi handicapés, la hausse des offres d'emploi stable semblent indiquer une amélioration de la situation du marché du travail en Alsace.

A l'opposé, on observe une précarisation des placements réalisés par Cap Emploi, et une nouvelle fermeture d'Entreprise Adaptée dans le Haut-Rhin confirme la fragilité de ce type d'entreprises dans le paysage régional.

Le bilan de l'année 2005 du point de vue de l'insertion des travailleurs handicapés est mitigé. Les changements de législation ont fait obstacle à l'accès à la formation des travailleurs handicapés (fin des SIFE et des SAE), la nouvelle législation votée en février 2005 n'entre en application qu'en janvier 2006.

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

→ *Une stabilisation de la demande d'emploi.*

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 (recon-

nus 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. La conséquence de ce phénomène sur le nombre de travailleurs handicapés reconnus comme tels n'est pas clair à l'heure actuelle.

Actuellement, le taux d'emploi des travailleurs seniors (entre 55 et 64 ans) est particulièrement faible en France par rapport aux autres pays européens [15]. Si l'on souhaite améliorer le taux d'emploi de cette population - plus souvent concernée par des problèmes de santé - une réflexion de fond sur la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sera incontournable.

DES CONSÉQUENCES POSSIBLES DE LA NOUVELLE LÉGISLATION



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

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](#)).

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 entraînera 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 2004, un travailleur handicapé comptait en moyenne pour 1,3 unité bénéficiaires (8 678 salariés pour 11 032 unités bénéficiaires).

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



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"

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 : à l'heure actuelle environ 90 000 emplois salariés dans des entreprises de 20 salariés ou plus ne sont pas pris en compte dans l'obligation d'emploi (environ un quart du total).

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.

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 ?



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

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.

Annexes

Glossaire des abréviations

Définitions et notes techniques

La loi du 11 février 2005 : évolutions concernant l'emploi en dix points

Bibliographie

Index des figures

GLOSSAIRE

DES ABRÉVIATIONS

A		COTOREP	Commission Technique d'Ori- entation et de Reclassement Professionnel
AAH	Allocation Adulte Handicapé	CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
ACTP	Allocation Compensatrice pour Tierce Personne	CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes	CREAI	Centre Régional pour l'Enfance et l'Adolescence Inadaptée
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées	CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi	CSP	Catégorie Socio Professionnelle
AP	Ateliers Protégés		
APAJH	Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés	D	
APEC	Association Pour l'Emploi des Cadres	DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
ASSEDIC	Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce	DDTEFP	Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
B		DEFM	Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois
BAC	Baccalauréat	DELD	Demandeurs d'Emploi de Longue Durée
BEP	Brevet d'Enseignement Professionnel	DOETH	Déclaration Obligatoire d'Em- ploi de Travailleurs Handicapés
C		DRAFFA	Direction Régionale de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
CAF67	Caisse d'Allocations Familiales du Bas-Rhin	DRANPE	Direction Régionale de l'Agence Nationale Pour l'Emploi
CAF68	Caisse d'Allocations Familiales du Haut-Rhin	DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle	DREES	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
CAT	Centre d'Aide par le Travail	DRTEFP	Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Han- dicapées (ex Cotorep)		
CDD	Contrat à Durée Déterminée	E	
CDES	Commission Départementale de l'Education Spéciale	EA	Entreprise Adaptée : nouvelle appellation des Ateliers Protégés
CDI	Contrat à Durée Indéterminée	EPSR	Equipe de préparation et de Suite du Reclassement
CDTD	Centre de Distribution du Travail à Domicile	ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
CEC	Contrat Emploi Consolidé	ETP	Equivalent Temps Plein
CES	Contrat Emploi Solidarité		
CIE	Contrat Initiative Emploi		
CIF	Congé Individuel de Formation		
CNASEA	Centre National pour l'Aménage- ment des Structures des Exploi- tations Agricoles		

F			
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés	PARE PDITH	Nouveau Départ Plan d'Aide au Retour à l'Emploi Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
G		PIB PROCEPH	Produit Intérieur Brut Programme Concerté pour l'Emploi des Personnes Handicapées
GRTH	Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés	R	
H		RMI ROME	Revenu Minimum d'Insertion Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
HID	Handicaps, Incapacités et Dépendance	RQTH :	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
I		S	
IME IMPro INSEE	Institut Médico Educatif Institut Médico Professionnel Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques	SAE SAMETH	Stage d'Accès à l'Entreprise Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
IPP	Incapacité Permanente Partielle	SIFE	Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi
M		SPE	Service Public de l'Emploi constitué de la DRTEFP, la DDTEFP, la DRANPE et la DRAFFA
MEDEF	Mouvement des Entreprises De France	SPNDE	Service Personnalisé pour un Nouveau Départ vers l'Emploi
N		SMIC SMP SRFTH	Salaire Minimum de Croissance Surveillance Médicale Particulière Schéma Régional de formation des Travailleurs Handicapés
NAF	Nomenclature d'Activités Française	T	
O		TH	Travailleur handicapé
OIP	Organismes d'Insertion Professionnelle	U	
OREF	Observatoire Régional Emploi Formation	UB UBP UIBR	Unité Bénéficiaire Unité Bénéficiaire Proratisée Union des Industries du Bas-Rhin
OREFIPH	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées	UNEDIC	Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
ORP	Orientation et Reclassement Professionnel	URCAM	Union Régionale des Caisses d'Assurance Maladie
ORSAL	Observatoire Régional de la Santé d'Alsace	Z	
P		ZE	Zone d'emploi
PAIO	Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation		
PAP PAP/ND	Projet d'Action Personnalisé Projet d'Action Personnalisé/		

DÉFINITIONS ET NOTES TECHNIQUES

Rôle et fonctionnement de la COTOREP

COMPOSITION DE LA COTOREP

Émanation de la Loi de 1975 sur les handicapés, la COTOREP est composée de 24 membres nommés pour trois ans par arrêté préfectoral. Peuvent siéger des conseillers généraux, des représentants d'établissements accueillant des personnes handi-

capées, d'associations représentatives de personnes handicapées, d'organisations syndicales et patronales, d'organismes débiteurs des prestations sociales comme la Sécurité Sociale. Il existe une commission par département.

RÔLE DE LA COTOREP

Elle est compétente pour connaître la situation des personnes handicapées adultes âgées d'au moins 20 ans (ou 16 ans en cas d'entrée dans la vie active). En fonction des demandes qu'elle reçoit, elle fait le point sur les aptitudes relatives à l'emploi, la formation, les aides financières et les placements en établissements médico-sociaux. C'est elle qui fixe le taux d'incapacité.

La COTOREP est organisée autour de deux pôles de compétence, un pôle Emploi-formation professionnelle, et un pôle Aides sociales et financières, placements en établissements médico-sociaux. Le secrétariat permanent de la COTOREP se tient à la disposition des personnes handicapées pour les accueillir et les informer. Il a également en charge le suivi des dossiers individuels.

FONCTIONNEMENT DE LA COTOREP

Après l'enregistrement du dossier de demande par le secrétariat de la COTOREP, une équipe technique composée de médecins, psychologues, assistants de service social, conseillers à l'emploi de l'ANPE, etc..., étudie l'ensemble du dossier, et émet un avis sur la demande.

C'est ensuite la Commission qui statue et prend la décision. Cette commission dont les membres sont nommés par le Préfet, est composée des représentants de l'ANPE, d'Organismes de Sécurité Sociale,

de médecine du travail, du Conseil Général, d'associations de handicapés, d'organisation professionnelles, de syndicats de salariés...

La COTOREP a longtemps été séparée en deux sections selon le type de décision à prendre. Ces deux sections ont été fusionnées suite à une circulaire du 27 février 2002, relative à la coordination des services pour les personnes handicapées et à l'organisation des COTOREP.

Données de contexte économique et démographique

LES ZONES D'EMPLOI

Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Effectué conjointement par l'Insee et les services statistiques du Ministère du Travail, le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur l'emploi et son environnement. Les déplacements domicile-travail constituent la variable de base pour la détermination de ce zonage. Le découpage respecte nécessairement

les limites régionales, et le plus souvent les limites cantonales (et donc a fortiori départementales). Il était recommandé de ne pas créer de zones réunissant moins de 25 000 actifs. Les critères de définitions ont été initialement définis suite à une circulaire du Ministère du Travail du 23 septembre 1982, et le zonage a été révisé en 1994 suite aux résultats du recensement de la population de 1990. Défini pour la France métropolitaine, il comporte actuellement 348 zones

Les personnes reconnues par la COTOREP

LES CENTRES DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

Les centres de rééducation professionnelle (CRP) sont destinés aux personnes handicapées reconnues par la COTOREP qui sont à la recherche d'un premier emploi et aux personnes devenues invalides à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie et qui souhaitent retrouver une activité professionnelle.

Ils dispensent des actions de formation qui varient entre 10 et 30 mois pour permettre aux stagiaires de reprendre plus facilement leur activité.

Les stagiaires des CRP bénéficient, durant la période de stage, d'aides financières prises en charge selon les cas par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou par l'Etat.

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

LES CENTRES DE PRÉORIENTATION

Les centres de préorientation ont pour vocation d'accueillir des travailleurs handicapés dont l'orientation et l'intégration au monde du travail est difficile. Ils dispensent des sta-

ges de 12 semaines en situation réelle de travail. À l'issue du stage, le centre établit un bilan qu'il adresse à la COTOREP. Cette dernière se prononce au vu de ce rapport.

LES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les centres de formation professionnelle correspondant au milieu ordinaire de formation peuvent également être accessibles aux travailleurs handicapés. L'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle

des Adultes) a ainsi renouvelé en 2003 son accord avec l'AGEFIPH, visant à favoriser l'accès de ce public à ses centres de formation.

Les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi

LA PENSION D'INVALIDITÉ

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

L'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré, ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle (article L341-3 du code de la Sécurité Sociale). L'importance de l'in-

validité est évaluée par le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie. Trois catégories de bénéficiaires ont été définies :

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

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Est considérée comme **maladie professionnelle**, toute une maladie qui a pour origine les conditions de travail. Toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau est présumée professionnelle. Ces tableaux figurent en annexe au code de la Sécurité sociale. Toutefois, une maladie

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

Les salariés gardant des séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit :

à une **rente d'incapacité permanente** (pour une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %), Son montant est calculé par la caisse primaire d'assurance maladie en fonction du taux d'incapacité permanente, et du salaire annuel de base antérieur.

L'ALLOCATION ADULTES HANDICAPÉS

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) a été créée par la loi d'orientation du 30 juin 1975. Elle garantit des ressources minimales à des personnes remplissant des critères d'incapacité (avoir un taux d'incapacité permanente au moins égale à 80% ou à 50% s'ils sont dans l'impossibilité reconnue de se procurer un emploi), des critères administratifs (être français, avoir au moins 20 ans, ne pas bénéficier d'avantage vieillesse), et des critères financiers (avoir des ressources inférieures à un plafond). Elle s'élève à 599,49 euros par mois en septembre 2005.

La demande d'AAH est déposée auprès de la COTOREP. Cette dernière détermine le taux d'incapacité ou la capacité de la personne à se trouver un emploi du fait du handicap. En cas de décision favorable de la COTOREP, la CAF (ou la Mutualité Sociale Agricole pour les assurés relevant de ce régime) vérifie alors les conditions administratives et financières. Si l'ensemble des conditions sont remplies, le droit à l'AAH est ouvert à partir du 1er jour du mois qui suit le dépôt de la demande. Le versement est fait par la CAF, bien que l'AAH soit prise en charge financièrement par l'Etat.

LA CARTE D'INVALIDITÉ

Il s'agit du document permettant au porteur de prouver dans certaines circonstances qu'il est handicapé.

Elle est délivrée par le préfet aux personnes ayant un taux d'incapacité permanente au moins égale à 80 %. Cette incapacité est appréciée par la COTOREP pour les adul-

tes et par la CDES pour les enfants.

La carte d'invalidité n'ouvre aucun droit à pension ou allocation de ressources. Certains avantages annexes sont associés à cette carte (transports en communs, macaron pour le stationnement sur les emplacements réservés, avantages fiscaux).

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

SATISFAIRE À L'OBLIGATION D'EMPLOI

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

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

L'obligation d'emploi est définie en référence à un taux d'emploi de travailleur handicapé de **6 % de l'assiette d'assujettissement**. Le calcul du quota s'effectue non pas en tenant compte du nombre de salariés han-

dicapés (**les bénéficiaires**) mais du nombre **d'unités bénéficiaires** (UB), une unité de calcul dépendant de l'âge, de la gravité du handicap, du parcours professionnel, du type de contrat. Un travailleur handicapé employé à temps plein peut ainsi représenter entre 1 et 5,5 unités bénéficiaires (voir le calcul des unités bénéficiaires en annexe à la fin du chapitre).

Pour mettre en oeuvre l'obligation d'emploi, les établissements concernés peuvent soit employer directement des travailleurs handicapés, soit sous-traiter à des établissements de travail protégé, soit verser une contribution à l'AGEFIPH.

Un même établissement peut, s'il le souhaite, combiner ces trois modalités pour satisfaire à l'obligation d'emploi. Il peut en outre avoir signé un accord de branche comportant au moins deux des quatre volets suivants : plan d'embauche, plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

LES PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DE 1987

- Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevant une rente d'un organisme de protection sociale obligatoire (Sécurité Sociale ou autre régime) ;
- les invalides pensionnés : les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, s'il y a réduction des deux tiers de la capacité de travail ;
- les mutilés de guerre ou assimilés : les titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves et orphelins de guerre ainsi que les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un fait de guerre.

LE CALCUL DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES

L'emploi direct de travailleurs handicapés

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

Tableau de décompte des UB d'un travailleur handicapé

Tout salarié compte pour au moins 1,0 unité bénéficiaire et des majorations sont possibles selon l'année d'embauche pour les CDI. Un travailleur handicapé compte au maximum pour 5,5 unités bénéficiaires.

Travailleurs reconnus par la COTOREP

Catégorie A (handicap léger)	1 unité
Catégorie B (handicap moyen)	+ 0,5
Catégorie C (handicap lourd)	+ 1,5

Âge

Moins de 25 ans	+ 0,5
Plus de 50 ans	+ 0,5

Formation en entreprises de plus de 500 heures

+ 0,5

Placement antérieur

Sortis du travail protégés	+ 1,5
Sortis d'un IMPro	+ 1,0
Sortis d'un centre de formation professionnelle les 2 premières années	+ 0,5

Victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle

IPP inférieure à 66,6 %	1 unité
IPP comprise entre 66,6 % et 85 %	+ 0,5
IPP supérieure à 85 %	+ 1,5
Pensionnés d'invalidité	1 unité

Mutilés de guerre et assimilés 1 unité

La sous-traitance auprès d'établissements de travail protégé

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

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

Le versement d'une contribution volontaire à l'AGEFIPH

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

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

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

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

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

Les demandeurs d'emploi bénéficiant de la loi de 1987

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA DEMANDE D'EMPLOI

L'ANPE traduit les orientations de la Loi du 10 juillet 1987 dans ses fichiers en distinguant neuf catégories différentes de publics prioritaires quant à l'accès à l'emploi.

L'embauche d'une personne appartenant à l'une ou l'autre des catégories de travailleurs prioritaires au sens de la Loi du 10 juillet 1987 est prise en compte par l'employeur dans son quota de 6 % de travailleurs handicapés obligatoires :

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

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

pour les invalides et accidentés du travail et enfin la COTOREP pour les travailleurs handicapés.

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

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

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

LES CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI

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

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

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

Catégorie 3 : sans emploi, recherchant un emploi temporaire

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

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

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

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

Catégorie 8 : en activité réduite, recherchant un emploi temporaire

Les travailleurs handicapés en milieu protégé

LES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (CAT)

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT), sous tutelle des DDASS et DRASS, ont un rôle d'accueil et d'accompagnement médico-social des personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure au tiers de la normale, reconnues et orientées par la COTOREP. Leur financement est majoritairement public, ils ne doivent pas

être gérés selon les critères de rentabilité. Les personnes travaillant en CAT n'ont pas le statut de salarié, ni de contrat de travail. Leur salaire brut versé par le CAT est compris entre 5 % et 20 % du SMIC, un complément de rémunération permet d'atteindre 70 % du SMIC.

LES ENTREPRISES ADAPTÉES (ANCIENNEMENT ATELIERS PROTÉGÉS)

Les Entreprises Adaptées (EA) -anciennement nommés Ateliers Protégés (AP)- ainsi que les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ont un rôle d'emploi et d'insertion professionnelle des personnes handicapées ayant une capacité de travail supérieure au tiers de la normale (reconnus et orientés par la COTOREP). Leur financement principal provient des clients : ces unités de production sont tenues d'assurer leur équilibre financier.

Les personnes qui y travaillent ont un statut de salarié, avec un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, et perçoivent une rémunération au moins égale à 90 % du SMIC (composé d'un salaire minimum de 35 % du SMIC versé par l'employeur et d'un complément de salaire à la charge de l'état). Les CDTD permettent en outre à ces personnes d'exercer une activité professionnelle à domicile.

Le dispositif d'insertion des travailleurs handicapés

LE SCHÉMA RÉGIONAL DE LA FORMATION ET DE L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

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

La convention repose sur trois axes forts :

- *Accroître le nombre d'entrées de personnes handicapées dans les actions du programme régional de formation des demandeurs d'emploi (améliorer l'accessibilité des locaux des centres de formation professionnelle, informer et sensibiliser les formateurs, former des tuteurs en entreprises...)*

- *Développer l'accès à l'apprentissage, en favorisant l'orientation des jeunes handicapés vers des centres de formation des apprentis (CFA) "ordinaires" (en permettant des adaptations au public handicapé) ou des CFA spécialisés.*

- *Favoriser l'insertion dans les entreprises alsaciennes.*

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

LES PDITH

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

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

Les décisions sont prises au sein d'un comité de pilotage, présidé par le Préfet ou par son représentant le Directeur Départemental

du Travail, dont l'AGEFIPH et l'ANPE sont membres de droits. Les missions structurelles des PDITH sont financés par l'Etat et l'AGEFIPH.

En Alsace chaque département est doté d'un PDITH.

Le PDITH du Bas-Rhin

Dans le Bas-Rhin, le PDITH a été créé en 1995, par la signature d'un premier accord entre : l'Etat (DDASS, DDTEFP), l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), l'Union des Industries du Bas-Rhin (UIBR), la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM), l'AGEFIPH

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

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

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

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

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

Le PDITH du Haut-Rhin

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

Conseil Général du Haut-Rhin.

Les cinq axes définis par sa convention sont les suivants :

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

LES MISSIONS INFORMATIONS ET SENSIBILISATION DES ENTREPRISES

Ces missions ont pour but d'informer les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées pour susciter des projets d'insertion, de formation ou de maintien au travail des personnes handicapées.

Elles visent également à sensibiliser et informer les responsables syndicaux ou professionnels sur tous les aspects de l'emploi des personnes handicapées.

Dans le Bas-Rhin

La mission est prise en charge par le MEDEF67. Une chargée de mission réalise des diagnostics courts auprès d'entreprises du département. Elle s'adresse exclusivement à des entreprises de plus de 100 salariés, qu'elles soient ou non membres du MEDEF. Ces diagnostics sont des états des lieux concernant le personnel reconnu handicapé. Leur objectif est d'aider les entre-

prises à prendre des décisions en matière d'accès et/ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées et plus globalement de gestion du handicap dans le cadre de la gestion des compétences et des ressources humaines.

Dans le Haut-Rhin

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

Courant 2002, la mission information et sensibilisation a vu son activité réorientée. D'un travail de prospection visant à établir des contacts (visites individualisées...) avec des entreprises contribuant à l'AGEFIPH, la cellule information et sensibilisation est

passée à un travail privilégiant les diagnostics courts aux entreprises.

Ces diagnostics courts sont des outils d'analyse de la situation de l'entreprise au regard de la loi sur l'obligation d'emploi de 1987. Leur objectif est de proposer à l'entreprise des moyens adaptés de répondre à cette obligation.

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

ACTION ET COMPÉTENCE

Action et compétence est une association de droit local, fondée en 1996 sous l'égide du MEDEF. Son conseil d'administration est composé de chefs d'entreprises ou de directeurs des ressources humaines, une grande partie d'entre eux étant par ailleurs mandataires du MEDEF. Cette association joue un rôle majeur dans la région : elle

assure la mission information et sensibilisation des entreprises dans le département du Haut-Rhin ainsi que les missions maintien dans l'emploi dans chaque département. C'est également elle qui gère les structures CAP Emploi dans le département du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

LES MISSIONS MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Ces dispositifs départementaux s'adressent à des salariés signalés comme étant en "situation à risque" de perte d'emploi pour cause d'inaptitude. Leur intervention est réservée aux personnes ayant, a minima, enclenché une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la COTOREP. En Alsace, le signalement se fait par deux dispositifs :

Le dispositif **PREVIA** (arrêts de travail supérieurs à 90 jours) : le prescripteur est un médecin conseil de l'Assurance Maladie. Le signalement transite par le service social de la CRAM qui alerte la cellule maintien dans l'emploi du département.

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

Des signalements peuvent également provenir directement des COTOREP.

Les cellules maintien dans l'emploi ne

retiennent que les signalements relevant effectivement de leur mission. Les autres signalements peuvent faire l'objet d'une orientation vers d'autres partenaires. Après cette sélection en amont, les cellules interviennent en réalisant un entretien diagnostique avec le salarié, dont les résultats sont confrontés au médecin du travail et à l'employeur. L'objectif est alors de trouver une solution de maintien au sein de l'entreprise. Si cet objectif ne peut pas être atteint, le relais est passé aux Equipes de CAP Emploi (voir description page 90) pour le suivi de la personne (placement, reconversion...).

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

LE RÉSEAU CAP EMPLOI

Les structures du réseau CAP Emploi ont pour objectif de réaliser l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire. On dénombre 119 organismes labellisés et financés par l'AGEFIPH sur l'ensemble du territoire national en 2005.

Deux types de services sont proposés :

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

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

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

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

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

Ces conventions visent à :

- rendre un meilleur service aux demandeurs d'emploi handicapés par l'articu-

lation des offres de service de l'ANPE et du réseau CAP Emploi,

- fixer quantitativement les engagements de suivi des demandeurs d'emploi handicapés dans le cadre du PAP/ND par les CAP Emploi,
- déterminer les actions menées en commun au bénéfice des travailleurs handicapés.

Modalité de mise en œuvre de la convention :

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

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

CAP Emploi établit un diagnostic approfondi de la situation de la personne et de ses attentes au regard de l'emploi.

Il est alors maître d'œuvre et responsable de l'exécution du projet, jusqu'au retour effectif à l'emploi.

Si cet objectif n'est pas atteint dans un délai de six mois, le PAP est actualisé au regard des besoins du demandeur d'emploi.

Le cas échéant, cette procédure est reconduite tous les six mois de chômage attesté jusqu'au retour à l'emploi.

L'accès à l'emploi en milieu ordinaire

LES DISPOSITIFS CRÉÉS PAR LA LOI DE PROGRAMMATION POUR LA COHÉSION SOCIALE DU 18 JANVIER 2005

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a supprimé les anciens Contrats Emploi Solidarité (CES) et Contrats Emploi Consolidé (CEC) et les a remplacé par le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE).

Cette loi supprime en outre les Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE) ainsi que les Stages d'Accès à l'Entreprise (SAE), et intègre la dimension de la formation au sein des Contrats Initiative Emploi (CIE) "nouvelle mouture".

Contrat Emploi Solidarité (CES) :

La signature de nouveaux CES n'est plus possible depuis le 1er mai 2005.

Il s'agissait de contrats à durée déterminée de 3 à 12 mois, à temps partiel. La durée du contrat pouvait aller jusqu'à 24 mois pour les personnes en grande difficulté.

Le CES ne concernait que les employeurs du secteur non marchand (associations, syndicats, groupes d'intérêt public, organismes de Sécurité Sociale...).

Contrat Emploi Consolidé (CEC) :

La signature de nouveaux CEC n'est plus possible depuis le 1er mai 2005.

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

Contrat Initiative Emploi (CIE) :

Il s'agit de contrats à durée indéterminée ou déterminée de 24 mois au plus, à temps plein ou partiel. Le CIE concerne toutes les entreprises affiliées à l'UNEDIC, sauf les particuliers employeurs et les entreprises ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la signature du contrat.

A partir du 1er mai, le CIE est réformé. Si le type de de contrat et le type d'employeur concerné est le même, désormais les conventions peuvent prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou des mesures d'accompagnement professionnel de nature à faciliter la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire du contrat.

Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) :

Le CAE remplace les CES et CEC depuis le mois de mai 2005.

Il s'agit de contrats à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, d'une durée minimale de 6 mois et ne pouvant dépasser deux ans (renouvellement compris).

Le CAE concerne les employeurs du secteur non marchand (associations, syndicats, groupes d'intérêt public, organismes de Sécurité Sociale...).

LA GARANTIE DE RESSOURCES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (GRTH) OU ABATTEMENT DE SALAIRE

Cette mesure de l'AGEFIPH a pour objectif de permettre aux travailleurs handicapés, dont la capacité est notoirement réduite, de participer à la vie économique par une intégration durable en milieu ordinaire de travail. Elle vise aussi à soutenir l'effort des employeurs qui embauchent ou maintiennent dans l'emploi des personnes handicapées bénéficiaires de la garantie de ressource.

Il s'agit d'un complément de rémunération aux travailleurs handicapés pour lesquels la COTOREP a décidé un "abattement de salaire" (travailleurs handicapés reconnus en catégorie B ou C). Ce complément est déterminé par rapport au salaire normalement appliqué à l'emploi et au taux d'abattement (10 % au maximum en catégorie B, jusqu'à 50 % en catégorie C). Le complément ne doit pas dépasser 50 % du SMIC.

L'AIDE À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Cette mesure de l'AGEFIPH a pour objectif de favoriser les initiatives des personnes handicapées qui créent leur emploi en accédant à une activité non salariée.

L'AGEFIPH peut intervenir à plusieurs niveaux :

- Participation au financement d'organismes spécialisés pour l'accueil, l'accompagnement du créateur et le suivi de son projet, en complément aux aides apportées par l'Etat.
- Subvention à la création d'activité, d'un montant maximum de 10 675 € en complément des autres financements et dans la limite de 50 % maximum du coût total du projet.
- Participation au financement de la formation de 250 heures (avec possibilité d'aménager le temps de travail et d'améliorer l'accessibilité des lieux de travail).

LA PRIME À L'INSERTION

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

Lors d'une embauche de travailleur handicapé, l'AGEFIPH verse une subvention

forfaitaire de 1 600 euros à l'entreprise et de 800 euros au salarié. La prime pour la personne handicapée n'est pas renouvelable, alors qu'elle l'est pour les entreprises. Seuls les CDI et les CDD d'une durée au moins égale à 12 mois sont éligibles. La demande de subvention doit parvenir à l'AGEFIPH au plus tard 6 mois après la date de l'embauche.

Le maintien dans l'emploi

LES AVIS D'INAPTITUDE

L'aptitude ou l'inaptitude physique d'un salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin du travail. L'examen par le médecin du travail est obligatoire après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle, une absence d'au moins 8 jours pour accident du travail, des absences pour maladie ou accidents non professionnels d'au moins 21 jours ou des absences répétées pour raison de santé. L'avis d'aptitude est également délivré lors de la visite d'embauche, des visites périodiques (classiquement annuelles mais pouvant être plus fréquentes pour les travailleurs handicapés ou d'autres populations bénéficiant d'une Surveillance Médicale Spéciale), ou occasionnelles (à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail).

Le médecin constate l'inaptitude du salarié après une étude de son poste et de ses conditions de travail et après deux examens médicaux espacés de deux semaines accompagnés, le cas échéant, d'examens

complémentaires.

L'inaptitude n'est pas toujours définitive, elle peut être limitée dans le temps (**avis d'inaptitude temporaire**). Elle n'est pas toujours complète, mais peut ne concerner que certains actes du travail (**avis d'aptitude avec restriction**).

Le médecin du travail peut assortir l'avis d'inaptitude de propositions de mutation ou de transformation du poste (**avis d'aptitude avec aménagement de poste**). L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin et, en cas de refus, de faire connaître les raisons qui le motivent. En cas de difficulté ou de désaccord portant sur l'appréciation de l'inaptitude du salarié, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur régional du travail.

L'accès à la formation professionnelle continue

LES PRESTATIONS DE L'AFPA

L'aide à l'élaboration du parcours de formation

Le cœur de l'orientation repose sur l'élaboration du projet de formation et/ou de certification en adéquation avec le projet professionnel des personnes : 193 Services d'Orientation Professionnelle repartis sur l'ensemble du territoire accueillent, renseignent et évaluent les publics.

Les services d'orientation permettent :

- de construire et valider un projet de formation répondant au projet d'accès à l'emploi et aux besoins de développe-

ment des compétences de la personne. Pour les entreprises, ce savoir faire d'évaluation permet de mieux répondre aux besoins de recrutement ou de formation ;

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

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

Les formations qualifiantes : à l'issue de ces formations, après une épreuve finale, la personne peut obtenir la certification de ses compétences professionnelles par un Titre Professionnel. Les titres sont délivrés par les DDTEFP.

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

source : www.afpa.fr

LE STAGE D'INSERTION ET DE FORMATION À L'EMPLOI (SIFE)

L'objectif du SIFE est de favoriser l'insertion dans l'emploi de tout demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans, dont les compétences doivent être développées pour accéder à l'emploi recherché, par une prise en compte individuelle du besoin de formation diagnostiqué. A titre exceptionnel un jeune de moins de 26 ans bénéficiant du programme TRACE (TRAjet d'ACCès à l'Emploi) peut effectuer un SIFE individuel.

Il concerne tout demandeur d'emploi ayant déjà une expérience professionnelle, rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (chômeur de longue durée, travailleur handicapé...) et dont la qualification doit être améliorée (approfondissement ou acquisition de compétences).

Le SIFE individuel

L'ANPE est responsable de la gestion de cette mesure. Elle négocie directement avec l'organisme de formation le contenu, la durée et le coût de l'action envisagée, au regard des besoins détectés. Le stage individuel permet l'accès d'un seul bénéficiaire à une formation spécifique. Il répond à des besoins individuels ne pouvant être satisfaits dans le cadre de l'offre de formation existante pour les demandeurs d'emploi

La fin du dispositif en 2005

Les dispositions du code du travail relatives aux stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) ont été abrogées par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

(SIFE collectif notamment). A la différence du SIFE collectif, dont la durée peut être plus longue, la vocation du SIFE individuel n'est pas l'acquisition d'une nouvelle qualification professionnelle (il peut durer de 40 à 430 heures).

Contrairement au Stage d'Accès à l'Entreprise, il n'est pas nécessaire qu'une offre d'emploi ait été déposée à l'ANPE.

Le SIFE collectif

Sa gestion est assurée par la DDTEFP. Les stages collectifs sont organisés pour des groupes de demandeurs d'emploi ayant le même type de besoins en formation. Ils sont élaborés dans le cadre du schéma départemental annuel arrêté par le Préfet du département (DDTEFP) en fonction de l'état du marché local du travail. Ils peuvent durer de 40 à 1 200 heures.

Le SIFE collectif comporte des actions diversifiées pour tenir compte des atouts et des difficultés de chacun : bilan et évaluation professionnelle, redynamisation, mise à niveau ou élargissement des compétences, formation qualifiante avec validation des acquis, aide à la recherche d'emploi, etc.

LE STAGE D'ACCÈS À L'ENTREPRISE (SAE)

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

Les dispositions du code du travail relatives au stage d'accès à l'entreprise (SAE) ont été abrogées par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Celle-ci a en effet regroupé les différents dispositifs destinés à favoriser l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi dans le secteur privé (SIFE, SAE et contrat initiative-emploi) en un seul et unique contrat, le contrat initiative-emploi (CIE), dont le régime a été réaménagé.

L'entrée en vigueur de ce nouveau CIE est subordonnée à la parution de décrets d'application. (source www.service-public.fr)

LES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Contrat de qualification (jeune ou adulte) :

Il s'agit de permettre à un jeune de moins de 26 ans (contrat de qualification jeune) ou à un demandeur d'emploi de 26 ans et plus d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué reconnu par une convention collective ou une commission paritaire nationale de l'emploi. Il concerne tout employeur assujéti à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. La formation dure au minimum 25 % de la durée du contrat ou de la période de qualification. Le salarié est en CDD de 6 à 24 mois (pour les adultes il peut s'agir d'un CDI avec une période de qualification de 6 à 24 mois).

Contrat d'adaptation :

Il s'agit de faciliter l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi en adaptant leurs connaissances et leur savoir-faire à l'emploi proposé. Il vise les jeunes de moins de 26 ans susceptibles d'occuper rapidement un emploi avec une complément de formation, et tout employeur assujéti à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. La formation dure au minimum 200 heures. Le salarié est en CDD de 6 à 12 mois ou en CDI (avec une période d'adaptation de 6 à 12 mois).

Contrat d'orientation :

Son objectif est de favoriser, par une première expérience professionnelle, l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il vise des jeunes de moins de 22 ans ayant au plus achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, technologique ou professionnel, sans obtenir le diplôme préparé. Il peut également viser des jeunes de moins de 25 ans, diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technique, sans diplôme professionnel et ayant abandonné leurs études avant l'obtention du Diplôme d'Enseignement Universitaire Général (DEUG). Cette mesure s'adresse à tout employeur assujéti à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. La formation dure de 20 à 25 % de la durée du contrat. Le salarié est en CDD de 6 ou 9 mois.

Contrat d'apprentissage :

Il permet à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications. Il vise les jeunes de moins de 26 ans (moins de 27 ans pour les personnes handicapées). L'employeur peut être toute entreprise artisanale, commerciale, industrielle et tout employeur du secteur public non industriel et non commercial. La formation dure 400 heures au minimum par an en Centre de Formation des Apprentis (CFA). L'apprenti a un statut de salarié de l'entreprise.

Aides de l'AGEFIPH :

En plus des aides de l'état, l'AGEFIPH verse aux entreprises une aide forfaitaire de 1 525 euros pour un contrat d'orientation ou d'adaptation et de 3 050 euros pour un contrat d'apprentissage (par année d'apprentissage). En ce qui concerne les contrats de qualifications, l'AGEFIPH verse, par tranche complète de 6 mois, une aide de 1 525 euros pour un jeune et de 3 050 euros pour un adulte. Une somme de 1 525 euros est également versée aux travailleurs handicapés pour les contrats d'adaptation (mais pas d'orientation), et de qualification jeune ou adulte, à condition que ceux-ci durent au moins 12 mois. La même somme est versée aux travailleurs handicapés en apprentissage (sans condition de durée du contrat).

Contrat de professionnalisation : à partir du 1er octobre 2004, les contrats de qualification jeunes et adultes ainsi que les contrats d'adaptation et d'orientation sont remplacés par un contrat unique : le contrat de professionnalisation. Il concerne les jeunes de 16 à 25 ans ou les demandeurs d'emploi de plus de 25 ans. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue, d'un diplôme ou d'un titre à caractère professionnel. La formation dure de 15 % à 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, avec un minimum de 160 heures. Le salarié est en CDI ou en CDD de 6 à 12 mois.

LE FOND POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi du 11 février 2005 crée un Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui entre en vigueur au 1er janvier 2006.

Ce fond vise à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'état, dans la fonction publique territoriale ainsi que dans la fonction publique hospitalière. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les employeurs de ces 3 catégories employant au moins 20 salariés est de 6 %.

Le fond est financé par les contributions de ces trois types d'employeurs qui ne remplissent pas leur obligation par l'emploi direct de travailleurs handicapés ou la sous-traitance à une entreprise du milieu protégé.

La gestion du fonds est confiée à la Caisse des Dépôts.

source : www.fiphfp.org

LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005

ÉVOLUTIONS CONCERNANT L'EMPLOI

EN DIX POINTS¹

Le 11 février 2005 a été promulguée la loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Un texte de 101 articles qui aura fait l'objet de deux ans et demi de débats depuis l'annonce par Jacques Chirac du lancement de ce chantier lors de la cérémonie du 14 juillet 2002.

La nouvelle loi vise à améliorer les droits des personnes handicapées, notamment par la mise en place de mesures destinées

à favoriser leur accès à la vie professionnelle.

La plupart de ces nouvelles dispositions entreront en vigueur au 1er janvier 2006. Elles seront prises en compte dans la déclaration annuelle de janvier 2007 portant sur l'année 2006.

La déclaration portant sur l'année 2005 (à établir en janvier 2006) demeure quant à elle sur les modalités antérieures.

1- LE QUOTA DE 6 % EST MAINTENU

La loi maintient l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à 6% de l'effectif pour

les entreprises occupant au moins 20 salariés.

2- DES BÉNÉFICIAIRES PLUS NOMBREUX

Deux nouvelles catégories de personnes handicapées deviennent bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit des titulaires

de la carte d'invalidité et des titulaires de l'allocation adulte handicapé (article L 323-3 du code du travail).

¹. Cette description de la loi du 11 février a été réalisée par le département communication de l'AGEFIPH (source www.agefiph.asso.fr)

3- LA NON-DISCRIMINATION RENFORCÉE

Pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs devront prendre des « mesures appropriées » afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle. Ces mesures peuvent concerner l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompa-

gnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé. Ces aménagements ne devront toutefois pas constituer une charge « disproportionnée » pour l'employeur». Celui-ci pourra recourir aux aides existantes, notamment celles de l'Agefiph concernant les aménagements de situation de travail. La loi prévoit également la possibilité pour les salariés handicapés de bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés.

4- L'INTRODUCTION DE L'OBLIGATION DE NÉGOCIER

Un des grands changements de la loi est l'obligation faite aux entreprises de négocier sur l'emploi des personnes handicapées, au même titre que sur les conditions de travail, les salaires, etc. Cette négociation - annuelle pour les entreprises et triennale pour les branches professionnelles - se fera avec les partenaires sociaux, sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de

l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. La négociation portera notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elle pourra être engagée à la demande d'une organisation syndicale représentative si elle ne l'a pas été depuis plus de douze mois.

5- LA SIMPLIFICATION DU DÉCOMPTE DE L'FFECTIF ET DES BÉNÉFICIAIRES

La loi réintègre dans l'effectif de référence les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitudes (exigences physiques, par exemple), affichant ainsi que l'obligation d'emploi concerne bien tous les postes de l'entreprise. Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi comptera désormais pour une unité s'il a été présent six mois au

moins ou cours des douze derniers mois, et ce, quelle que soient la nature du contrat de travail et sa durée. Exception : les missions d'intérim et les mises à disposition par une entreprise extérieure. Dans ce cas, les contrats seront pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

6- UNE CONTRIBUTION À L'AGEFIPH MODULÉE

La contribution des entreprises de 20 salariés et plus sera désormais modulée. Certaines personnes, du fait de la lourdeur de leur handicap ou de leur situation vis à vis du marché du travail, pourront faire bénéficier leur employeur d'une minoration de leur contribution. De même, les efforts réalisés par l'entreprise en matière de main-

tien dans l'emploi ou de recrutement direct de personnes handicapées seront pris en considération. Enfin, les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitudes seront modulées de manière à limiter leur impact sur la contribution. Ces dispositions impacteront la contribution des entreprises à partir de 2007.

7- L'AUGMENTATION DE LA CONTRIBUTION À L'AGEFIPH

Une majoration de la contribution est prévue dans deux cas :

1. Pour toutes les entreprises, le plafond passe à 600 fois le smic horaire par bénéficiaire non employé, au lieu de 500 précédemment. Cette disposition sera effective à compter du 1er janvier 2006.
2. Une entreprise qui, pendant plus de trois ans, n'aurait fait aucun effort en matière de

recrutement direct, de maintien dans l'emploi, de sous-traitance auprès du milieu protégé ou n'aurait pas conclu un accord d'entreprise, verra le montant de sa contribution passer à 1 500 fois le smic horaire par bénéficiaire non employé, soit presque un salaire annuel complet. Cette disposition entrera en application à partir du 1er janvier 2010.

8- LA POSSIBILITÉ DE DÉDUIRE CERTAINES DÉPENSES DE LA CONTRIBUTION

La loi permet aux entreprises de déduire du montant de leur contribution des dépenses supportées directement par elles-mêmes et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou encore l'accès à la vie professionnelle des personnes han-

dicapées. Ces déductions ne seront pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet. La nature de ces dépenses ainsi que les conditions dans lesquelles elles pourront être déduites seront définies par décret dans les mois à venir.

9- LES ATELIERS PROTÉGÉS DEVIENNENT DES ENTREPRISES ADAPTÉES

La loi transforme les ateliers protégés en entreprises adaptées, leur reconnaissant ainsi une place spécifique mais intégrée au marché du travail.

La garantie de ressources est remplacée

par une aide au poste forfaitaire versée par l'Etat. Celui-ci apporte également une subvention spécifique destinée à permettre un suivi social et la formation au poste de travail.

10- L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi crée un « fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique » - à l'instar de l'Agefiph pour le privé- qui sera alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas le quota de 6%. Une convention de coopération sera conclue entre ce nouveau fonds et l'Agefiph.

La loi prévoit des dispositions pour favoriser l'accès de la fonction publique à un plus grand nombre de personnes handicapées. Le gouvernement dépose, chaque année au Parlement un rapport sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans chacune des trois fonctions publiques

A RETENIR ÉGALEMENT

Pour la première fois, la loi introduit une définition du handicap.

Un nouveau droit à la compensation du handicap pour tous. Il s'agit d'une prestation destinée à compenser les surcoûts liés au handicap (aides humaines, techniques, aménagement du logement et du véhicule, aide animalière...). C'est une des mesures phares de la loi.

Le droit à une scolarisation en milieu ordinaire. Tout enfant ou adolescent pourra être inscrit dans l'établissement scolaire le plus proche de son domicile.

L'accessibilité : 10 ans pour se mettre aux normes. La mise en accessibilité des établissements recevant du public (commerces, administrations, théâtres...) ainsi que

celle des transports collectifs devra être effective sous dix ans.

La création des maisons départementales du handicap. Dans chaque département, une maison des personnes handicapées fera office de guichet unique pour l'accès aux droits et à la nouvelle prestation de compensation. Elle sera également chargée de reconnaître la qualité de travailleur handicapé ou d'attribuer la carte d'invalidité.

Une revalorisation des ressources. Un complément de ressources pourra être versé aux bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH). La loi améliore le cumul de l'AAH avec une rémunération liée à une activité professionnelle, ce qui pourra favoriser l'exercice d'un travail à temps partiel.

DÉFINITIONS

Pour la première fois, la loi introduit une définition du handicap.

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sen-

sorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (code de l'action sociale et des familles, art. L.114 nouveau).

Constitue un handicap au sens de l'obligation d'emploi, les situations visées à l'article L 323-3 du code du Travail.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] ADEQUATION. L'insertion des travailleurs handicapés dans les entreprises de moins de 20 salariés. ADEQUATION, 2005, 50 p.
- [2] ALGAVA E, BEQUE M. Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes. Etudes et Résultats, 2004, N°290, p. 1-12.
- [3] AMADIEU JF. Discrimination à l'embauche, de l'envoi du CV à l'entretien. Observatoire des discriminations, 2005, 17p.
- [4] AMAR M, AMIRA S. Incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi. Revue française des affaires sociales, 2003, n°1-2, p. 151-166.
- [5] AMAR M, AMIRA S. L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée. Premiers résultats de l'enquête emploi de mars 2002. Premières synthèses DARES, 2003, N°141-3, p. 1-7.
- [6] AMIRA S, DE STEFANO G. L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus : bilan de l'année 2003. Premières synthèses DARES, 2006, N°17-2, p. 1-6.
- [7] AMIRA S, MERON M. L'activité professionnelle des personnes handicapées. in France Portrait social 2004-2005, 2004, p.173-193
- [8] APAJH, Personnes handicapées : Le guide pratique. APAJH,2004, Prat éditions, 321 p.
- [9] ATTAL-TOUBERT K, DEROSIER A. Enquête sur l'emploi 2004. Le chômage augmente légèrement malgré la reprise de l'emploi. INSEE Première, 2005, N°1009, p.1-4.
- [10] BLANCHET D. Le vieillissement de la population active : ampleur et incidence. Economie et Statistiques, 2002, N°355-356, p.123-138.
- [11] BROUARD C, ROUSSEL P. Le handicap en chiffres CTNERHI, 2005, 119 p.
- [12] CAMBOIS E DESEQUELLES A, RAVAUD J-F. Femmes et hommes ne sont pas égaux face au handicap. Population et sociétés, 2003, N°386, p. 1-4.
- [13] CHOSSY J-F. Rapport d'information sur la mise en application de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Assemblée Nationale, Rapport N°2758, 2005, 153 p.
- [14] CHOSSY J-F. Rapport d'information sur la mise en application de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Assemblée Nationale, Rapport N°3161, 2006, 127 p.
- [15] COUTROT T., WALTISPERGER D. L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé. Premières synthèses DARES, 2005, N°08.1, p. 1-4.
- [16] CREA ALSACE. Représentations et attitudes à l'oeuvre dans le processus d'insertion professionnelle des personnes handicapées. PDITH du Bas-Rhin, 2003, 40 p.
- [17] CRM Centre de réadaptation de Mulhouse. Accompagner les projets de personnes en réadaptation, rapport d'activité 2003, 186 p.
- [18] COULIBALY A-A. Droit au travail et handicap. L'obligation d'emploi entre mythe et réalité. L'Harmattan, 2003, 143 p.
- [19] DE PALMAS J-P, ZAMORA P. Les stages d'insertion et formation professionnelle à l'emploi (SIFE), un meilleur accès à l'emploi quand ils sont certifiants. Premières synthèses DARES, 2004, N°10.1, p. 1-7.

- [20] DE STEFANO G, SANTAMARIA C, MERON M, OKBA M, AMIRA S. *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées*. DARES, 2006, 96 p.
- [21] DRASS, DREES. *Statistiques et indicateurs de la santé et du social. STATISS 2005, les régions françaises*. 2005, DREES, 68 p.
- [22] GUIGNON N, PAILHE A. *Les conditions de travail des seniors* Premières synthèses DARES, 2004, N°19.2, p. 1-4.
- [23] INSEE Alsace. *Fin d'année morose, conjoncture régionale au quatrième trimestre 2004*. Chiffres pour l'Alsace conjoncture, 2005, N°16, p. 1-4.
- [24] INSEE Alsace. *L'année économique 2004*. Chiffres pour l'Alsace dossiers, 2005, N°9, p. 1-51.
- [25] LACHAUD Y. *Favoriser l'insertion des jeunes handicapés*. Ministère de l'Education Nationale, 2005, 65 p.
- [26] LOONES A, ALDEGHI I, SIMON M-O. *Sortir du chômage quand on est handicapé*. CREDOC Consommation et modes de vie, 2004, N°219.2, p. 1-4
- [27] MONIN L. *La fonction publique d'Etat : un emploi salarié sur dix*. Chiffres pour l'Alsace revue, 2003, N°18, p.3-6.
- [28] MORMICHE P. *L'enquête handicaps, incapacités, dépendance : apports et limites*. Revue française des affaires sociales, 2003, N°1-2, p. 13-30
- [29] Observatoire de l'ANPE. *Le chômage des personnes handicapées : portrait statistique*. ANPE, 2005, 36 p.
- [30] Observatoire de l'ANPE. *Les demandeurs d'emploi seniors*. ANPE, 2005, 39 p.
- [31] OKBA M, RAMARE A. *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des travailleurs handicapés* DARES, 2004, 28 p.
- [32] RAVAUD JF, VILLE I. *Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap*. Revue française des affaires sociales, 2003, N°1-2, p. 227-254
- [33] RIGAUT H, BROM M. *Les sorties pour inaptitude au travail dans la région Alsace*. Communication lors des journées d'information "Conditions de travail et recul de l'âge à la retraite", 2005.
- [34] TROESTLER E, VANDOOREN P. *Fonction publique : faits et chiffres 2003*. Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, 2004, 257 p.
- [35] TURQUIERA, LAMBERT T. *Que deviennent les demandeurs d'emploi handicapés*. Tendances, la lettre des études de l'AGEFIPH n°4, p.1-4.
- [36] WALTISPERGER D. *Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq*. Premières synthèses, DARES N°19.1, p.1-4.
- [37] TROESTLER E, VANDOOREN P. *Fonction publique : faits et chiffres 2003*. Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, 2004, 257 p.
- [38] AGEFIPH. *Atlas national 2005 : l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées*. AGEFIPH, 2005, 169 p.

Documents publiés en 2005 - 2006 par les observatoires régionaux de l'emploi des personnes handicapées (hors bulletins trimestriels).

C2R BOURGOGNE. L'insertion professionnelle des personnes handicapées en Bourgogne : résultat en matière d'emploi. C2R Bourgogne, 2006, 16 p.

C2R BOURGOGNE. Tableau de bord de l'emploi des personnes handicapées. C2R Bourgogne, 2005, 2 p.

D'AGOSTINO A. Handicap, bilan statistique 2004 : chiffres clés en région PACA. ORM PACA, 2005, 18 p.

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

FERNANDEZ D, POLESIS H, IMBERT F. Les travailleurs handicapés en Alsace, rapport annuel 2004. OREFIPH Alsace, 2005, 92 p.

JOSSE E. Observatoire des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en Ile-de-France : données clefs 2005. PRACTHIS, 2006, 59 p.

LE RETIF S. L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Normandie. OREPH Basse-Normandie, 2005, 51 p.

OREF Picardie. L'emploi des personnes handicapées de Picardie en 2004. 2005, 162 p.

OREF de Franche-Comté. Tableau de bord 2005. L'emploi des personnes handicapées en Franche-Comté. 2005, 6 p.

OREFIPH Lorraine. Handicap et chômage n°6. OREFQ Lorraine, 2005, 8 p.

OREPH RHONE-ALPES. Le chômage des personnes handicapées en Rhone-Alpes. OREPH Rhône-Alpes, 2006, 3 p.

PERRET. Les besoins de formation et de qualification des chômeurs handicapés. OREPH Rhone-Alpes, 2006, 62 p.

SOULISSE P, Menanteau C. Rapport annuel 2004. OREPH Poitou-Charentes, 2005, 22 p.

INDEX DES FIGURES

GRAPHIQUES

DONNEES DE CONTEXTE

Graphique 1 : Structure par CSP de la population active en Alsace et en France Page 5

Graphique 2 : Répartition par secteurs des effectifs des établissements selon la taille en Alsace (31 décembre 2004) Page 6

COTOREP

Graphique 3 : Evolution du volume des demandes de reconnaissance reçues annuellement de 2000 à 2005 dans les deux départements alsaciens Page 11

Graphique 4 : Répartition des orientations professionnelles en 2005 (hors "non orientations") Page 12

Graphique 5 : Evolution des décisions d'orientation et de reclassement professionnel (ORP) de 2001 à 2004 en Alsace Page 12

AUTRES BENEFICIAIRES

Graphique 6 : Evolution du nombre de bénéficiaires de l'AAH par département en Alsace de 1998 à 2005 Page 16

DOETH

Graphique 7 : Taux d'emploi corrigé par département en 2004 Page 19

HANDICAP ET CHOMAGE

Graphique 8 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi, toutes catégories, de 1996 à 2005, en Alsace Page 23

Graphique 9 : Proportion de demandeurs en catégorie 1 et en catégorie 2 selon le sexe parmi les travailleurs handicapés et l'ensemble du public en Alsace au 31/12/2005 Page 24

Graphique 10 : Niveau de qualifications des demandeurs d'emploi (cat.1 à 3), en Alsace en 2005 Page 24

MILIEU PROTEGE

Graphique 11 : Evolution de la capacité d'accueil en CAT (départements et région) entre 1998 et 2005 Page 27

Graphique 12 : Evolution des effectifs en EA (départements et région) entre 2000 et 2005 Page 28

ACCES A L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

Graphique 13 : Evolution du stock de dossiers actifs et du nombre annuel de nouveaux dossiers en Alsace de 2000 à 2005 Page 33

Graphique 14 : Nombre de contrats aidés signés en 2005 en Alsace, selon la durée du contrat Page 33

Graphique 15 : Évolution du nombre de primes d'insertion versées par l'AGEFIPH en Alsace (base 100 en 2000) Page 34

Graphique 16 : Ratio de reprise d'un emploi* parmi les demandeurs d'emploi de catégorie 1 selon le niveau de formation en Alsace en 2005 Page 34

L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Graphique 17 : Répartition des formations délivrées à des travailleurs handicapés par l'AFPA en 2005 selon leur nature Page 44

FIGURES

COTOREP

Figure 1 : Le traitement de la demande de RQTH en Alsace en 2005 Page 11

Figure 2 : Le traitement de la demande d'Ori-entation et de Reclassement Professionnel Page 12

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Figure 3 : Activité des missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2005 Page 39

CARTES

DONNEES DE CONTEXTE

Carte 1 : Les zones d'emploi en Alsace : Carac-téristiques socio-démographiques Page 5

MILIEU PROTEGE

Carte 2 : Répartition géographique et capacité des CAT en Alsace au 30.12.2005 Page 27

TABLEAUX

DONNEES DE CONTEXTE

Tableau 1 : Offre d'emploi par type d'emploi en Alsace Page 6

COTOREP

Tableau 2 : Décisions de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par département en 2005 Page 11

AUTRES BENEFICIAIRES

Tableau 3 : Nombre d'Alsaciens percevant une pension d'invalidité Page 15

Tableau 4 : Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2005 Page 15

Tableau 5 : Bénéficiaires de l'AAH au 31 décembre 2005 Page 15

Tableau 6 : Bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2005 selon le sexe Page 15

Tableau 7 : Le traitement des demandes de carte d'invalidité par département en 2005 Page 16

Tableau 8 : Décisions d'attribution de la carte d'invalidité par département en 2005 Page 16

DOETH

Tableau 9 : Nombre d'établissements assujettis employant des travailleurs handicapés en 2004 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 19

Tableau 10 : Nombre d'établissements assujettis ayant passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé en 2004 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 19

Tableau 11 : Nombre d'établissements assujettis ayant versé une contribution à l'AGEFIPH en 2004 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 20

Tableau 12 : L'emploi direct de travailleurs handicapés selon le secteur d'activité* en Alsace en 2004 Page 20

HANDICAP ET CHOMAGE

Tableau 13 : Demande d'emploi prioritaire des bénéficiaires de la loi de juillet 1987, toutes catégories, de 2002 à 2005 en Alsace Page 23

MILIEU PROTEGE

Tableau 14 : Sexe, âge et ancienneté dans la structure des personnes employées en CAT en 2003 Page 28

Tableau 15 : Personnes employées en EA au 31.12.2005 Page 28

ACCES A L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

Tableau 16 : Aides publiques à l'emploi (janvier-décembre 2005), Alsace Page 33

Tableau 17 : Répartition des sorties du fichier des demandeurs d'emploi handicapés en 2005 selon le motif (cat. 1) Page 34

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Tableau 18 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2005 selon l'origine du risque d'inaptitude
Page 39

Tableau 19 : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2005 selon la nature de leur handicap principal
Page 40

Tableau 20 : Détails des types de maintien dans l'emploi en Alsace en 2005
Page 40

L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Tableau 21 : Les travailleurs handicapés dans les formations spécifiques cofinancées par l'AGEFIPH et la Région Alsace
Page 44

Tableau 22 : Nombre de primes référents de l'AGEFIPH versées à des organismes de formation en Alsace et nombre de stagiaires handicapés correspondants
Page 44

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