

EDITORIAL

Atlas national de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Cette première mise à jour de l'atlas national sur l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en France, publié par l'Agefiph en 2005, se veut encore plus complète que la première édition, en particulier en intégrant les informations sur l'emploi public collectées par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), créé par la loi du 11 février 2005.

Le FIPHFP et l'Agefiph souhaitent ainsi mettre à la disposition des décideurs, publics et privés, et de l'ensemble des acteurs de l'emploi de nos concitoyens handicapés, les éléments statistiques les plus récents, afin de piloter les politiques et les actions susceptibles d'amplifier leur accès, leur maintien dans l'emploi et par là-même leur contribution à l'activité économique de notre pays.

Cet ouvrage s'inscrit pleinement au service des objectifs de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il vise, au-delà de l'état des lieux statistique, à faire connaître les moyens, les réponses et les résultats apportés par les nombreux partenariats mis en œuvre tant au plan institutionnel que sur le terrain, pour donner corps à cette ambition collective d'insertion par l'activité professionnelle dans un monde du travail plus accessible.

Le Directeur du FIPHFP
Jean-François de CAFFARELLI



Le Directeur Général de l'Agefiph
Pierre BLANC



08.10.08



Le Département des études et de la prospective (DEP) de l'Agefiph, en charge de la réalisation de l'Atlas national 2008, en a confié la mise en œuvre à Messieurs Patrick Soulisse, chargé d'études à la Direction régionale de l'Afpa Poitou-Charentes et Boris Vallée, chargé d'études au Centre régional d'orientation professionnelle de l'Afpa Aquitaine.

Ce travail a été réalisé en étroite collaboration avec les membres du DEP : Madame Caroline Le Goareguer, Messieurs Arnaud Lenoir et Philippe Mesleard, assistés de Madame Estelle Fraiman.

Les rédacteurs ont été aidés dans leur tâche par les membres du comité de pilotage :

Mesdames Selma Amira (Dares), Claudine Blanc (ANPE), Laure Gayraud (Cereq, rédactrice de la partie introductive), Caroline Le Goareguer (Agefiph), Seak-Hy Lo (Drees), Annick Montfort (Agefiph), Estelle Pelletier (CNSA), Isabelle Przybylski (Cèdre Franche-Comté), Valérie Ulrich (Dares) et Messieurs Mohamed Ayadi (FIPHFP), Jacques Baudez (Agefiph), Stéphane Gonzalez (Agefiph), Jean-François Hatte (DGEFP), Stéphane Jugnot (Insee), Jean-Michel Lamiaux (CNSA), Arnaud Lenoir (Agefiph), Philippe Mesleard (Agefiph), Philippe Nicolle (FIPHFP), Dominique Pouchard (Afpa), Patrick Soulisse (Afpa), Boris Vallée (Afpa).

Secrétariat du comité de pilotage : Estelle Fraiman (Agefiph)

Maquette et réalisation : Alexander Windels (Bulko).

SOMMAIRE

Chapitre 1	<u>LA POPULATION HANDICAPEE</u>	5
Chapitre 2	<u>LES EMPLOYEURS PRIVES ET PUBLICS</u>	57
Chapitre 3	<u>LES MOYENS, LES ACTIONS & LES RESULTATS</u>	81
Glossaire		109
Annexes		116

Chapitre 1

LA POPULATION HANDICAPEE

Préambule

Chiffres clés

En résumé...

1. La population handicapée 11

1.1 Données socio-démographiques générales

1.2 La reconnaissance du handicap

**2. La population handicapée
en milieu spécialisé 30**

2.1 Les jeunes en établissement médico-éducatif

2.2 Les adultes en milieu de travail protégé

**3. La population handicapée
sur le marché du travail 35**

3.1 L'emploi et le marché du travail en France

3.2 Les personnes handicapées
à la recherche d'un emploi

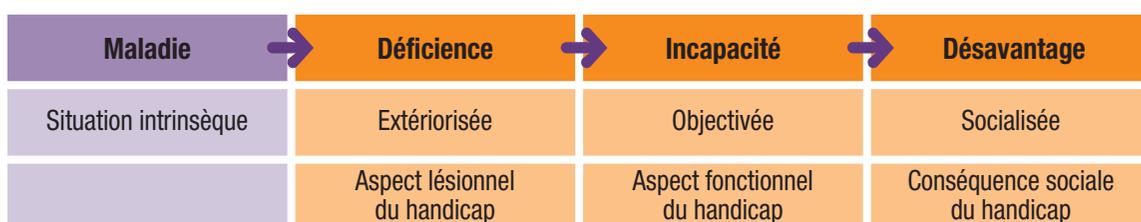
3.3 Publics handicapés et autres publics
prioritaires des politiques d'emploi

3.4 Les personnes handicapées en emploi

HANDICAP ET HANDICAPES

Dans la précédente édition de l'Atlas, le parti pris consistait à présenter en introduction les conditions socio-historiques ayant contribué à l'élaboration de la politique d'emploi des personnes handicapées¹. Pour cette seconde édition, l'accent est mis sur la perception du handicap et sur les conditions de mise en œuvre du volet emploi de la loi de février 2005.

Historiquement, les politiques en direction des personnes handicapées se sont construites au cours du XX^e siècle, selon un modèle dominant dans lequel la référence médicale est centrale. La modélisation scientifique de ce modèle est la séquence de Wood publiée en 1980 par l'organisation mondiale de la santé (OMS).



Dans cette modélisation du processus handicapant, les « maladies² » sont à l'origine des difficultés liées au handicap. Cette conception a largement contribué à orienter les politiques publiques dans le sens d'un traitement du handicap mettant la personne au cœur des dispositifs : recherche d'un diagnostic, réparation et appareillage pour compenser les incapacités découlant des déficiences.

Déficiences, incapacités et désavantages

Les déficiences sont définies par l'OMS comme toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique. Elles correspondent à l'aspect lésionnel du handicap. Elles peuvent être temporaires ou permanentes. Les déficiences nécessitent des interventions qui portent sur la personne (rééducation fonctionnelle par exemple). La notion d'invalidité est souvent utilisée pour désigner la déficience.

Les incapacités sont des difficultés ou impossibilités à réaliser des actes élémentaires (se lever, marcher, mémoriser, etc.) ou complexes (se vêtir, téléphoner...). Elles peuvent nécessiter des aides techniques. Elles correspondent à l'aspect fonctionnel du handicap. Les incapacités peuvent résulter d'une ou plusieurs déficiences : une déficience motrice des membres inférieurs peut entraîner des incapacités liées à la locomotion (marcher, monter les escaliers...).

Les désavantages désignent les difficultés ou impossibilités que rencontre une personne à remplir des rôles sociaux auxquels elle peut aspirer ou que la société attend d'elle : suivre une scolarité, accomplir un travail, communiquer avec les autres, etc. Ils se situent à l'intersection de l'environnement naturel ou social de la personne, et des caractéristiques propres à l'individu.

Ce schéma linéaire où le concept de handicap relève d'une analyse sociale, a été contesté par les associations de personnes handicapées. Un nouveau modèle impliquant la responsabilité de la société a été proposé à l'inverse du modèle médical qui a tendance à faire de l'individu un problème et à le considérer comme objet clinique. Selon cette nouvelle approche (le lien entre le corps – porteur de la déficience – et la situation sociale est rompu), le problème se situe dans la société et non dans la personne. Les questions liées au handicap sont consécutives à des caractéristiques de la société et posent la question de l'intégration complète des individus dans celle-ci.

Ce modèle met l'accent sur les déterminants environnementaux des situations de handicap : accessibilité, culture, interactions sociales, etc. Il intègre les questions de discrimination et d'égalité des chances : « le handicap y a pour déterminants premiers des règles sociales (lois, règlements...) inadaptées, mettant les personnes "différentes" en situation d'inégalité des chances »³. Les droits de l'homme constituent le fondement légal pour supprimer toute discrimination.

¹ Atlas national 2005 de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, Agefiph, 2005, p. 11 à 20.

² Entendues ici au sens large, elles regroupent aussi les accidents et les traumatismes psychiques ou physiques.

³ M. Delcey, 2002, « Notion de situation de handicap (moteur). Les classifications internationales des handicaps », in Déficiences motrices et situations de handicaps, éd. APF, p. 8

Modèle socio-environnemental ⁴		
	Environnemental	Droits de l'homme
Traitement	Adaptations, accessibilisation ⁵ , services de soutien	Règles politiques et sociales communes (droits fondamentaux)
Prévention	Elimination des barrières sociales	Reconnaissance de la responsabilité sociale
Responsabilité sociale	Elimination des obstacles physiques, culturels, etc.	Réduction des inégalités, droit à la pleine citoyenneté

Cette approche est actuellement la référence commune à l'ensemble des pays européens.

LA LOI DU 11 FEVRIER 2005

Le vote de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées témoigne de la mise en conformité de la législation française au regard de ce nouveau concept du handicap. Elle vise à garantir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées en articulant les droits garantis aux personnes et les adaptations nécessaires de l'environnement⁶. Il s'agit de rendre effectif le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination par :

- la création d'un droit à la compensation qui permet la prise en charge par la collectivité (aide humaine et technique) sans conditions d'âge et de revenu,
- l'intégration scolaire dans l'établissement le plus proche et la mise en place des aménagements nécessaires,
- l'insertion professionnelle avec un système d'incitations et de sanctions pour faire respecter l'obligation légale d'emploi de personnes handicapées dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé et la création d'une contribution et d'un fonds pour l'emploi (FIPHFP) dans le secteur public,
- le renforcement de l'accessibilité, définie comme « un impératif démocratique »,
- la simplification administrative avec la création de maisons départementales des personnes handicapées visant à offrir un « guichet unique ».

L'accès à l'emploi est un élément déterminant pour l'intégration des personnes handicapées dans la société. A ce titre, l'égalité de traitement et d'accès à l'emploi pour tous, notamment par l'interdiction de toute discrimination (quelle soit directe ou indirecte) est l'un des objectifs adoptés par l'ensemble des pays de l'Union européenne⁸. La transposition de ces objectifs dans la législation française se retrouve dans la loi du 11 février 2005. Celle-ci reconnaît le principe fondamental selon lequel la société a le devoir envers tous ses membres de faire en sorte que les effets du handicap soient réduits au minimum afin de parvenir à la pleine participation des personnes handicapées à la société.

Concernant l'emploi, la loi réaffirme les principes de la loi du 10 juillet 1987 – dans laquelle les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues à une obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées – et l'étend à de nouvelles catégories de personnes handicapées. L'idée directrice de la loi est de répondre aux besoins des personnes handicapées en fournissant des services novateurs de qualité et en consolidant les dispositions déjà en place. La loi affirme, afin de promouvoir l'égalité des chances aux personnes ayant un handicap, le principe de non-discrimination à l'embauche tout en renforçant le principe de discrimination positive à travers le maintien d'un quota de 6 % et des pénalités pour les entreprises qui ne répondent pas à l'obligation par l'emploi. L'articulation entre les mesures spécifiques (financées par l'Agefiph) et celles de droit commun (gérées par le service public de l'emploi) est renforcée par le biais d'une convention d'objectifs entre l'État et l'Agefiph (art. 26) afin de lui donner la plus grande synergie.

Le handicap selon la loi

La loi du 11 février 2005 introduit pour la première fois dans le code de l'action sociale et des familles 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 de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »⁷.

⁴ J.-F. Ravaud, « Modèle individuel, modèle médical, modèle social : la question du sujet », in Handicap, Revue des sciences humaines et sociales, 1981 p. 64-75 ; 1999, « Les enjeux de la CIH », Actes de la journée d'études du CTNERHI du 22 octobre 1988, n° 81

⁵ Terme qui met l'accent sur l'élimination des barrières et obstacles (matériels, économiques).

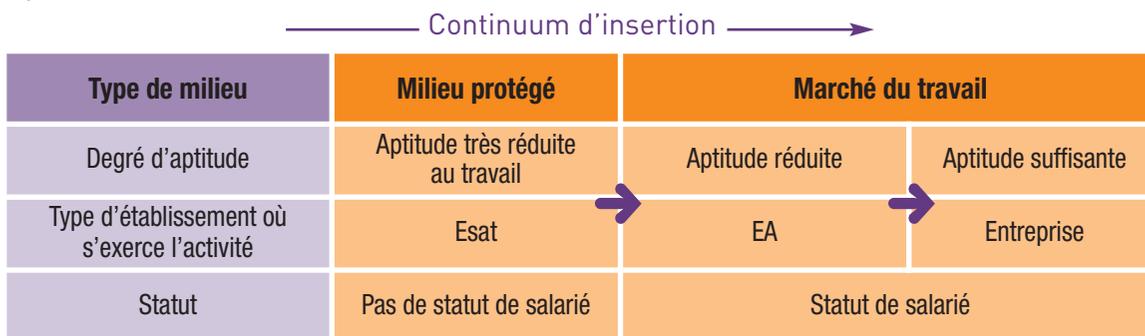
⁶ E. Plaisance et alii, « Education, scolarisation, formation et insertion professionnelle », rapport intermédiaire, version du 10.01.2002.

⁷ Code de l'action sociale et des familles [CASF], art. L. 114.

⁸ Directive 2000/78/CE. Concernant le handicap, cette directive reconnaît que le fait de ne pas procéder à des « aménagements raisonnables » sur le lieu de travail peut constituer une discrimination. Recommandation Rec(2006)5 - du Comité des Ministres aux Etats membres sur le plan d'action du conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société : améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe 2006-2015.



- Elle supprime le classement par gravité de handicap en catégories A, B et C et étend l'obligation d'emploi aux titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés. Elle ouvre la possibilité, pour les entreprises qui emploient des personnes lourdement handicapées, de bénéficier d'une aide à l'emploi ou d'une modulation de leur contribution.
- Elle crée le fonds pour l'insertion des personnes handicapées pour les trois fonctions publiques (FIPHFP) dont la mission est similaire à celle de l'Agefiph. Les employeurs publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % doivent dorénavant verser une contribution au FIPHFP⁹.
- S'agissant du travail en milieu protégé : les ateliers protégés sont renommés entreprises adaptées (EA). Les centres d'aide par le travail sont renommés établissement ou service d'aide par le travail (Esat). Les travailleurs ont droit à une rémunération garantie comprise entre 55 % et 110 % du Smic, cumulable avec l'allocation adulte handicapé. Par ailleurs, la loi améliore les droits aux congés et à la validation des acquis de l'expérience (VAE). En assouplissant les possibilités d'expérimentations permettant le passage du milieu protégé vers le milieu ordinaire, la loi renforce le principe qui sous-tend la politique d'emploi à destination des personnes les plus lourdement handicapées : la transition professionnelle.



→ Transition d'un milieu productif vers un autre

La trajectoire d'insertion professionnelle des personnes handicapées les moins aptes peut s'inscrire dans un continuum dans lequel le milieu protégé constitue une transition nécessaire dans un parcours vers l'autonomie professionnelle et l'insertion en milieu ordinaire de travail.

⁹ Créé à compter du 1^{er} janvier 2006, le FIPHFP vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière. Ce fonds est constitué en établissement public, dont la gestion administrative est confiée à la caisse des dépôts. Le fonds collecte des contributions auprès des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et assimilés, et finance en contrepartie des aides en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

CHIFFRES CLES

Données socio-démographiques générales

- **1,8 million de bénéficiaires** de l'obligation d'emploi de personnes handicapées en 2007 dont **la moitié âgée de 50 ans ou plus**
- **Taux d'activité : 44 %** (70 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans)
- **Taux d'emploi : 35 %** (65 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans)
- **Taux de chômage : 20 %** (8 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans)

La reconnaissance du handicap

- **141 000 reconnaissances**, suite à une première demande, par les Cotorep en 2005
- **30 508 nouvelles rentes d'accident du travail** ou **maladie professionnelle** attribuées en 2006
- **20 070 nouvelles pensions d'invalidité attribuées** en 2006 par la Cnam-TS (hors agriculture)

La population handicapée en milieu spécialisé

- **136 500 places en établissements pour jeunes handicapés** au 1^{er} janvier 2006
- **110 000 adultes handicapés employés par les 1 600 Esat** au 31 décembre 2006

La population handicapée sur le marché du travail

Les personnes handicapées à la recherche d'un emploi, inscrites à l'ANPE fin 2007

- **205 864 demandeurs d'emploi** handicapés de catégories 1 à 3, soit **7,6 % de l'ensemble des demandeurs**
 - 57 % sont des hommes
 - 31 % ont 50 ans ou plus
 - 34 % ont un niveau de formation inférieur au CAP
 - 49 % sont au chômage depuis 1 an ou plus

Les personnes handicapées en emploi

- **252 200 travaillent** à fin 2005 dans des **établissements privés** assujettis à la loi
 - 64 % sont des hommes
 - 43 % ont 50 ans ou plus
 - 38 % travaillent dans un établissement depuis plus de 20 ans (ancienneté moyenne : 16 ans)
- **163 700 travaillent**, fin 2004, dans la **fonction publique** dont la moitié dans la fonction publique d'Etat

EN RESUME . . .

Si environ cinq millions de personnes d'âge actif déclarent un problème de santé durable ou un handicap limitant leur capacité de travail, l'Atlas se focalise sur les personnes handicapées bénéficiant d'une reconnaissance administrative de leur handicap.

L'enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 de l'Insee permet d'estimer leur nombre à 1,8 million.

Il existe plusieurs voies de reconnaissance du handicap mais les CDAPH, qui ont repris les rôles et attributions des CDES et Cotorep depuis 2006, ont une part prépondérante dans la reconnaissance administrative du handicap.

En quinze ans, l'activité de reconnaissance a plus que doublé et, sur la période récente, 140 000 reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont prononcées par an, en réponse à des premières demandes.

Sur la même période, les caisses d'assurance ont reconnu le handicap d'environ 30 000 personnes par an au titre de la rente d'accident du travail / maladie professionnelle et 20 000 au titre des pensions d'invalidité de première catégorie. Là aussi, le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté en 10 ans mais le rythme de croissance tend à se ralentir.

A fin 2005, 252 200 personnes handicapées travaillaient dans un établissement privé de 20 salariés ou plus (+3 % par rapport à 2004) et 163 700 dans la fonction publique (fin 2004).

Avec un taux de chômage estimé 2,5 fois supérieur à celui de la population totale (20 % contre 8 %), la situation des personnes handicapées face à l'emploi doit continuer de progresser pour répondre à l'ambition de la loi de 2005.

1. LA POPULATION HANDICAPEE

1.1 DONNEES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES GENERALES

L'Insee a mené en 1999 puis en 2001 l'enquête handicap, incapacités, dépendance (HID) qui a largement contribué à la connaissance de la situation des personnes ayant une limitation de leurs capacités.

Démographie du handicap : l'enquête HID

Dès lors que l'on souhaitait disposer d'une information exhaustive et fiable sur le champ du handicap, on se heurtait en France à un double obstacle : d'une part des lacunes d'information, notamment pour ce qui concerne l'emploi, et d'autre part une surabondance de données qui se recourent partiellement sans être comparables. Les sources disponibles ne permettent pas d'avoir une vision d'ensemble.

La récurrence de ce constat et l'importance des enjeux, tant humains que financiers, ont rendu nécessaire la mise en œuvre d'une large enquête nationale de population pour estimer le nombre de personnes handicapées, évaluer les flux d'entrée et de sortie en incapacités, étudier les aides existantes en direction de ces personnes et les besoins non satisfaits. Quatre grands objectifs ont été assignés à cette enquête : fournir des données de cadrage, fonder des prévisions et estimer des flux, valoriser les sources existantes et répondre aux besoins d'information des acteurs locaux (*).

* Concernant ce dernier point, la déclinaison infra nationale des résultats n'est pas envisageable. Elle reste un objectif à terme.

** Cette enquête a porté sur un échantillon représentatif de 14 587 personnes vivant en institution en 1998 et de 16 924 personnes vivant à leur domicile en 1999.

Pour en savoir plus : - Site Internet de l'Insee <http://www.insee.fr/fr/recherche/rechercher.asp> :

Lancer une recherche sur "HID" donne accès à de nombreuses publications de l'Insee mises en ligne et téléchargeables.

- Site internet de l'institut fédératif de recherche sur le handicap (IFRH) : <http://ifrh-handicap.inserm.fr/voirhid.html>

L'Insee, associé à plusieurs partenaires dont l'Agefiph, a réalisé l'enquête "handicap, incapacités, dépendance" auprès des personnes vivant à domicile ou en institution en prenant appui, pour la partie ménages, sur le recensement général de la population française de 1999. Ces enquêtes ont été menées en institution en 1998 puis 2000, auprès des ménages en 1999 puis 2001. De plus, une enquête a été menée en milieu carcéral en 2001. Les données sont donc récentes et leur analyse, par l'Insee et de multiples structures de recherche, est toujours en cours, donnant régulièrement lieu à parution de nouvelles contributions.

Le champ couvert par l'enquête HID déborde donc largement celui de cet Atlas puisqu'elle offre un quasi (**) recensement général de la population handicapée, incluant les inactifs (enfants, retraités, malades en institution, etc.) tandis que nous nous intéresserons surtout ici à la population handicapée active.

De plus, dans son titre même, HID s'intéresse aux handicaps, aux incapacités - plus ou moins invalidantes - et aux divers niveaux de dépendance. Cette approche est beaucoup moins restrictive que la notion de « handicapé au sens de la loi de février 2005 » qui fixe le cadre administratif dans lequel doit s'inscrire une personne à capacité de travail réduite pour pouvoir bénéficier d'aides.

Mais elle nous permet de resituer notre population cible par rapport à la population totale et elle comble une grande partie des lacunes d'information qui contraignaient à poser des hypothèses à défaut de pouvoir mener des analyses.

Elle reste à ce jour une source incontournable de connaissance de la démographie du handicap.

UNE NOUVELLE ESTIMATION DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES : L'ENQUETE ECEE 2007

L'Insee avait déjà mené en 2002 une première « enquête complémentaire à l'enquête emploi » (ECEE) permettant de mieux appréhender la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Elle vient de renouveler cette enquête en 2007.

Caractéristiques de la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative en 2007

	Population totale des 15-64 ans	Bénéficiaires de l'OETH selon la loi du 11 février 2005
Effectifs (en millions)	39,4	1,8
Sexe (en %)		
Hommes	49	55
Femmes	51	45
Total	100	100
Age (en %)		
15-24 ans	18	3
25-39 ans	31	19
40-49 ans	22	28
50-64 ans	29	50
Total	100	100
Diplôme (en %)		
Bac + 2 ou plus	24	9
Bac général ou bac professionnel.	19	8
CAP-BEP	23	28
BEPC ou aucun diplôme	34	55
Total	100	100

Champ : population âgée de 15 à 64 ans, France entière.

Source : enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 – Calculs Dares



Estimation en % des taux d'activité, des taux d'emploi et des taux de chômage en 2007

	Population totale des 15-64 ans			Bénéficiaires de l'OETH selon la loi du 11 février 2005		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Taux d'activité ¹⁰						
Tous âges	71	75	67	44	48	39
15-24 ans	41	43	38	59	62	57
25-39 ans	89	96	82	63	68	56
40-49 ans	90	95	86	57	61	53
50-64 ans	56	60	53	28	32	23
Taux d'emploi ¹¹						
Tous âges	65	70	6	35	39	31
15-24 ans	33	36	29	28	38	17
25-39 ans	82	89	74	51	56	45
40-49 ans	85	90	81	48	51	45
50-64 ans	53	57	50	23	27	18
Taux de chômage ¹²						
Tous âges	8	7	9	19	18	22
15-24 ans	20	17	23	ns	ns	ns
25-39 ans	8	7	10	18	17	20
40-49 ans	6	5	6	16	17	16
50-64 ans	5	5	6	19	18	20

Source : enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; INSEE, calculs Dares

ns = non significatif en raison d'effectifs trop faibles

Champ : population âgée de 15 à 64 ans

Comparés à l'ensemble de la population, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ont un plus faible taux d'activité (sauf avant 25 ans puisqu'ils arrêtent leur scolarité plus tôt), un plus faible taux d'emploi et donc un plus fort taux de chômage.

La faiblesse du taux d'activité des travailleurs handicapés (44 % contre 70 % pour l'ensemble des publics) a notamment pour cause l'âge élevé des BOETH : 50 % ont entre 50 et 64 ans, tranche d'âge pour laquelle le taux d'activité est très faible (28 % contre 56 % dans la population totale).

Comme en 2002 (dernière situation connue), le taux de chômage des travailleurs handicapés en 2007 est plus du double de celui de l'ensemble des publics (20 % contre 8 %).

¹⁰ Définition de l'Insee : le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population totale correspondante.

¹¹ Le taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre d'individus ayant un emploi au nombre total d'individus. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

¹² Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs).

1.2 LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

POPULATION HANDICAPEE ET TRAVAILLEURS HANDICAPES : LE CHAMP DE L'ATLAS

L'expression « travailleur handicapé » ne recouvre qu'une partie de l'ensemble de la population constituée par les personnes handicapées. Être reconnu travailleur handicapé n'est possible qu'à partir de 16 ans. Elle identifie une catégorie administrative établie en relation avec les capacités d'intégration professionnelle de la personne handicapée. L'appréciation de cette capacité dépend d'un groupe d'experts réunis dans le cadre d'une commission spécifique : la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Sont reconnues travailleur handicapé, les personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités physiques ou mentales. Les personnes dont le taux d'incapacité est inférieur à 80 % peuvent être reconnues travailleur handicapé. Celles dont le taux est supérieur à 80 % ne sont légalement pas en capacité d'exercer un travail.

En effet, les personnes souffrant de limitations mais qui n'ont pas besoin des mesures destinées à compenser leur handicap en situation de travail, ne souhaitent pas toutes être reconnues comme telles et ne font donc aucune démarche en ce sens.

Les modes de reconnaissance ne sont pas exclusifs et il est, par exemple, possible d'être reconnu handicapé par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail et parallèlement d'obtenir une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) de la CDAPH.

Quel que soit le régime, faire reconnaître son handicap est une démarche personnelle et facultative.

Parmi les cinq millions de personnes déclarant avoir un problème durable de santé ou un handicap limitant leur capacité de travail, ce sont essentiellement celles ayant un grave problème d'employabilité combinant limitations des capacités de travail, déficit de qualification et âge avancé qui demandent une reconnaissance administrative de leur handicap¹³. L'enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 a permis d'estimer à 1,8 million le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de la loi de février 2005.

Dans le cadre de cet Atlas, centré sur la situation dans l'emploi des bénéficiaires de la loi de 2005, seuls les travailleurs handicapés administrativement reconnus sont pris en compte, l'obtention de la reconnaissance du handicap leur permettant de bénéficier des aides prévues dans le cadre des lois de juillet 1987 et février 2005.

La reconnaissance du handicap

L'enquête HID¹⁴ a montré que la majorité des reconnaissances du handicap est le fait de la Cotorep/CDAPH (70 % pour les personnes en emploi et 76 % pour les chômeurs).

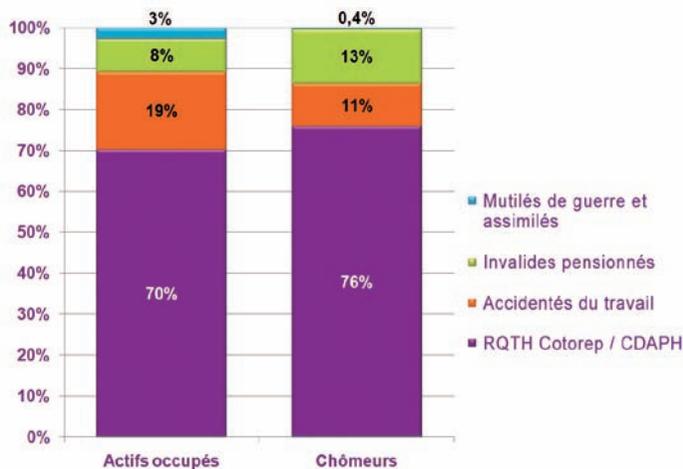
Les travailleurs handicapés en emploi sont relativement plus souvent reconnus au titre d'un accident du travail.

En termes de flux, si la prééminence de la CDAPH se confirme autour de 50 % des nouvelles reconnaissances de l'année, les attributions de rentes d'accident du travail et maladies professionnelles représentent environ 20 % et les attributions de pensions d'invalidité environ 30 % des reconnaissances administratives.

Les bénéficiaires de la loi de 2005

- Travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH,
- victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale,
- titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale (cette invalidité entraînant à minima une réduction des 2/3 de leur capacité de travail ou de gain),
- anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité,
- veuves et orphelins de guerre,
- épouses d'invalides internés pour le service de guerre,
- sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de leurs fonctions,
- bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés,
- titulaires d'une carte d'invalidité.

Les voies de reconnaissance du handicap (% calculés sur données renseignées)



Source HID

¹³ « L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée » M. Amar et S. Amira, Premières Synthèses, Dares, octobre 2003 (exploitation de l'enquête complémentaire Insee à l'enquête emploi de mars 2002)

¹⁴ « Quel accès à l'emploi en milieu ordinaire pour les personnes handicapées » M. Amar et S. Amira - Dares

Le nouveau schéma institutionnel mis en place par la loi de février 2005

Créées par la loi du 11 février 2005, les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) se sont substituées dans chaque département, depuis janvier 2006, aux anciennes CDES et Cotorep (cf. glossaire). Leur champ de compétence reprend ceux des anciennes structures et s'étend à l'accompagnement des personnes âgées de plus de 60 ans hébergées dans des structures pour personnes handicapées. Leurs décisions sont prises sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et des projets de la personne.

En amont de ces commissions sont créées les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), « guichets uniques » exerçant une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées. La maison départementale aide la personne à

élaborer son projet. Elle peut aussi faciliter la mise en œuvre des décisions prises par la CDAPH dont elle met en place l'équipe pluridisciplinaire et organise son fonctionnement.

Les CDAPH sont compétentes pour :

- apprécier la capacité au travail et reconnaître la qualité de travailleur handicapé,
- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres pour assurer son insertion scolaire, professionnelle ou sociale,
- justifier l'attribution de l'AEEH, de l'AAH et de leurs compléments,
- attribuer la prestation de compensation,
- statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées de plus de 60 ans hébergées dans des structures pour personnes handicapées,
- attribuer la carte d'invalidité, de priorité, de stationnement.

La CDAPH peut être saisie par toute personne qui souhaite obtenir certaines décisions relatives à son handicap et des avantages visant à compenser l'absence ou la perte de capacités physiques ou mentales : accès au travail, à l'autonomie financière, à l'hébergement, à l'éducation, etc.

Le dossier est étudié par l'équipe pluridisciplinaire composée de médecins, psychologues, travailleurs sociaux, et des appuis techniques divers selon les conventions locales. Les propositions de l'équipe pluridisciplinaire sont examinées par la commission qui prend la décision finale.

La commission est composée de représentants du conseil général, des services de l'Etat, des caisses de protection sociale, des organisations syndicales, des associations de parents d'élèves dont un tiers de représentants de personnes handicapées et de leurs familles et de deux représentants d'organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées.

Sources : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees)

- Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ;
- Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées de Basse-Normandie ;
- Liaisons sociales N° 8580 du 12 avril 2005.

Texte de référence : Code de l'action sociale et des familles Article L. 46-9 Articles L. 141-5 à L. 141-11

Loi N° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

DES COTOREP AUX CDAPH : UNE TRANSITION DELICATE

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 a transféré les missions des Cotorep aux commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), groupements d'intérêt public dont le département assure la tutelle administrative et financière.

Le transfert des compétences des Cotorep aux CDAPH impacte le fonctionnement des commissions à deux niveaux :

- la gestion : la Cotorep était placée sous la responsabilité de l'Etat, la CDAPH est désormais placée sous celle des conseils généraux.
- le fonctionnement : pour aider les départements à assumer cette charge nouvelle, l'Etat « apporte aux maisons départementales du handicap les moyens humains et matériels qu'il consacrait aux Cotorep et aux CDES, en mettant notamment ses personnels à la disposition des maisons départementales ».

En 2006, selon les conditions de réalisation du transfert de compétences, certaines CDAPH ont pris du retard dans l'enregistrement des demandes et le traitement des dossiers. De ce fait, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés est sous-estimé.

De plus, un autre élément, sans impact sur le fonctionnement des commissions, a fortement altéré la fiabilité des statistiques d'activité sans que la marge d'erreur induite puisse être évaluée : les MDPH ont choisi de garder ou non le système informatique précédemment utilisé par les Cotorep (Itac) pour suivre leur activité et produire les statistiques. Les données d'Itac étaient transmises à la Drees qui les analysait et publiait chaque année un rapport national sur l'activité des Cotorep.

Des informations départementales ne sont donc désormais plus disponibles, d'où l'absence de publication par la Drees de l'activité des Cotorep en 2006.

Compte tenu de la rupture de série, la comparaison d'une année sur l'autre s'avère délicate. C'est pourquoi sont présentées ci-après les données de l'année 2005.

LES COTOREP / CDAPH ET LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

En 15 ans, entre 1991 et 2005, le nombre de demandes reçues et de décisions prises par les Cotorep a plus que doublé (+ 129 % pour les demandes et + 136 % pour les décisions).

Les Cotorep ont reçu, en 2005, 1 857 435 demandes, soit 10,4 % de plus qu'en 2004¹⁵. Cet accroissement du nombre de demandes, plus important que les années précédentes, s'explique surtout par la création du complément de ressources associé à l'allocation aux adultes handicapés.

Ces demandes ont été déposées par 872 913 personnes (+ 8,2 % par rapport à 2004).

En réponse à ces demandes, elles ont prononcé 1 802 307 décisions, soit + 7,8 % par rapport à 2004. Si l'on excepte les décisions concernant le complément de ressources cité plus haut, le nombre de décisions prises n'augmente que de 1,6 %.

52,2 % des décisions concernaient des premières demandes dont la part est assez stable (50,7 % en 2004).

Les types d'aides apportées par la CDAPH

Les mesures relatives au travail

La CDAPH reconnaît l'existence d'un handicap, peut orienter vers une formation ou vers le secteur social (Esat) ou marché du travail. Elle peut aussi attribuer des aides à l'insertion (abattement de salaire, prime de reclassement) ou se prononcer sur une demande d'emploi réservé dans la fonction publique.

Les mesures relatives à l'environnement social :

- les aides financières : allocation aux adultes handicapés (AAH) et son éventuel complément de ressources, l'ensemble constituant depuis le 1^{er} juillet 2005 la garantie de ressources des personnes handicapées ; les prestations de compensation et les allocations pour frais professionnels (AFP).
- les autres mesures : la carte d'invalidité, la carte européenne de stationnement, le placement en établissement spécialisé et l'assurance vieillesse.

Les premières demandes et renouvellements

Toute décision est prise pour une durée limitée. Ce caractère temporaire de la décision (positive ou négative) amène à distinguer deux situations :

- les premières demandes émanent de personnes contactant pour la première fois la CDAPH. Elles sont le reflet approximatif du flux de nouveaux travailleurs handicapés,
- les renouvellements correspondent au réexamen d'une décision antérieure dont la durée de validité a expiré. Elles offrent une image partielle du « stock ».

Cette distinction ne correspond qu'approximativement à la réalité : par exemple, une première demande enregistrée dans un département peut faire suite à une décision antérieure de la CDAPH d'un autre département. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'un « nouveau » travailleur handicapé.

A contrario, un renouvellement peut être demandé et aboutir à une reconnaissance qui avait été refusée lors de la première demande : un renouvellement peut donc se traduire par un « premier accord ».

Les demandes reçues en 2005 par les Cotorep

	Nombre	%	Evolution 2004-2005
Mesures relatives au travail :	532 921	28,7 %	- 3,9 %
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	319 268	17,2 %	- 1,7 %
Orientations professionnelle	206 332	11,1 %	- 3,5 %
Autres prestations relatives au travail	7 321	0,4 %	- 53,9 %
Environnement social :	1 324 514	71,3 %	+ 17,5 %
Environnement social hors complément de ressources	1 155 403	62,2 %	+ 2,5 %
Carte d'invalidité	451 746	24,3 %	+ 0,2 %
Allocation aux adultes handicapés	371 346	20,0 %	+ 3,9 %
Complément de ressources (création en 2005)	169 111	9,1 %	ns
Allocations compensatrices (ACP & AFP)	69 762	3,8 %	+ 4,5 %
Autres prestations sociales	262 549	14,1 %	+ 4,0 %
Ensemble des demandes	1 857 435	100 %	+ 10,4 %

Source : Drees - Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
Champ : France entière

¹⁵ E. Démoly, L'activité des Cotorep en 2005 : une augmentation liée à la création du complément de ressources, Drees, Etudes et résultats N° 527, octobre 2006.



Les écarts interdépartementaux concernant les décisions sont récurrents. Si 37 % de la variance s'explique par certaines caractéristiques socio-démographiques locales (part des plus de 40 ans dans la population et part des emplois dans le bâtiment et l'industrie), 63 % de la variance reste inexpliquée, dont une part est imputable à des interprétations locales. C'est ce que met en évidence une étude de la Drees¹⁶

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) comportait, jusqu'en 2005, trois niveaux : le niveau A qualifiait un handicap dit faible, le niveau B, un handicap modéré et le niveau C, un handicap grave. La loi du 11 février 2005 a supprimé cette distinction de catégories.

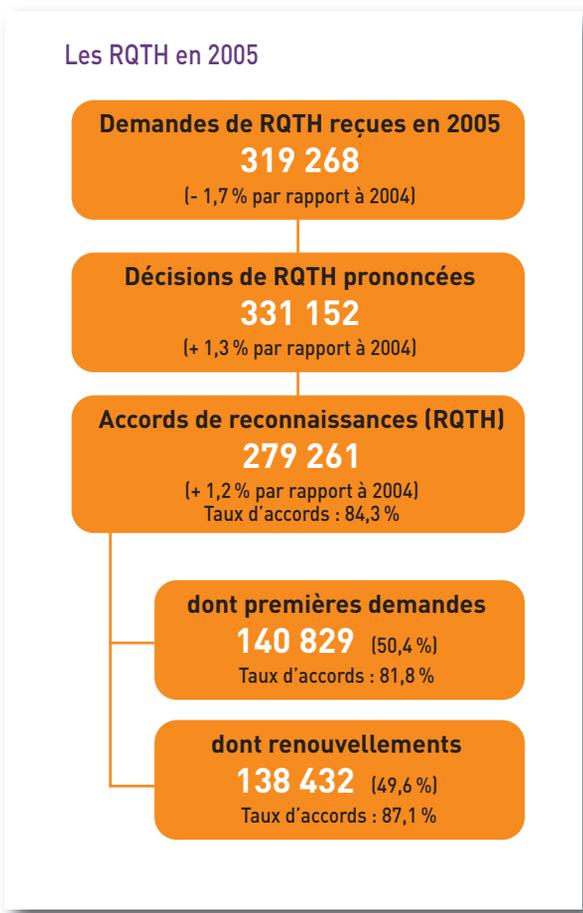
Les décisions de RQTH donnent une image en flux de cette population, notamment au travers des premières demandes.

Entre 1996 et 2005, le nombre de décisions favorables¹⁷ a augmenté chaque année, mais sur un rythme irrégulier : autour de 7 à 8 % de 1996 à 2000, plus heurté depuis, autour de 5 % avec un pic de 9,6 % en 2004 suivi d'un fort ralentissement (+ 1,2 %) en 2005. La Drees explique le pic de 2004 (et le ralentissement de 2005) par le rattrapage des délais de traitement des dossiers des deux années précédentes¹⁸.

Sur cette période, la croissance moyenne annuelle du nombre d'accords de RQTH est de + 7,8 %.

Cette croissance du nombre d'accords engendre une augmentation du nombre de travailleurs handicapés actifs, qu'ils soient au chômage ou en emploi.

En 2005, les Cotorep ont enregistré 319 268 demandes de RQTH et prononcé 331 152 décisions dont 279 261 favorables et, parmi celles-ci, 140 829 concernent des premières demandes (50,4 % des accords de reconnaissance).



¹⁶ "L'activité des Cotorep en 2002" J-M. Chanut & J. Paviot Drees éd. 2003 <http://www.sante.gouv.fr/drees>

¹⁷ Décisions de RQTH hors refus et sursis à statuer

¹⁸ « L'activité des Cotorep en 2005 » E. Démoly Drees Etudes et Résultats N° 527 Ed. octobre 2006

LES DECISIONS DE RQTH PRISES EN 2005

84 % des demandes ont abouti à une reconnaissance d'un handicap par les Cotorep

Détail des décisions de RQTH en 2005	1 ^{ères} demandes		Renouvellements		Ensemble	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accords catégorie A / % des accords	33 812	24,0 %	18 543	13,4 %	52 355	18,7 %
Accords catégorie B / % des accords	85 515	60,7 %	68 846	49,7 %	154 361	55,3 %
Accords catégorie C / % des accords	21 502	15,3 %	51 043	36,9 %	72 545	26,0 %
Accords de RQTH / Taux d'accords	140 829	81,8 %	138 432	87,1 %	279 261	84,3 %
Inaptitude actuelle au milieu ordinaire	4 676	2,7 %	4 086	2,6 %	8 762	2,6 %
Inaptitude totale en milieu protégé	5 220	3,0 %	5 427	3,4 %	10 647	3,2 %
Aptitude normale au travail	5 910	3,4 %	1 829	1,2 %	7 739	2,3 %
Total Refus	15 806	9,3 %	11 342	7,1 %	27 148	8,2 %
Total incapacités (accords & inaptes)	150 725	87,5 %	147 945	93,1 %	298 670	90,2 %
Sursis à statuer et sans suite ¹⁹	15 605	9,1 %	9 132	5,7 %	24 737	7,5 %
Total des décisions	172 240	100 %	158 906	100 %	331 146	100 %

Source : Drees - Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
Champ : France entière

Guide de lecture : les primo-demandeurs sont moins souvent reconnus handicapés que ceux qui renouvellent leur demande de RQTH mais l'écart de 6 points n'est pas statistiquement significatif. Ils sont plus souvent refusés pour aptitude normale au travail ou classés « sans suite » (écarts significatifs).

Après une période de croissance continue et forte du taux d'accords entre 1996 et 2003, on assiste à une quasi stabilisation de ce taux : 84,0 % en 2003 et 84,3 % en 2005.

Cette stabilisation relative du taux d'accords réduit l'effet cumulatif de deux phénomènes qui ont, jusque là, contribué à l'augmentation du nombre de personnes reconnues handicapées : l'augmentation concomitante du nombre de demandeurs et du taux d'accords de reconnaissance.

L'augmentation continue du nombre des demandeurs conduit à se poser une question : le nombre de personnes de 20 à 59 ans subissant une restriction de leurs capacités augmente-t-il réellement dans la population française ou bien les personnes ayant une incapacité la font-elles plus souvent reconnaître que par le passé ?

On peut poser l'hypothèse d'un effet induit par la précarisation croissante de l'emploi. Face au risque de chômage, il peut être prudent de faire valoir son droit à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Quelle que soit la situation professionnelle de la personne, cette reconnaissance a en effet des incidences importantes :

- son employeur peut la comptabiliser comme telle sur la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés et ainsi réduire sa contribution à l'Agefiph,²⁰
- au chômage, après des mois de recherches infructueuses, la personne reconnue handicapée devient « public prioritaire » pour l'ANPE et peut bénéficier de mesures d'aides à l'insertion et/ou d'aides financières.

¹⁹ Les sursis à statuer (reports de décision) et les sans suite (demandes hors champ de responsabilité des Cotorep/CDAPH, par ex. atteinte de la limite d'âge) sont regroupés car certaines Cotorep/CDAPH utilisent indifféremment l'une ou l'autre.

²⁰ Voir dans le chapitre consacré à l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus.



Nombre d'accords de reconnaissance du handicap en 2005

Décisions de RQTH Favorables	Accords RQTH 2005	Accords / 1000 habitants de 20 à 59 ans	Part des 1 ^{ères} demandes
Alsace	7 163	3,7	52,0 %
Aquitaine	14 171	4,7	54,7 %
Auvergne	5 199	3,7	50,0 %
Basse-Normandie	6 399	3,9	46,1 %
Bourgogne	8 003	4,5	47,8 %
Bretagne	12 781	4,1	51,4 %
Centre	13 215	4,8	47,8 %
Champagne-Ardenne	6 152	4,1	49,1 %
Corse	976	3,7	56,3 %
Franche-Comté	5 092	4,0	47,8 %
Haute-Normandie	8 928	4,7	51,0 %
Ile-de-France	43 343	3,4	48,3 %
Languedoc-Roussillon	13 164	5,1	49,2 %
Limousin	3 321	4,3	50,1 %
Lorraine	10 685	4,1	49,8 %
Midi-Pyrénées	12 521	4,3	41,9%
Nord-Pas de Calais	19 811	4,5	57,7 %
P.A.C.A.	23 090	5,0	51,1 %
Pays de la Loire	15 030	3,5	48,4 %
Picardie	9 169	5,1	72,1 %
Poitou-Charentes	9 281	5,3	63,3 %
Rhône-Alpes	28 722	4,3	58,3 %
Guadeloupe	1 159	3,5	51,6 %
Martinique	966	2,9	54,1 %
Guyane	452	3,5	50,7 %
Réunion	468	0,7	76,5 %
France entière	279 261	4,1	50,4 %

Guide de lecture : Dans le tableau ci-contre, les valeurs **rouge** sont significativement faibles par rapport à la moyenne. Celles en **mauve**, sont nettement supérieures à la moyenne.

Source : Drees - Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.
Champ : France entière

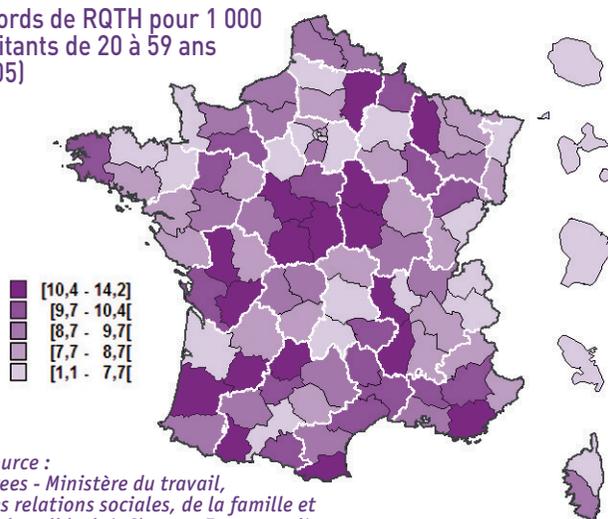
Six départements présentent des ratios très faibles : les Dom, le Cantal et la Haute-Corse.

A l'inverse, la Loire (14,2), la Charente (12,7), le Lot (12,2), le Loir et Cher (11,7), l'Indre (11,6) et l'Yonne (11,5) ont des ratios très élevés.

La part des plus de 40 ans dans la population active et la structure des activités économiques des six départements à faible ratio explique partiellement ces écarts, le reste relevant, entre autres, des pratiques des Cotorep en 2005.

Par contre, les profils des six départements à ratio élevé sont très hétérogènes et, pour eux, seules des pratiques locales et d'éventuels éléments qualitatifs inconnus peuvent expliquer les écarts.

Accords de RQTH pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans (2005)



Source : Drees - Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Champ : France entière

LES ALLOCATAIRES DE L'AAH

Définition et conditions d'attribution

L'allocation aux adultes handicapés (AAH), financée par l'Etat, est versée, sous conditions de ressources, par la caisse d'allocations familiales aux personnes âgées au moins de 20 ans (ou 16 ans si les jeunes ne sont plus pris en charge au sens des prestations familiales) qui se voient attribuer par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 % (ou de 50 à 80 % en cas d'impossibilité, du fait du handicap, de se procurer un emploi). Un complément d'allocation peut être attribué aux bénéficiaires de l'AAH dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 80 %. Il permet aux personnes adultes handicapées qui vivent dans un logement indépendant de couvrir les dépenses supplémentaires qu'elles ont à supporter pour les adaptations nécessaires à une vie à domicile.

Source : Secrétariat d'Etat aux personnes handicapées

Pour en savoir plus : <http://www.handicap.gouv.fr/dossiers/ressources/index.htm>

Conditions d'attribution

Pour bénéficier de l'AAH, l'intéressé doit remplir la condition d'âge, résider en France métropolitaine, dans les Dom ou à Saint-Pierre et Miquelon, disposer d'un des titres de séjour ou documents justifiant la régularité du séjour en France pour les personnes de nationalité étrangère et bénéficier de ressources inférieures au plafond de ressources fixé, au 1^{er} juillet de l'année de référence, pour l'octroi de l'allocation aux vieux travailleurs salariés. L'AAH peut continuer à être perçue, en totalité ou partiellement, au-delà de 60 ans.

Modifications introduites par la loi de février 2005

- Les bénéficiaires de l'AAH entrent désormais dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

- Deux nouveaux compléments à l'AAH sont créés : un complément de ressources et une majoration pour la vie autonome.

Textes de référence

- Art. L. 5211 - 1 à L. 5214 - 5 du code du travail
- Art. L. 821 - 1 à L. 821 - 9 du code de la sécurité sociale
- Art. L 244 - 1 du code de l'action sociale et des familles
- Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) fait partie des dix minima sociaux en vigueur en France au milieu de l'année 2008, dont un spécifique aux Dom. L'accord de la CDAPH n'est qu'un avis, l'attribution de l'AAH et de ses éventuels compléments étant soumise à conditions de ressources vérifiées par les organismes payeurs : caisse d'allocation familiale (Caf) et mutualité sociale agricole (MSA) selon le régime d'affiliation.

Depuis la loi de février 2005, l'AAH permet aux personnes handicapées qui ne relèveraient pas déjà d'une des catégories prioritaires définies par la loi de juillet 1987 de bénéficier de l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Son importance dépasse le strict cadre de l'aide financière.



Un public qui cumule les difficultés

Selon les résultats de l'enquête HID, pour 40 % des bénéficiaires de l'AAH, la déficience est congénitale ou liée à la naissance. Parmi les nouveaux bénéficiaires enregistrés en 2004 par les Caf, 47 % bénéficiaient du RMI l'année précédente. Près de 60 % ne perçoivent d'ailleurs pas de revenus autres que des prestations sociales.

70 % des allocataires vivent isolés et la même part a un taux d'incapacité reconnu d'au moins 80 %.

Très éloignés du marché de l'emploi ils sont (plus souvent que les bénéficiaires d'autres minima sociaux) inactifs (sept sur dix) ou travaillent dans un établissement du milieu protégé.

Leur taux de chômage, calculé sur la base des seuls actifs, est particulièrement élevé : 43 % des actifs en 2007²¹.

Le marché du travail en milieu ordinaire leur est peu accessible : un sur dix travaille dans une entreprise du milieu ordinaire (y compris les entreprises adaptées).

L'emploi en milieu protégé est plus fréquent que pour les autres : au 31 décembre 2004, 11 % travaillaient en Esat et 13 % dans un autre type d'établissement du milieu de travail protégé²².

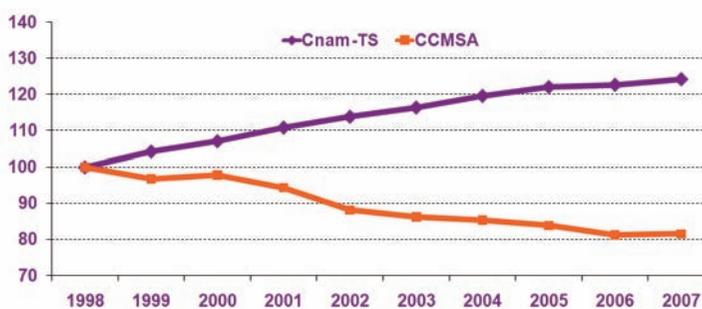
Une croissance modérée du nombre de bénéficiaires et qui tend à se ralentir

Entre 1998 et 2007, le nombre de bénéficiaires s'est accru de 22 %, du fait des nouvelles entrées mais aussi de la faiblesse des sorties du dispositif. Le rythme de progression (2,1 % en moyenne annuelle entre 1999 et 2005) tend à diminuer depuis 2006 : + 0,4 % en 2006 et + 1,1 % en 2007 (813 150 allocataires fin 2007, France entière).

Le ralentissement de la croissance du nombre d'allocataires tient à la démographie : la génération du baby-boom, surreprésentée, arrive progressivement à 60 ans et donc aux prestations vieillesse.²³

Si le nombre d'allocataires tend à se stabiliser pour le régime général, il baisse de façon récurrente depuis 1993 pour le régime agricole, suivant en cela l'évolution démographique de ce secteur.

Vers une stabilisation du nombre d'allocataires de l'AAH ?



Sources : Cnam-TS et CCMSA

²¹ « Les demandeurs de l'AAH, une population souvent éloignée du marché du travail » E. Démoly ; Drees Etudes et Résultats N° 640 juin 2008

²² « Evolution et portrait des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés » M. Nicolas et M.-J. Robert ; Cnaf - DSER L'essentiel N° 70 Février 2008

²³ « Les allocataires de minima sociaux en 2006 » ; O. Satory et B. Adgé Drees Etudes et Résultats N° 617 - décembre 2007

Nombre d'AAH versées en 2007 par les caisses d'allocations familiales

Le nombre d'allocataires pour 1 000 personnes de 20 à 59 ans varie du simple au double selon la région.

Région	AAH versées	AAH/1000 hab. de 20 à 59 ans	Taux de chômage décembre 2006
Alsace	18 685	17,5	7,4
Aquitaine	47 525	26,7	8,3
Auvergne	21 777	29,0	7,4
Basse-Normandie	21 913	27,4	8,1
Bourgogne	25 877	28,8	7,3
Bretagne	42 851	24,2	7,0
Centre	30 298	21,3	7,3
Champagne-Ardenne	18 825	24,8	8,9
Corse	4 793	30,6	8,9
Franche-Comté	13 889	21,0	8,0
Haute-Normandie	26 626	26,3	9,1
Ile-de-France	100 758	14,8	7,8
Languedoc-Roussillon	40 347	28,7	11,6
Limousin	13 953	33,1	6,7
Lorraine	28 856	21,6	8,5
Midi-Pyrénées	42 161	25,9	8,5
Nord-Pas de Calais	61 195	27,6	11,6
P.A.C.A.	64 311	24,6	10,1
Pays de la Loire	37 849	19,3	7,1
Picardie	31 001	28,6	9,4
Poitou-Charentes	24 737	24,5	8,0
Rhône-Alpes	68 150	20,2	7,3
Guadeloupe	7 608	31,8	-
Martinique	7 010	33,0	-
Guyane	1 612	16,6	-
Réunion	11 137	25,8	-
France entière	813 744	22,6	-

Guide de lecture :

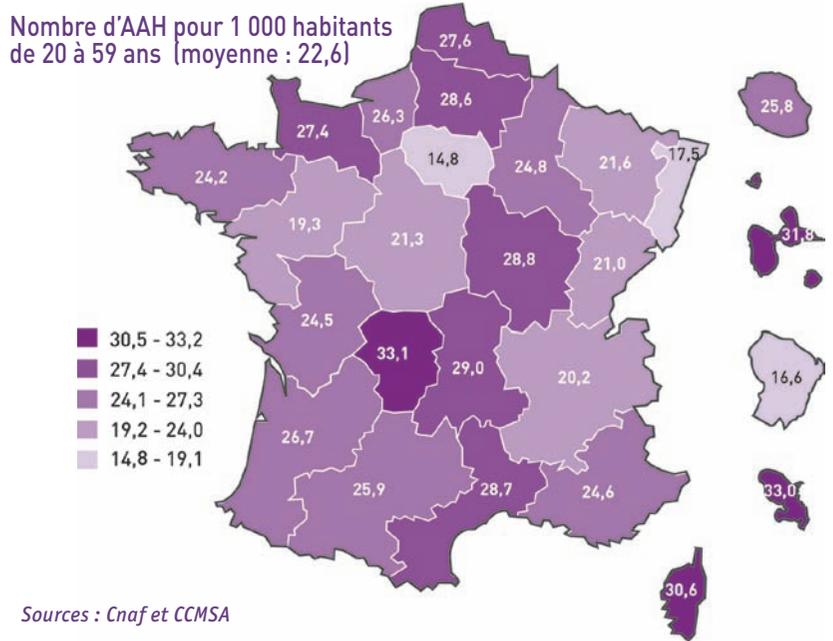
En Alsace, 18 685 personnes ont perçu l'allocation aux adultes handicapés en 2007. L'AAH ne concerne que 17,5 personnes pour 1 000 habitants de la région âgés de 20 à 59 ans, tranche d'âge concernée par cette aide.

Dans la colonne centrale, 17,5 est imprimé en **rouge** car ce ratio est significativement bas par rapport à ceux des autres régions : il y a peu de bénéficiaires de l'AAH en Alsace, ainsi qu'en Ile-de-France, Pays de la Loire et Guyane.

A contrario, huit régions présentent un nombre très élevé d'allocataires pour 1 000 habitants : la France est ainsi coupée par un axe nord-sud (hors Ile-de-France), le Limousin présentant le ratio le plus élevé devant deux des quatre Dom : Martinique et Guadeloupe.

On retrouve la corrélation positive entre ce ratio et le taux de chômage (pour les régions métropolitaines), déjà trouvé en 2004²⁴ comme une des explications aux écarts interdépartementaux de taux d'accords d'AAH par les Cotorep.

Sources : Cnaf et CCMSA



²⁴ $r = 0,29$; Résultat cité dans Evolution et portrait des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés par M. Chanut et H. Michaudon

LES TITULAIRES D'UNE CARTE D'INVALIDITE

La carte d'invalidité

La carte d'invalidité est attribuée à toute personne handicapée qui en fait la demande si son taux d'incapacité est estimé égal ou supérieur à 80 % par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Elle permet de prouver que la personne est handicapée et ouvre droit à un certain nombre d'avantages (fiscaux, transports, priorités). Elle n'est pas soumise à conditions de ressources et n'ouvre aucun droit d'office à pension ou allocation.

Durée de validité : elle peut être délivrée à titre définitif ou pour une durée déterminée, de 1 an à 10 ans maximum. Son renouvellement n'est pas automatique et il appartient à celui qui la demande de saisir à nouveau la maison départementale des personnes handicapées. La demande de renouvellement doit être déposée au moins 6 mois avant la date d'expiration.

Les mentions particulières : la loi du 11 février 2005 a simplifié les procédures d'attribution de la carte d'invalidité. Depuis janvier 2006, il n'y a plus que trois sortes de cartes d'invalidité :

- sans mention,
- avec mention : « besoin d'accompagnement »,
- avec mention : « cécité ».

La loi du 11 février 2005 étend le bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés aux titulaires de la carte d'invalidité.

Pour en savoir plus : http://www.handroit.com/carte_dinvalidite.htm

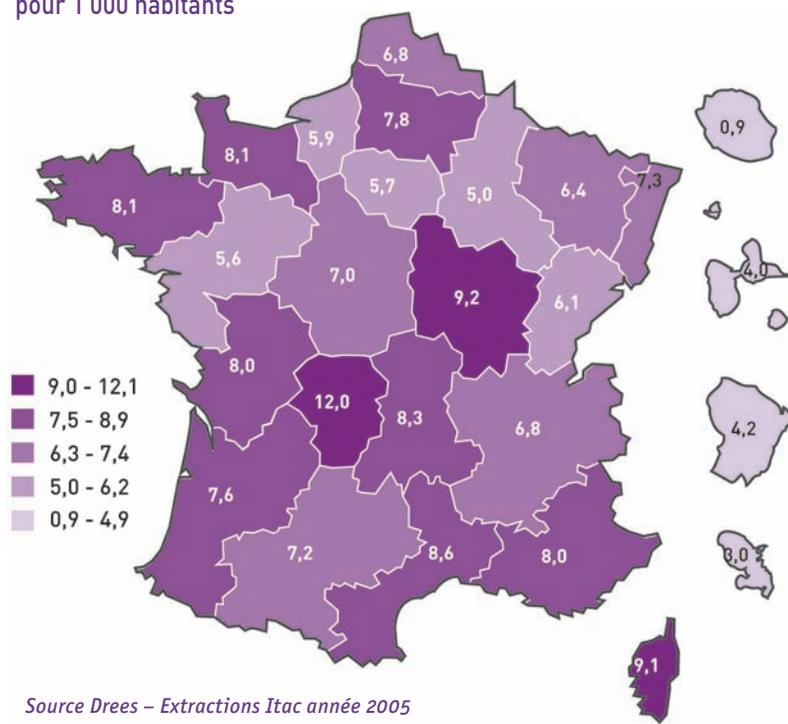
Les cartes d'invalidité attribuées en 2005

En 2005, les Cotorep ont reçu 451 746 demandes de carte d'invalidité et pris 455 782 décisions dont 232 809 accords avec un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80 %. La durée moyenne de validité est de 5 ans et 11 mois, avec seulement une carte sur dix attribuée à vie²⁵.

Le taux d'accord est de 39,9 % pour les premières demandes et 60,3 % pour les renouvellements (50,6 % pour l'ensemble des décisions).

Concrètement, ces attributions ont un impact très limité sur le nombre de demandeurs d'emploi identifiés comme personnes handicapées et donc bénéficiaires de l'obligation d'emploi : vu leur taux d'incapacité, elles bénéficient également, si elles en ont fait la demande, d'une reconnaissance de leur handicap (RQTH).

Nombre de cartes d'invalidité attribuées en 2005 pour 1 000 habitants



²⁵ Source, déjà citée : « L'activité des Cotorep en 2005 » E. Démoly ; Drees- Etudes et Résultats N° 527 octobre 2006

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Le terme d'accident du travail regroupe trois types d'évènements distincts :

- l'accident du travail

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du 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.

- l'accident de trajet

Est considéré comme accident de trajet, l'accident survenu au salarié pendant le trajet aller et retour :

- entre son lieu de travail et sa résidence principale ou tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;

- entre son lieu de travail et tout lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

- la maladie professionnelle

Une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque lié à l'exercice habituel de l'activité professionnelle.

Taux d'incapacité permanente et rente d'incapacité

Au terme d'une période de soins et/ou d'arrêt de travail, l'incapacité évolue vers la guérison ou la consolidation. Après consolidation, le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) est apprécié par l'organisme de sécurité sociale ; ce taux détermine l'attribution d'une indemnité en capital (si IPP < 10 %) ou d'une rente d'incapacité (si IPP ≥ 10 %).

Les personnes entrant dans le champ de la loi de 1987 sont celles dont l'IPP est supérieure ou égale à 10 %.

Source : caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS) et caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)
Pour en savoir plus : <http://www.ameli.fr/>

En 2006, pour le seul régime général (Cnam-TS)²⁶, 700 772 accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins un jour ont été déclarés. 46 596 victimes (6,6 %) conserveront des séquelles corporelles qui ont entraîné la reconnaissance d'une incapacité permanente (IPP).

En 2005, la Cnam-TS servait 950 000 rentes, aux victimes et ayants droit, suite à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

Entre 2002 et 2005, le nombre d'accidents du travail avec arrêt a baissé de 8 % et les accidents de trajet de 7 %. A contrario, le nombre de maladies professionnelles progressait de 31 % (et de 393 % en dix ans).

Rentes attribuées dans l'année par origine de l'IPP

Origine de l'incapacité	2004	2005	2006
Accident de trajet	3 373	3 268	3 041
Accident du travail	17 490	18 100	16 989
Maladie professionnelle	8 870	9 987	10 478
Total	29 733	31 355	30 508
Évolution		5,5 %	-2,7 %
Part des maladies profess.	29,8 %	31,9 %	34,3 %

Sources : Cnam-TS et CCMSA

entre 2004 et 2006. Leur part dans l'ensemble des nouvelles rentes passe ainsi de 20,2 % en 1999 à 34,3 % en 2006.

Si le constat est favorable pour ce qui concerne les accidents du travail, dont l'indice de fréquence des accidents avec arrêt de travail a été divisé par trois depuis 1950, le rythme de croissance des incapacités dues à des maladies professionnelles connaît une croissance exponentielle : le nombre de maladies ayant entraîné un arrêt a été multiplié par cinq en 12 ans. Les études menées par la Cnam-TS montrent qu'il ne s'agit pas tant d'un accroissement du nombre de cas de pathologie mais plutôt « d'une meilleure reconnaissance juridique et d'une plus grande sensibilisation du corps médical à l'origine potentiellement professionnelle de certaines pathologies ».

Les accidents du travail restent la cause principale des incapacités de taux supérieur ou égal à 10 % nouvellement créées (55,7 %) mais, sur la période 2004-2006, leur nombre régresse de 2,9 % alors qu'il progressait tendanciuellement sur la période 1999-2003.

Seules les maladies professionnelles poursuivent leur progression : + 18,1 %

²⁶ « Statistiques technologiques – Bilan 2006 » Cnam-TS – Direction des risques professionnels ; le régime général représente environ 90 % des rentes attribuées suite à reconnaissance d'une incapacité permanente partielle (IPP supérieure ou égale à 10 %).

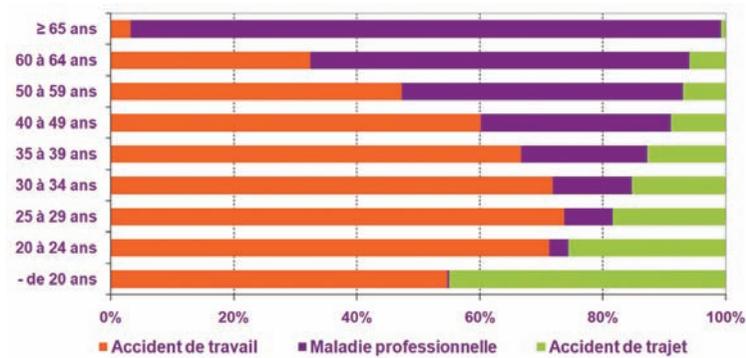


Jusqu'à 49 ans, selon la tranche d'âge, 55 à 74 % des incapacités sont dues à un accident du travail.

Mais plus on avance en âge plus l'accident de travail et l'accident de trajet se raréfient et plus la maladie devient la cause majeure des incapacités.

A partir de 35 ans, elle devient la seconde cause d'invalidité et, dès 50 ans, elle est à l'origine de 46 % des rentes créées, presque aussi fréquente que les accidents du travail. A partir de 60 ans, elle est la cause majeure d'invalidité.

Origine de l'incapacité en fonction de l'âge (salariés du régime général)



Source : Cnam-TS ; rentes créées en 2006 par origine de l'incapacité

Origine des accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle (IPP)

Élément matériel en cause	Nombre	%	% cumulé
Objets en cours de manipulation	11 939	25,1 %	25,1 %
Accidents de plain-pied	10 906	22,9 %	48,0 %
Chutes avec dénivellation	8 149	17,1 %	65,1 %
Véhicules	2 633	5,5 %	70,7 %
Objets en cours de transport	2 472	5,2 %	75,9 %
Objets en mouvement accidentel	2 102	4,4 %	80,3 %
Divers, incendies, rixes	1 938	4,1 %	84,4 %
Appareils de levage, manutention...	1 467	3,1 %	87,4 %
Outils individuels à main	1 386	2,9 %	90,4 %
Autres causes	4 586	9,6 %	100 %
Total	47 578	100 %	

Source : Cnam-TS - Direction des risques professionnels - base SGE TAPR, année 2006

Les médecins du travail classent en 41 catégories les éléments matériels ayant provoqué les accidents.

Le tableau présente les neuf causes ayant provoqué 90 % de l'ensemble des accidents.

Accidents du travail ayant entraîné une IPP par secteurs d'activité

Secteurs d'activité (comités techniques nationaux)	AT-IPP	AT-IPP / 1 000 Sal
BTP	9 498	6,39
Bois, textiles, cuirs et peaux, etc.	2 538	4,25
Transports, communication	6 460	3,30
Métallurgie	5 677	2,93
Alimentation	6 189	2,80
Services II (médical, travail temporaire, etc.)	8 320	2,64
Chimie, caoutchouc, plasturgie	1 162	2,44
Commerce	3 954	1,75
Services I (banques, administrations, etc.)	2 798	0,75
Non précisé	982	
Total	47 578	2,62

Source : Cnam-TS - DRP ; Statistiques technologiques

En 2006, le BTP a connu 9 498 accidents du travail ayant entraîné une incapacité.

Rapporté au nombre de salariés du secteur, on compte 6,39 accidents avec IPP pour 1 000 salariés.

Si ce constat est récurrent et explique pourquoi la Cnam mène de nombreuses actions de prévention dans les entreprises de ce secteur, notons cependant que cette hiérarchie est différente pour les accidents de trajet (plus fréquents dans le tertiaire) et les maladies professionnelles (plus fréquentes dans la métallurgie et l'alimentation).

LES PENSIONS D'INVALIDITE ET LEURS BENEFICIAIRES

Définition

L'assurance invalidité permet à tout assuré (mais pas aux ayants-droits) de bénéficier d'une pension destinée à compenser la perte de salaire résultant d'une réduction de sa capacité de travail causée par la maladie ou un accident non professionnel. Les pensions d'invalidité sont versées par les caisses d'assurance maladie aux assurés sociaux du régime général (Cnam) et du régime agricole (MSA) âgés de moins de 60 ans (au-delà, l'assuré perçoit la pension vieillesse).

La reconnaissance de l'invalidité

Le droit à pension d'invalidité est soumis à l'avis du médecin conseil de l'assurance maladie qui évalue si l'incapacité observée chez le demandeur justifie ou non le versement d'une pension et précise la catégorie d'invalidité.

Conditions d'attribution :

- être reconnu invalide à 66 % ou plus par le médecin conseil de l'assurance maladie,
- être âgé de moins de 60 ans,
- avoir été immatriculé au moins 12 mois au 1^{er} jour du mois de l'arrêt de travail suivi d'invalidité,
- justifier au cours des 12 mois précédant la date d'examen du droit de 800 heures de travail salarié ou assimilé dont 200 heures au cours des 3 premiers mois,
- apporter la preuve de la régularité du séjour pour les assurés de nationalité étrangère (hors espace économique européen).

Trois catégories de pension d'invalidité :

- une pension de 1^{ère} catégorie est versée aux invalides capables d'exercer une activité rémunérée. Elle est égale à 30 % du salaire annuel moyen habituellement perçu dans la même région par des salariés de la même catégorie, dans la profession exercée antérieurement,

- une pension de 2^{ème} catégorie est versée aux invalides incapables d'exercer une activité professionnelle. Elle est égale à 50 % du salaire annuel moyen,
- une pension de 3^{ème} catégorie est versée aux invalides incapables d'exercer une activité et dont le niveau d'incapacité requiert l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Leur pension est complétée par une majoration pour tierce personne.

NB : le régime agricole distingue les salariés des non salariés : chefs d'exploitation ou d'entreprise, époux co-exploitants, conjoints collaborateurs, associés exploitants d'une EARL. Les non salariés sont soumis aux mêmes conditions d'attribution, à la même classification en niveaux de handicap et aux mêmes prestations.

Sources : Cnam-TS - Direction du risque maladie (champ : métropole) et caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (Cramif) CCMSA – DSEEF département prestations maladie (champ : métropole). Certaines caisses de la MSA couvrent plusieurs départements et, dans quatre cas, une même caisse couvre des départements appartenant à des régions différentes (Basse-Normandie et Pays de la Loire, Champagne-Ardenne et Lorraine). Les données MSA ne permettent donc pas une ventilation régionale complète. Les pensions de 1^{ère} catégorie versées par la MSA représentent environ 9 % de l'ensemble des pensions versées (à plus ou moins 0,5 % près) par les deux caisses. Malgré la perte d'une partie de l'information (environ 13 000 pensionnés de catégorie 1), le choix fait ici est de préserver la cohérence des données et de limiter le champ observé au seul régime général (Cnam).

Les titulaires d'une pension d'invalidité sont des personnes qui, suite à une maladie ou, beaucoup plus rarement à un accident non professionnel, ne sont plus capables d'exercer leur activité. Ils perçoivent une aide sociale de substitution visant à compenser la perte de revenus.

Le plus souvent, le versement d'une pension d'invalidité intervient en prolongement d'un arrêt de maladie de longue durée, dès lors que le médecin conseil de la caisse estime que l'état de santé est stabilisé et ne permet pas de reprendre une activité professionnelle²⁷.

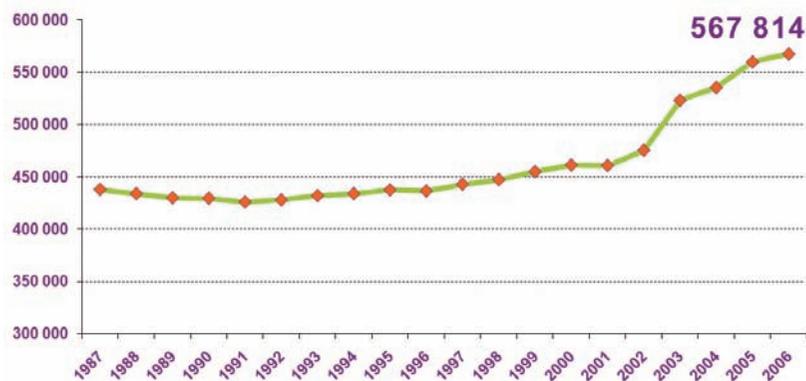
²⁷ « Les causes médicales de l'invalidité en 2006 » A. Cuerq, M. Païta, P. Ricordeau – Cnam-TS ; Points de Repère N° 16 Ed. juillet 2008



Entre 1991 et 2001, le nombre de pensions versées par la Cnam a augmenté régulièrement et sur un rythme modéré (+ 8,2 % entre 1991 et 2001).

Cette croissance s'est brusquement accélérée en 2002 : + 23,2 % entre 2001 et 2006, année qui marque une pause, avec une croissance plus conforme au rythme antérieur : + 1,3 %.

Nombre de pensions d'invalidité de toutes catégories en cours au 31 décembre (métropole)



Source : Cnam-TS ; nombre de pensions versées, toutes catégories ; Champ : salariés France métropolitaine

Les études menées par la Cnam attribuent 42 % de cette croissance au vieillissement de la population. Les autres facteurs explicatifs reposent, pour l'essentiel, sur deux phénomènes combinés : un passage plus rapide de l'arrêt maladie de longue durée à l'invalidité (63 % des pensions supplémentaires sont attribuées à des personnes âgées de 50 à 59 ans) et la révision des conditions d'accès aux dispositifs de préretraites publiques.

Les personnes handicapées de 50 à 59 ans représentent 62,2 % des bénéficiaires des pensions attribuées en 2006 contre 54,9 % en 1998. De même, les femmes sont aujourd'hui majoritaires (50,6 % des pensions attribuées) alors qu'elles ne représentaient que 41,9 % en 1998.

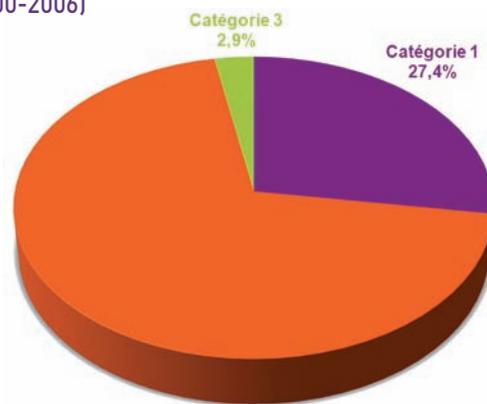
Outre les raisons déjà évoquées pour expliquer l'accroissement rapide du nombre de pensionnés, la part grandissante des femmes s'explique par leur taux d'activité en forte progression sur la période.

Plus de sept pensionnés sur dix, (catégories 2 et 3 confondues) âgés de moins de 60 ans, sont « absolument incapables d'exercer une activité » et donc a priori non concernés par les dispositions de la loi de février 2005 concernant l'emploi.

Dans le cadre de cet Atlas, qui s'attache particulièrement à la population handicapée active, les titulaires de pensions de 3^{ème} ou 2^{ème} catégorie sont hors champ, bien qu'une très petite minorité de pensionnés de 2^{ème} catégorie exercent une activité, malgré leur incapacité totale.

Nous nous intéresserons donc ici particulièrement aux pensions de 1^{ère} catégorie, correspondant à des personnes handicapées aptes à exercer une activité.

Parts relatives des trois catégories de pension d'invalidité (Pensions versées, effectifs cumulés 2000-2006)



Source : Cnam-TS France métropolitaine

Nombre et évolution des pensions d'invalidité versées à fin décembre (base 100 en 2000)

Pensions d'invalidité		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Effectif	Pensions versées	461 439	460 942	475 596	528 851	535 714	560 290	567 814
	dont 1 ^{ère} catégorie	127 968	124 002	125 246	142 758	143 377	147 853	147 890
	Part 1 ^{ère} catégorie	28,5 %	27,5 %	26,9 %	27,6 %	26,8 %	26,4 %	26,0 %
Evolution	Pensions versées	100	99,9	103,1	114,6	116,1	121,4	123,1
	dont 1 ^{ère} catégorie	100	96,9	97,9	111,6	112,0	115,5	115,6

Source : Cnam-TS - Champ : France métropolitaine

Le nombre de pensions de 1^{ère} catégorie versées croît depuis 2001, mais moins vite que l'ensemble des pensions servies.

Evolution du nombre de pensions d'invalidité attribuées dans l'année

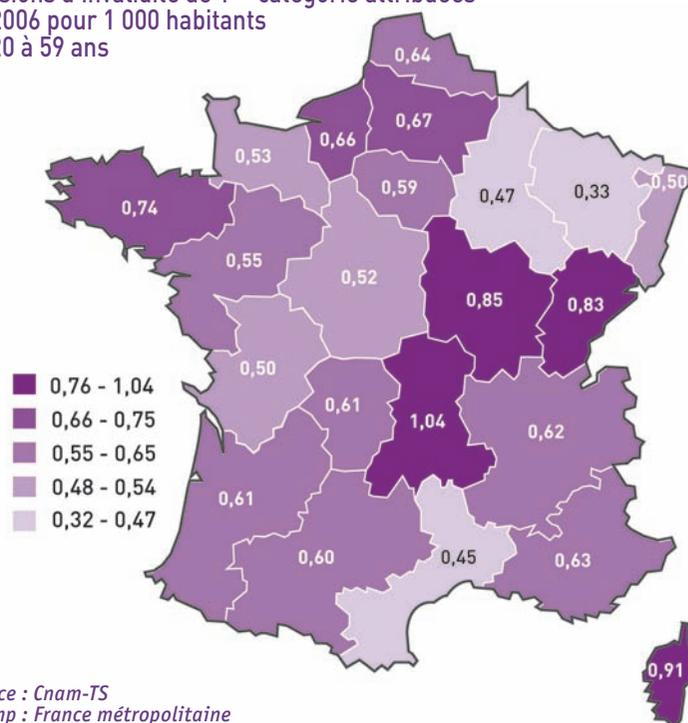
Entrées en invalidité	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Toutes pensions	63 612	61 709	64 525	66 145	73 500	76 351	71 385
Pensions de 1 ^{ère} catégorie	17 675	18 416	20 132	17 639	19 976	20 998	20 070
Evolution de la 1 ^{ère} catégorie	100	104,2	113,9	99,8	113,0	118,8	113,6

Source : Cnam-TS, Champ : France métropolitaine

Chaque année, le nombre de pensions attribuées est très supérieur à l'augmentation du nombre de pensions versées car ce nombre est diminué des pensions qui ne sont plus servies, notamment du fait du passage automatique du régime invalidité au régime vieillesse au 60^{ème} anniversaire. Or deux bénéficiaires sur trois sont dans la classe d'âge proche de la retraite.

Il existe bien un lien entre la densité de pensionnés²⁸ (de 1^{ère} catégorie) et la part "d'âinés" dans la population régionale. L'âge ne suffit cependant pas à expliquer les écarts de 1 à 3 constatés entre les régions. D'autres facteurs doivent impacter ces ratios.

Pensions d'invalidité de 1^{ère} catégorie attribuées en 2006 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans



²⁸ Deux corrélations ont été réalisées : les pensions versées pour 1000 habitants de 20 à 59 ans, d'une part, les pensions attribuées d'autre part, avec les parts des 20-39 et des 40-59 ans dans la population totale (estimations de population 2006 de l'Insee). Les corrélations sont significatives : négatives avec la partie jeune de la population et positive avec la part « senior ».



L'ORIGINE MEDICALE DU HANDICAP (PENSIONNES DE 1^{ERE} CATEGORIE)

Rappelons que les pensionnés d'invalidité de 1^{ère} catégorie sont reconnus capables d'exercer une activité rémunérée (activité à temps partiel essentiellement). Ils représentent environ 27 % de l'ensemble des pensionnés, part stable dans le temps et l'espace.

La caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés du régime général (Cnam-TS) étudie en permanence la nature des pathologies à l'origine des invalidités reconnues par les médecins de la caisse.

Les maladies du système ostéoarticulaire et les troubles psychiatriques, dont la dépression nerveuse, sont à l'origine de plus de la moitié des pensions d'invalidité et de deux pensions sur trois si on prend en compte les pathologies associées à la pathologie principale.

Pathologies principales à l'origine de l'invalidité déclarée par les médecins contrôleurs

Pathologie principale en 2006	Nombre de salariés	Part	Part cumulée
Maladies du système ostéoarticulaire	6 298	30,3 %	30,3 %
Troubles psychiatriques	5 010	24,1 %	54,5 %
Tumeurs	2 478	11,9 %	66,4 %
Maladies de l'appareil circulatoire	2 008	9,7 %	76,1 %
Maladies du système nerveux	1 458	7,0 %	83,1 %
Lésions traumatiques	805	3,9 %	87,0 %
Maladies endocrines	645	3,1 %	90,1 %
Maladies de l'appareil digestif	452	2,2 %	92,3 %
Maladies infectieuses et parasitaires	346	1,7 %	93,9 %
Maladies de l'appareil respiratoire	276	1,3 %	95,3 %
Autres	982	4,7 %	100,0 %
Total	20 758	100 %	

Source : « Les causes médicales de l'invalidité en 2006 » A. Cuerq, M. Païta, P. Ricordeau – Cnam-TS Points de Repère N° 16 Ed. juillet 2008 (déjà cité)

LES INVALIDES ET MUTILES DE GUERRE ET LEURS AYANTS-DROIT

Le régime des mutilés, veuves et orphelins de guerre

Le régime d'invalidité des militaires est le plus ancien régime d'indemnisation du dommage corporel français. Si le principe de droit à pension d'invalidité pour les soldats a été posé dès 1534, la première guerre mondiale puis la seconde ont donné une importance toute particulière au droit à la réparation du dommage corporel.

Ce régime particulier de bénéficiaires reconnus

par la loi de 1987 concerne les invalides, mutilés, veuves et orphelins de guerre, les victimes civiles de la guerre et les victimes d'actes de terrorisme commis depuis le 1^{er} janvier 1982.

Ce régime est issu de l'arrêté du 2 mars 1916 à l'origine de la création d'un office national des mutilés de guerre et réformés, renommé en 1946 office national des anciens combattants et

victimes de guerre (Onac).

Depuis 1990, la loi a également confié à l'Onac la prise en charge des victimes d'attentats terroristes et, depuis juillet 1993, son action s'étend à la protection des enfants et orphelins d'agents de l'Etat (magistrats, gendarmes, policiers, etc.) blessés ou tués lors de missions de sécurité publique.

Pour en savoir plus : www.pensions.minefi.gouv.fr/invalidites/pmi/index.htm

Pensions d'invalides et mutilés de guerre versées au 31/12/2007 et pensions attribuées en 2007

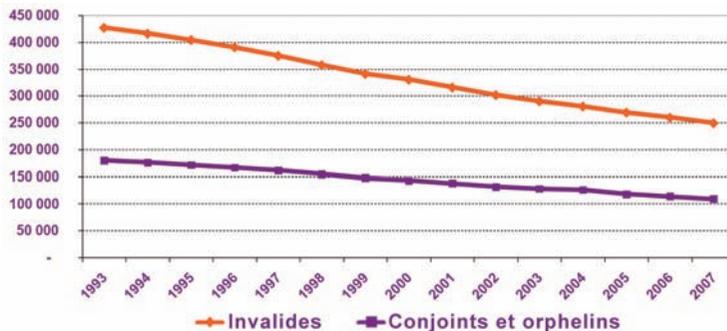
	Invalides	Conjoints & orphelins	Total	Evol. moy. annuelle
Pensions en cours	249 372	108 963	358 335	- 3,0 %
Pensions attribuées	1 502	2 843	4 345	- 3,5 %

Source : Service des pensions - ministère de la défense

La spécificité de ce public et la situation géopolitique conduisent à une réduction continue des effectifs :
- 41 % de bénéficiaires entre 1993 et 2007.

La baisse du nombre de nouvelles pensions est plus forte pour les invalides que pour leurs ayants droit (- 58 % contre - 42 %).

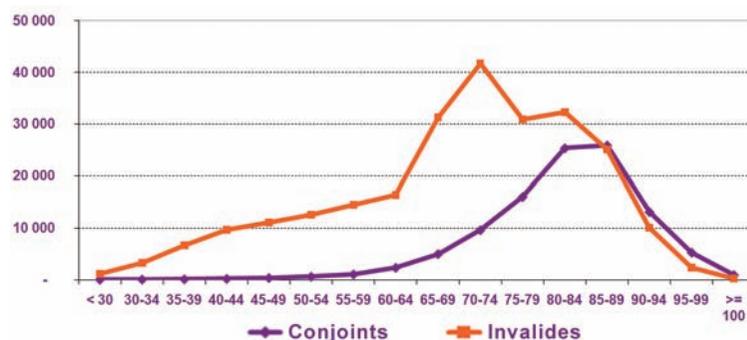
Evolution du nombre de pensions versées (1993 à 2007)



Source : Service des pensions - ministère de la défense

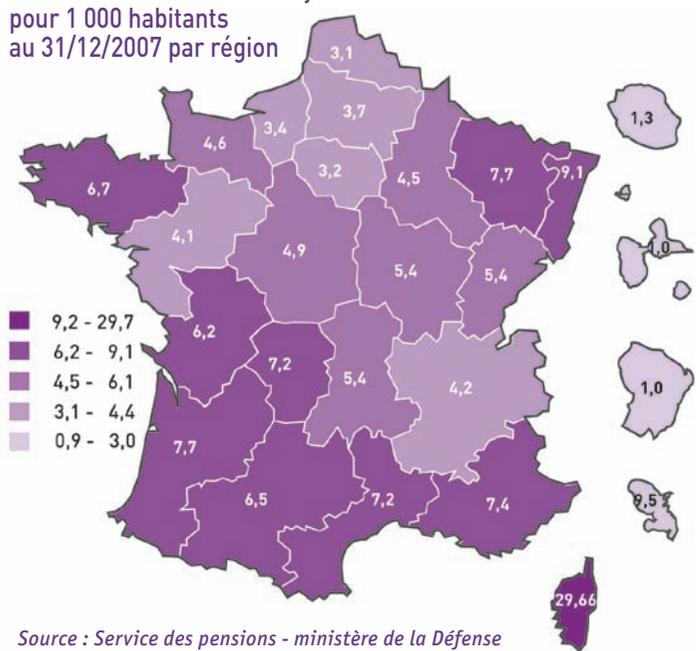
82,7 % des pensionnés ont atteint ou dépassé 60 ans et sont donc entrés en période de fin d'activité, en 2007.

Age des pensionnés (invalides et ayants droit) au 31 décembre 2007



Source : Service des pensions - ministère de la défense

Pensionnés d'invalidité et ayants droit pour 1 000 habitants au 31/12/2007 par région



Source : Service des pensions - ministère de la Défense

Les statistiques de l'Onac portent sur les pensions versées selon la région de résidence actuelle des invalides et/ou de leurs ayants droit figurant parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette carte montre une très forte concentration de bénéficiaires (dont plus de 80 % ont 60 ans ou plus et ne sont plus, sauf exception en activité) dans les régions du sud de la France et surtout en Corse.

2. LA POPULATION HANDICAPEE EN MILIEU SPECIALISE

2.1 LES JEUNES EN ETABLISSEMENT MEDICO-EDUCATIF

Les jeunes handicapés sont présentés au travers de leur prise en charge par des établissements spécialisés. En effet, la plupart des enfants et adolescents orientés vers ces structures seront, à leur 20^{ème} anniversaire considérés comme des adultes handicapés.

L'enquête ES 2001²⁹ avait montré que 12,2 % des 19 000 jeunes sortis d'institutions cette année-là rejoignaient le marché du travail : 7,5 % étaient en emploi, dont 1,2 % en ateliers protégés (désormais entreprises adaptées) et 4,7 % étaient demandeurs d'emploi en milieu ordinaire.

Les établissements médico-éducatifs pour jeunes handicapés

Les établissements et services médico-sociaux pour enfants et adolescents handicapés accueillent des jeunes de moins de 20 ans. Ils sont, en général, spécialisés dans la prise en charge d'un type de handicap particulier, défini par la déficience principale qui est à son origine : intellectuelle, sensorielle, motrice, etc.

Ils ont vocation à apporter à ces jeunes une instruction scolaire adaptée, associant des actions pédagogiques, psychologiques, sociales, médicales ou paramédicales. L'internat est souvent prévu, les jeunes étant parfois éloignés de leur domicile.

Les services d'éducation spéciale et de soins à domicile (Sessad) ont en outre vocation à intervenir sur le lieu de vie des enfants (famille, crèche, école...) et jouent ainsi un rôle moteur dans l'intégration scolaire et, plus globalement dans le maintien de ces enfants dans leur cadre de vie habituel.

Leur financement est pris en charge par l'assurance maladie, la partie enseignement étant financée par l'Etat au titre de l'éducation nationale.

Tout enfant ou adolescent accueilli a été orienté par la commission des droits et de l'autonomie des

personnes handicapées (CDAPH) du département où réside sa famille. Cette commission a pour rôle d'évaluer la situation des jeunes handicapés dans ses divers aspects et de proposer des solutions appropriées : attribution d'allocations, de la carte d'invalidité, orientation et aménagement scolaire et, si besoin, orientation vers un établissement spécialisé.

Textes de référence : circulaires n°2002/113 et 2002/114 du 27 février 2002 Décret n° 2003-1220 du 19 décembre 2003

Source : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees)

LES JEUNES ORIENTES PAR LES CDAPH EN 2006

Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) se sont progressivement mises en place en 2006, devenant le lieu unique où les parents d'enfants handicapés, comme les adultes, s'adressent pour obtenir aides ou informations. Au sein des MDPH, les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, en charge des dossiers des enfants, ont remplacé progressivement les commissions départementales d'éducation spéciale (CDES).

En 2006, les CDAPH ont rendu 286 100 décisions concernant 192 800 enfants handicapés³⁰.

129 500 de ces décisions concernaient des orientations scolaires vers des classes spécialisées pour jeunes handicapés en milieu ordinaire, des établissements médico-sociaux ou vers les services d'éducation spéciale et de soins à domicile (Sessad). 71 % de ces décisions concernaient des renouvellements, pratiquement tous accordés.

6 000 jeunes de plus de 20 ans ont été maintenus dans leur établissement médico-social actuel, en application de l'amendement Creton.

Les demandes et décisions d'orientation ont majoritairement lieu entre 6 et 11 ans, pendant le cycle primaire, alors que les conséquences du handicap sur les résultats scolaires deviennent évidentes et pénalisantes eu égard aux exigences du système scolaire.

L'amendement Creton

Lorsqu'un jeune handicapé placé dans un établissement d'éducation spéciale ne peut être immédiatement admis dans un établissement pour adulte, ce placement peut être prolongé au-delà du 20^{ème} anniversaire dans l'attente d'une solution adaptée, sur décision de la CDAPH.

²⁹ Au moment de la rédaction, les résultats de l'enquête ES 2006 ne sont pas tous disponibles. La Drees publiera des études consultables sur son site : www.sante.gouv.fr/drees/index.html

³⁰ « Augmentation des bénéficiaires de l'AEEH et de l'activité des CDAPH concernant les enfants handicapés en 2006 » Drees - Etudes et Résultats ; 30 juillet 2007 ; Seak-Hy Lo

LES JEUNES EN ETABLISSEMENT AU 1^{ER} JANVIER 2006

La spécialisation de ces établissements, selon le type de handicap, implique l'impossibilité de doter tous les territoires de structures adaptées, aptes à accueillir tous les enfants et adolescents ayant besoin d'une prise en charge spécifique. C'est pourquoi, en 2001, 14 % des enfants de 0 à 19 ans étaient accueillis hors de leur département d'origine dont 4 % dans un département non limitrophe³¹ et un tiers étaient hébergés en internat, donc éloignés de leur milieu familial.

Les établissements pour jeunes handicapés : une offre majoritairement orientée vers les déficients intellectuels

Type de handicap	Places au 01/01/2006	% par handicap	Evolution 2001-2006
Déficients intellectuels	64 546	60,8 %	- 9,4 %
Polyhandicapés	7 297	6,9 %	+ 12,2 %
Déficients psychiques	16 816	15,8 %	+ 7,7 %
Déficients moteurs	7 097	6,7 %	- 3,6 %
Déficients sensoriels	8 626	8,1 %	+ 96,6 %
Autres déficiences ⁽¹⁾	1 780	1,7 %	+ 53,7 %
Sessad	30 346	-	+ 32,9 %
Total	136 508	100,0 %	+ 4,1 %

Source : Drees - Statiss 2007 (1) *Maladies invalidantes, de longue durée, épilepsies, troubles psychopathologiques, etc.*

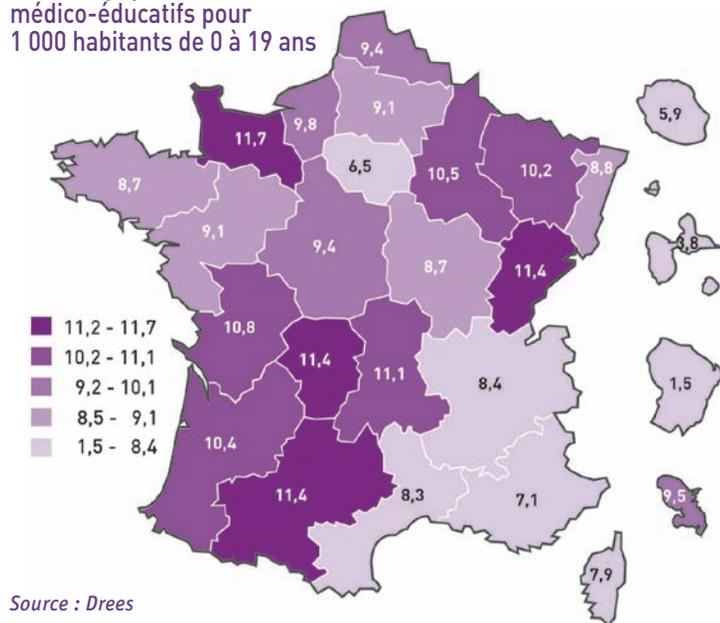
Les 106 162 places (hors Sessad) dans les 1 914 établissements médico-éducatifs sont presque toutes occupées, ce qui laisse supposer un sous-équipement par rapport aux besoins réels. Ce phénomène est amplifié par le fait qu'environ 4 % des jeunes sont maintenus au-delà de leur 20^{ème} anniversaire au titre de l'amendement Creton (voir encadré) et que le taux de renouvellement est faible dans ces établissements.

La déficience intellectuelle³², handicap le plus fréquent, représente 61 % des places ouvertes en établissements spécialisés (hors Sessad).

De fortes disparités régionales : en 2006, le taux d'équipement³³ pour 1 000 habitants de moins de 20 ans varie de 1,5 à 11,7 d'une région à l'autre. L'écart se situe dans un rapport de 1 à 8 ; il s'est accentué depuis 2001.

La tendance à favoriser le maintien de l'enfant dans son milieu de vie, par le développement des services d'éducation spéciale et de soins à domicile (Sessad) se confirme : ils ne représentaient que 12,6 % des enfants pris en charge en 1996 (France entière) et leur part n'a depuis cessé de progresser pour atteindre 22,2 % en 2006.

Taux d'équipement en établissements médico-éducatifs pour 1 000 habitants de 0 à 19 ans



³¹ « Les établissements et services pour enfants et adolescents handicapés en 2001 » Drees - Etudes et Résultats N° 288 Ed. février 2004 ; Christian Monteil

³² On retrouve aussi dans ce groupe les jeunes souffrant de troubles psychiques influant ou non sur leurs capacités intellectuelles

³³ Le taux d'équipement est le nombre de places en établissement pour 1000 habitants de moins de 20 ans

2.2 LES ADULTES EN MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE

Les établissements du milieu protégé

Les établissements pour adultes handicapés se répartissent en trois grandes catégories :

- **les foyers d'hébergement et aide médico-sociale** : foyer d'hébergement, foyer d'accueil médicalisé, foyer de vie et maison d'accueil spécialisée (MAS). Ils accueillent des adultes lourdement handicapés qui ne sont pas en mesure de travailler. De ce fait, ils ne rentrent pas dans le cadre de cet Atlas.

Au 1^{er} janvier 2006, les 3 533 établissements médico-sociaux (+ 17,2% par rapport à 2001) offraient 110 581 places financées (+ 11,6%), pratiquement toutes occupées.

- **les centres de rééducation professionnelle** (CRP) ont pour vocation de fournir aux adultes handicapés une formation professionnelle adaptée à leur handicap. Ils sont présentés dans le 3^{ème} chapitre.

- **les établissements de travail protégé** : les établissements et services d'aide par le travail (Esat, ex centres d'aide par le travail) sont désormais les seules structures de travail en milieu protégé, les entreprises adaptées (EA, ex ateliers protégés) et les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) étant, depuis 2006, assimilés au milieu ordinaire de travail. Seuls ces établissements sont présentés ici, les entreprises adaptées étant traitées par ailleurs, avec les entreprises « ordinaires », dans le 2^{ème} chapitre.

- **L'établissement et service d'aide par le travail (Esat)** est un organisme médico-social chargé de la mise au travail, accompagnée d'un soutien médical et social, des personnes handicapées dans l'impossibilité de travailler dans un autre cadre. Le travailleur handicapé intégré à un Esat n'a pas le statut de salarié.

- **L'entreprise adaptée (EA) ou le CDTD** est une entreprise du milieu ordinaire du travail employant au moins 80% de travailleurs handicapés dont la capacité de travail est au moins égale à un tiers de celle d'un travailleur valide effectuant les mêmes tâches. Ils peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Ces structures bénéficient d'aides de l'Etat ; elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap et peuvent servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises non adaptées du marché du travail. Les travailleurs handicapés y ont le statut de salarié.

Source : www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/travailleurs-handicapes

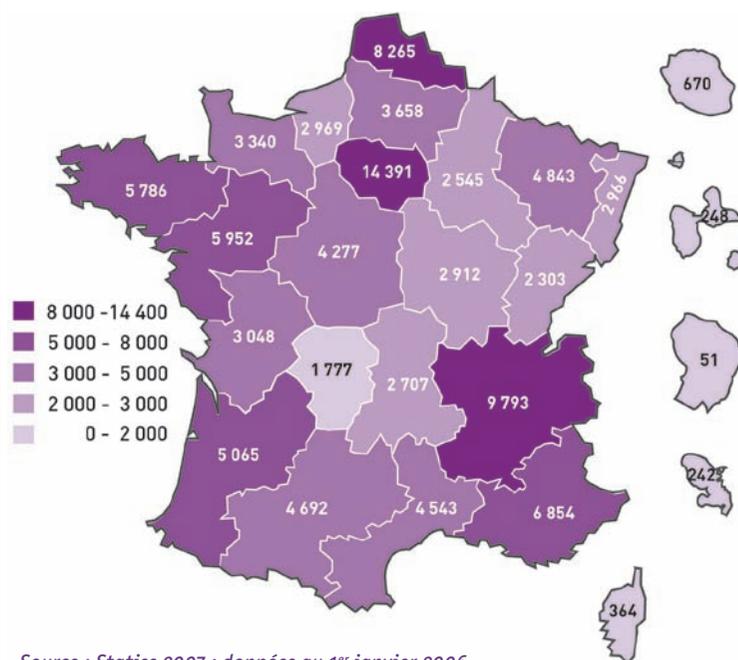
Au 31 décembre 2006, plus de 110 000 travailleurs handicapés étaient employés dans l'un des 1 600 établissements et service d'aide par le travail (Esat) implantés en métropole et dans les Dom. Le taux d'équipement³⁴ est de 3,1. Le taux d'occupation, proche de 100 %, laisse à penser que les besoins pour ce type de structure restent supérieurs à l'offre.

Le nombre de places n'a cessé de croître en 10 ans, sur un rythme de 3,0 % en moyenne annuelle. Sur la période 1996-2006, le nombre de personnes handicapées travaillant en Esat est passé de 84 760 à plus de 110 000³⁵. Sur la même période, 300 nouveaux établissements ont été agréés.

Le taux d'équipement France entière est de 3,1 places pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans, stable par rapport à 2001.

En métropole, quatre régions peu équipées en 2001 présentent les plus forts taux de progression du nombre de places entre 2001 et 2006 : Corse (+ 62 %), Languedoc-Roussillon (+ 35 %), Ile-de-France (+ 18 %) et Haute-Normandie (+ 14 %). Pour ces quatre régions, le taux d'équipement progresse, laissant cependant la Corse et l'Ile-de-France nettement au-dessous du taux national.

Capacités d'accueil en nombre de places des Esat

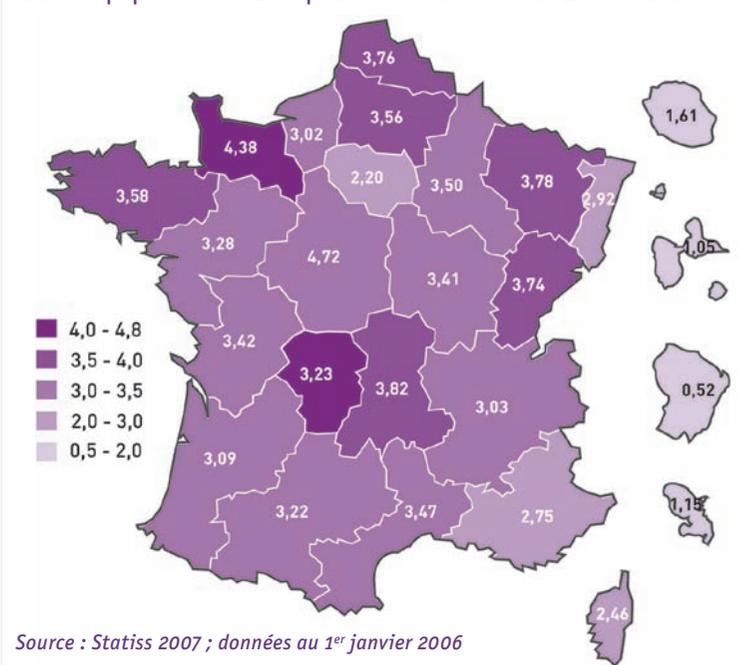


Source : Statiss 2007 ; données au 1^{er} janvier 2006

³⁴ Nombre de places en Esat pour 1 000 habitants âgés de 20 à 59 ans

³⁵ Les données au 31 décembre 2006, tirées de l'enquête ES 2006 sont publiés par la Drees à titre provisoire. Les résultats définitifs seront publiés en 2009.

Taux d'équipement en Esat pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans



CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ACCUEILLIS EN ESAT AU 31/12/2006³⁶

Le profil des travailleurs handicapés accueillis en Esat reste très proche de ce que montrait la précédente enquête sur les établissements spécialisés (enquête ES).

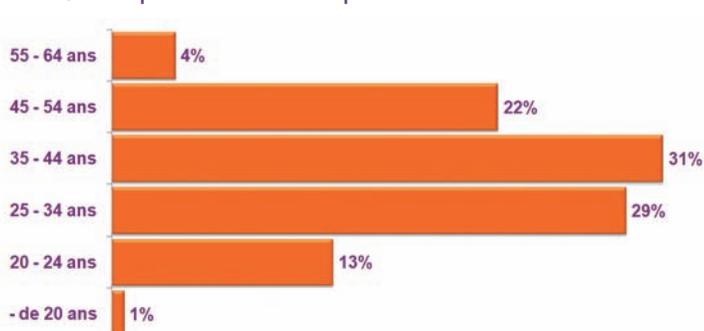
Ce public est majoritairement masculin (60 %), comme les personnes handicapées en emploi ou au chômage.

Un tiers dispose d'un logement personnel, un autre tiers vit avec sa famille, le troisième tiers étant hébergé dans un établissement médico-social.

L'âge moyen des personnes handicapées travaillant en Esat est de 37 ans. Il a augmenté d'un an depuis l'enquête ES 2001. Cependant, comparées aux salariés handicapés des établissements privés de 20 salariés et plus, les personnes handicapées en Esat sont plus jeunes et, sur ce point, leur profil se rapproche plus de celui de l'ensemble de la population active occupée.

La déficience intellectuelle est, comme pour les jeunes et adolescents accueillis en établissement médico-éducatif, la déficience principale déclarée par l'établissement : elle touche 71 % des travailleurs handicapés en Esat. Vient ensuite la déficience du psychisme³⁷ (19 %), les autres types de déficiences étant très minoritaires, notamment motrice (4 %) et sensorielle (3 %).

Les 3/4 des personnes handicapées en Esat ont moins de 45 ans



Source : Drees

³⁶ Source : « Les établissements pour adultes handicapés : des capacités d'accueil en hausse » Résultats provisoires de l'enquête ES 2006 - Drees Etudes et Résultats N° 641 Ed juin 2008 ; A. Mainguéné

³⁷ Déficiences intermittentes ou critiques de la conscience, troubles de la conduite et du comportement, déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves.

LE TRAVAIL EN MILIEU PROTEGE : UNE SITUATION QUI SE PROLONGE

Comme en 2001, l'enquête ES 2006 montre que les personnes admises en Esat y rentrent jeunes (en moyenne à 28 ans ½), pour y rester longtemps.

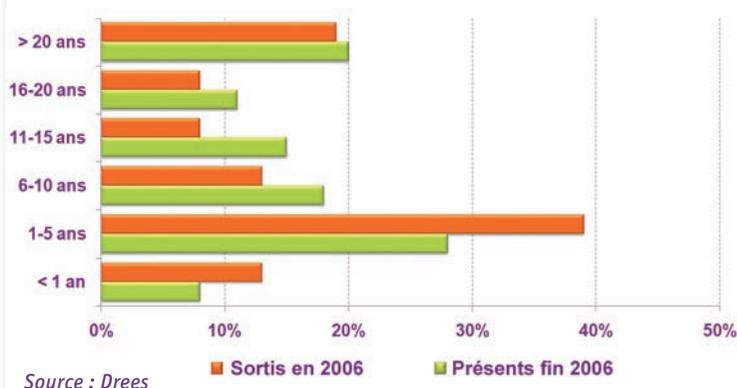
Le taux de renouvellement des personnes handicapées est faible (les sorties d'Esat de l'année 2006 représentent 6 % des effectifs présents fin 2006), ce qui pose question quant à la réalisation de l'objectif de préparation à l'emploi en milieu ordinaire. Mais quand un travailleur handicapé a obtenu une situation en Esat, est-il, lui ou sa famille, prêt à prendre le risque de rechercher un autre emploi dans une entreprise du milieu ordinaire dont la pérennité n'est pas assurée ?

Cette stabilité se traduit par l'ancienneté des personnes handicapées : fin 2006, 46 % sont dans le même Esat depuis plus de 10 ans.

La comparaison des trois dernières enquêtes ES montre que la durée de séjour s'allonge dans tous les types d'établissement. Notamment, la part des séjours en Esat supérieurs à 20 ans passe de 9 % en 1995 à 20 % fin 2006.

Inversement, 52 % des personnes sorties d'Esat en 2006 y étaient entrées moins de 6 ans auparavant.

Ancienneté des personnes handicapées dans les Esat



23 % DE SORTIES POUR UN AUTRE EMPLOI

Environ 14 000 personnes, soit 6 % des effectifs présents fin décembre, ont changé d'établissement ou sont définitivement sorties de tout établissement pour adultes handicapés en 2006.

L'enquête ES distingue 12 motifs de sortie d'établissement que l'on peut regrouper en quatre catégories : l'emploi, en milieu protégé ou ordinaire, la recherche d'emploi (chômage), l'inactivité temporaire ou définitive et la formation.

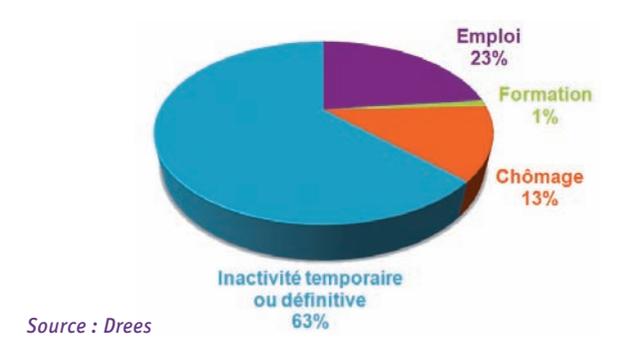
En basant ces calculs de parts sur les seules situations connues on obtient, pour les quatre catégories de situation :

Parmi les 23 % de personnes ayant quitté l'Esat pour un autre emploi, 6 % ont trouvé sur le marché du travail (840 personnes) et 17 % dans un autre Esat ou dans une entreprise adaptée (2 380 personnes).

63 % des sortants d'Esat cessent, au moins provisoirement, toute activité professionnelle. Le caractère fragile de cette population apparaît au travers de sa forte proportion d'hébergements en établissements de soin ou médico-sociaux (environ 15 %) mais aussi au travers des sorties pour cause de décès.

5 % des sortants s'inscrivent à l'ANPE et 8 % sont en attente de placement dans un autre Esat ou dans une entreprise adaptée.

Près de 2 sorties sur 3 des Esat mènent vers l'inactivité



3. LA POPULATION HANDICAPEE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

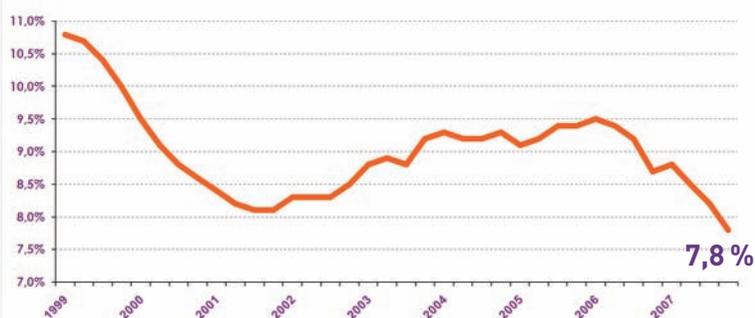
3.1 L'EMPLOI ET LE MARCHE DU TRAVAIL EN FRANCE

Depuis 1999, le taux de chômage au sens du BIT a globalement diminué. Après avoir connu une certaine forme de stabilité courant 2004, il a légèrement augmenté en 2005, passant de 9,1 % au 1^{er} trimestre 2005 à 9,6 % au 1^{er} trimestre 2006. Il a ensuite baissé régulièrement pour atteindre 7,8 % au 4^{ème} trimestre 2007 (France entière). Cette évolution à la baisse du taux de chômage est concomitante avec la croissance de l'emploi salarié en France.

Durant l'année 2007, l'emploi salarié du secteur concurrentiel progresse de 328 000 postes, faisant suite à une augmentation de 228 000 postes l'année précédente.

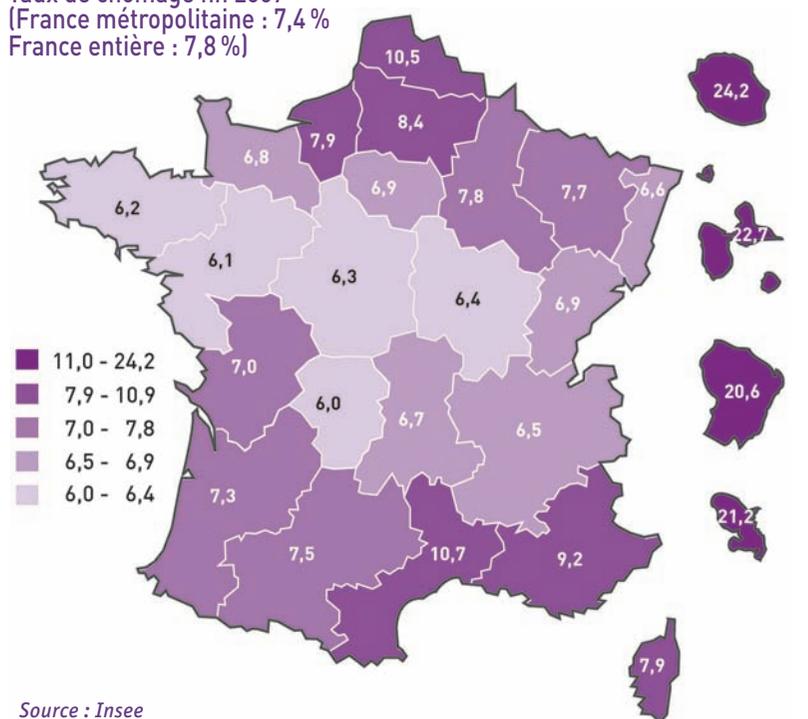
La construction, avec une hausse de 4,5 %, s'illustre par un fort dynamisme de l'emploi. Dans le tertiaire, l'emploi salarié a poursuivi son augmentation : +2,7 % sur l'ensemble de l'année, avec notamment une forte croissance des services aux entreprises (dont + 5,8 % pour l'intérim) et des services aux particuliers. En revanche, l'industrie continue de perdre des emplois, mais à un rythme moindre qu'en 2006 (- 1,3 %).

Taux de chômage au sens du BIT
(CVS, données trimestrielles de 1999 à 2007)



Source : Insee

Taux de chômage fin 2007
(France métropolitaine : 7,4 %
France entière : 7,8 %)



Source : Insee



3.2 LES PERSONNES HANDICAPEES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Avertissement : les données présentées ici sont à considérer avec précaution. En effet, il semblerait notamment que la diminution des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés soit surestimée. Cette situation s'expliquerait par les modifications qui ont accompagné l'entrée en application de la loi du 11 février 2005. (cf chapitre 1.2 "Des Cotorep aux CDAPH" p.14)

Fin décembre 2007, 205 864 travailleurs handicapés sont inscrits à l'ANPE en catégorie 1,2 ou 3 (ensemble des personnes immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi). Ils représentent 7,6 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi³⁸. La recherche d'un emploi en CDI à temps plein (catégorie 1), baromètre officiel du chômage, est largement majoritaire pour les travailleurs handicapés comme pour les autres publics.

Demande d'emploi à fin décembre 2007 (personnes handicapées et tous publics)

	Personnes immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi				Personnes non immédiatement disponibles (catégories 4 à 8)
	à temps plein (catégorie 1)	à temps partiel (catégorie 2)	temporaire (catégorie 3)	ensemble des catégories 1 à 3	
Travailleurs handicapés	129 299	62 537	14 028	205 864	52 630
Tous publics	2 078 569	358 020	260 374	2 696 963	1 043 281
Part des travailleurs handicapés	6,2 %	17,5 %	5,4 %	7,6 %	5,0 %

Source : ANPE

Les travailleurs handicapés se distinguent par une forte sur-représentation de personnes à la recherche d'un emploi à temps partiel (catégorie 2). La proportion des travailleurs handicapés est égale à 6,2 % pour la catégorie 1, 17,5 % pour la catégorie 2 et 5,4 % pour la catégorie 3.

³⁸ Catégories 1 à 3 (voir définitions dans le glossaire).

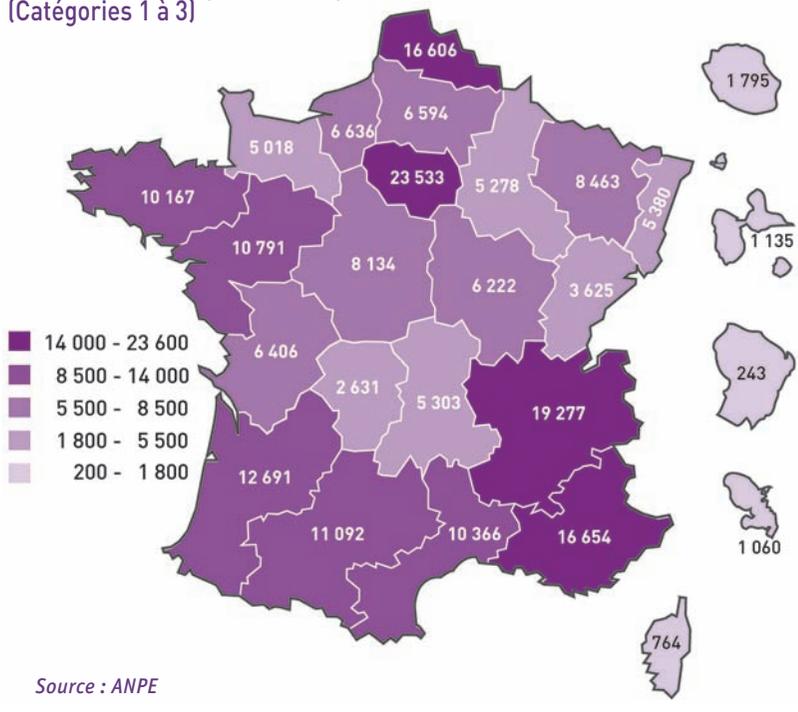
CARACTERISTIQUES DES PERSONNES HANDICAPEES AU CHOMAGE³⁹

Le choix de la demande d'emploi de catégorie 1 à 3

- La demande d'emploi des catégories 1 à 3 se rapproche, sans lui correspondre strictement, de la définition du chômage au sens du BIT. Les personnes des ces trois catégories sont sans emploi et sont immédiatement disponibles pour travailler (cependant, certains de ces demandeurs d'emploi peuvent avoir une activité occasionnelle).
- Ces trois catégories représentent plus des trois quarts de la demande d'emploi des travailleurs handicapés.
- La catégorie 2 correspondant à la recherche d'un emploi à temps partiel, est la catégorie où les travailleurs handicapés sont proportionnellement les plus nombreux.

Pour ces trois raisons, l'observation de la demande d'emploi des travailleurs handicapés portera principalement sur l'ensemble des personnes inscrites dans ces trois catégories.

Demands d'emploi handicapés à fin 2007 (Catégories 1 à 3)



Une majorité masculine

Contrairement à l'ensemble de la demande d'emploi où les femmes sont majoritaires (53,2%), les hommes sont plus nombreux que les femmes dans la population handicapée au chômage (57,2%).

Source : ANPE - DEFM-TH de catégories 1 à 3 à fin décembre 2007



Une population plus âgée

Le handicap concerne davantage les personnes au-delà de 40 et surtout 50 ans. La population handicapée au chômage est plus âgée que la population valide. L'âge moyen des demandeurs d'emploi handicapés est de 43,3 ans contre 36,4 ans pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. 31,1 % des demandeurs d'emploi handicapés ont 50 ans ou plus (15,6 % pour les tous publics).

Inversement, les moins de 25 ans sont peu nombreux dans la population handicapée (3,7 %) alors qu'ils représentent 17,4 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

³⁹ Données portant sur les demandeurs d'emploi de catégorie 1 à 3 à fin décembre 2007.



Répartition par classes d'âge des demandeurs d'emploi (personnes handicapées et tous publics)

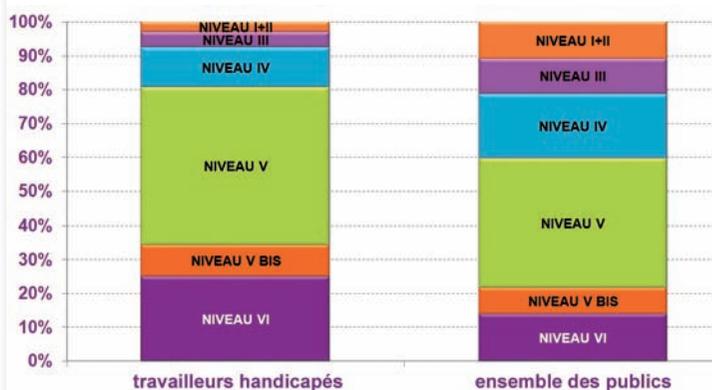
	Personnes handicapées	%	Tous publics	%
moins de 25 ans	7 598	3,7 %	470 341	17,4 %
25-29 ans	13 357	6,5 %	425 542	15,8 %
30-34 ans	18 003	8,7 %	364 473	13,5 %
35-39 ans	27 309	13,3 %	369 281	13,7 %
40-44 ans	35 211	17,1 %	344 602	12,8 %
45-49 ans	40 288	19,6 %	300 775	11,2 %
50-54 ans	46 739	22,7 %	279 979	10,4 %
55-59 ans	17 019	8,3 %	132 775	4,9 %
60 ans et plus	340	0,2 %	9 195	0,3 %
Total	205 864	100,0 %	2 696 963	100,0 %

Source : ANPE

Un faible niveau de formation et de qualification

Le niveau V (CAP-BEP) est le niveau le plus représenté (46 %) pour les personnes handicapées au chômage. Un tiers des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation inférieur au CAP (V bis et VI) contre 22% pour l'ensemble des publics. A l'inverse, les personnes handicapées sont moins présentes dans les niveaux de formations les plus élevés.

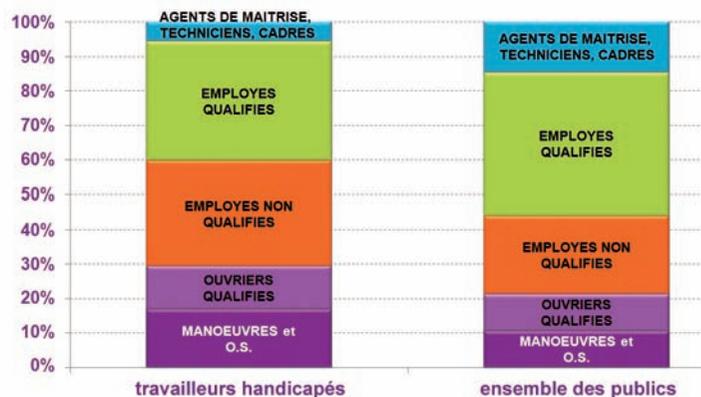
Une population handicapée de niveau de formation plus faible



Source : ANPE

Le niveau de qualification des chômeurs handicapés est également très inférieur à celui des autres publics : les personnes non qualifiées, manœuvres, ouvrier(e)s et employé(e)s non qualifié(e)s représentent plus de 47 % de la population handicapée contre 33 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Employé(e)s qualifié(e)s, agents de maîtrise, techniciens et cadres sont à l'inverse sous représentés parmi les travailleurs handicapés au chômage (40 % contre 56 % pour l'ensemble des publics).

Une population handicapée moins qualifiée

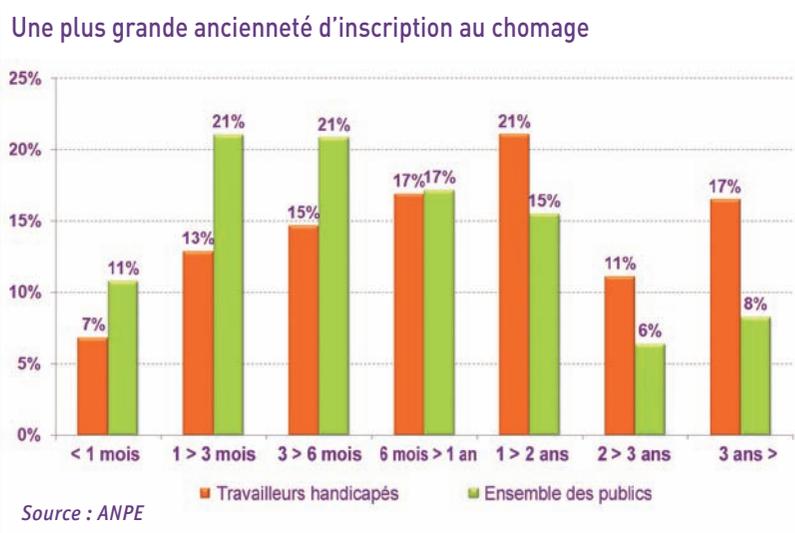


Source : ANPE

CARACTERISTIQUES DE LA DEMANDE D'EMPLOI

Une durée de recherche d'emploi plus longue

Le chômage de longue durée (supérieur à un an) concerne fin 2007, 48,7 % des demandeurs d'emploi handicapés (30,1 % pour l'ensemble des publics). Pour plus d'un quart d'entre eux, la durée d'inscription dépasse deux ans (contre 14 % pour l'ensemble des publics).



Des recherches ciblées sur un nombre réduit de métiers

La demande d'emploi des personnes handicapées concerne plus de neuf fois sur dix des emplois d'ouvriers et d'employés (94 % contre 85 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Certaines familles de métiers y sont surreprésentées, notamment les métiers de services aux particuliers et aux collectivités (25,1 %), les métiers de la gestion et de l'administration des entreprises (15,6 %) et les métiers du transport (11,2 %). Ces trois familles professionnelles représentent un peu plus de la moitié des métiers recherchés par les demandeurs d'emploi handicapés, mais demeurent concurrentielles (nombre de demandes supérieur aux offres).

Répartition des métiers recherchés à fin 2007 selon la famille professionnelle

Familles professionnelles (FAP 22) ⁴¹	% travailleurs handicapés	% tous publics	Nombre d'offres pour une demande ⁽⁴⁰⁾
Agriculture, marine, pêche	6,4 %	3,9 %	1,3
Bâtiment, travaux publics	6,5 %	7,5 %	0,7
Electricité, électronique	0,9 %	0,5 %	1,1
Mécanique, travail des métaux	3,3 %	3,1 %	0,9
Industries de process	3,5 %	2,7 %	0,8
Matériaux souples, bois, industries graphiques	2,1 %	1,6 %	0,6
Maintenance	2,6 %	2,2 %	0,9
Ingénieurs, cadres de l'industrie	0,1 %	0,4 %	0,5
Transports, logistique et tourisme	11,2 %	9,1 %	0,7
Artisanat	0,3 %	0,3 %	0,3
Gestion, administration des entreprises	15,6 %	13,3 %	0,6
Informatique	1,3 %	1,4 %	0,8
Études et recherche	0,1 %	0,5 %	0,3
Fonction publique, professions juridiques	0,9 %	1,0 %	0,9
Banque et assurances	0,2 %	0,7 %	0,8
Commerce	9,0 %	13,6 %	0,7
Hôtellerie, restauration, alimentation	4,4 %	6,1 %	1
Services aux particuliers et aux collectivités	25,1 %	19,6 %	0,5
Communication, information, art et spectacle	2,3 %	5,9 %	0,6
Santé, action sociale, culturelle et sportive	3,1 %	4,8 %	0,7
Enseignement, formation	0,9 %	1,6 %	0,9
Total	100 %	100 %	0,7

Source : ANPE

⁴⁰ Offres d'emplois enregistrées (OEE) sur une année rapportées au nombre de demandes d'emploi enregistrées (DEE) sur la même période (indice de tension)

⁴¹ 21 familles sur les 22 au total (manque "Politique, religion")

L'analyse plus détaillée indique une concentration de la demande sur un nombre réduit de métiers : 49,6 % des demandes d'emploi de personnes handicapées concernent 13 familles professionnelles (22 familles pour 50 % de l'ensemble des publics). Le tableau suivant présente, parmi les 237 familles, les 10 qui sont à la fois les plus demandées par les personnes handicapées et pour lesquelles le rapport offres/demandes est le plus défavorable en raison d'un nombre de demandes supérieur au nombre d'offres d'emploi.

Principaux métiers demandés par les personnes handicapées et à forte concurrence

Famille professionnelle (FAP 237)	% DEFM TH	% D.E. non qualifiés ⁽⁴²⁾		Nombre d'offres pour une demande
		% travailleurs handicapés	% tous publics	
Agents d'entretien d'établissements collectifs	2,3 %	63,1 %	56,7 %	0,5
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	5,1 %	67,9 %	65,9 %	0,7
Jardiniers salariés	4,5 %	70,9 %	62,2 %	0,6
Secrétaires bureautiques et assimilés	4,2 %	18,7 %	14,1 %	0,4
Agents d'accueil et d'information	3,9 %	53,8 %	34,8 %	0,8
Aides à domicile et aides ménagères	3,6 %	54,2 %	51,0 %	0,3
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3,2 %	99,2 %	98,3 %	0,6
Assistantes maternelles	2,8 %	54,0 %	42,2 %	0,3
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	2,7 %	0,0 %	0,0 %	0,6
Conducteurs-livreurs	2,7 %	52,6 %	45,5 %	0,7
Ensemble des 10 familles	38,5 %	55,2 %	45,4 %	0,5
Ensemble des familles professionnelles	100 %	47,1 %	33,2 %	0,7

Source : ANPE – catégories 1 à 3, DEFM à fin décembre 2007 ; DEE et OEE année 2007

Guide de lecture : Ces 10 familles professionnelles représentent 38,5% de la DEFM TH. On constate que près de quatre travailleurs handicapés sur dix recherchent un emploi d'autant plus difficile à obtenir que la concurrence est forte, non seulement en raison du faible nombre d'offres mais aussi parce qu'ils présentent un niveau de qualification inférieur à l'ensemble des publics (55,2 % de non qualifiés contre 45,4 % pour l'ensemble des demandeurs). Pour l'ensemble de ces 10 métiers, on enregistre une offre pour deux demandes.

Une surreprésentation de la recherche d'emploi à temps partiel

Par rapport à l'ensemble des travailleurs handicapés inscrits en catégories 1 à 3

Les demandeurs d'emploi de catégorie 2 à la recherche d'un emploi à temps partiel, représentent un peu plus de 30 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés des catégories 1 à 3 :

- les femmes sont surreprésentées (61 % contre près de 43 % pour l'ensemble),
- c'est une population plus âgée, 39 % ayant 50 ans et plus (31 % pour l'ensemble),
- ils ont plus souvent un niveau de formation inférieur au CAP (39 % contre 34 % pour l'ensemble).
- les ouvriers sont moins présents (23,5 % contre un peu plus de 29 % pour l'ensemble) contrairement aux employés (72,5 % contre 65 % pour l'ensemble),
- les chômeurs de longue et très longue durée y sont surreprésentés (34 % ; 28 % pour l'ensemble),
- les personnes bénéficiant d'une pension d'invalidité sont plus nombreuses dans cette catégorie (12 % ; 6 % pour l'ensemble).

Profil des DETH à la recherche d'un CDI à temps partiel (cat. 2) par rapport à l'ensemble des DETH cat. 1 à 3



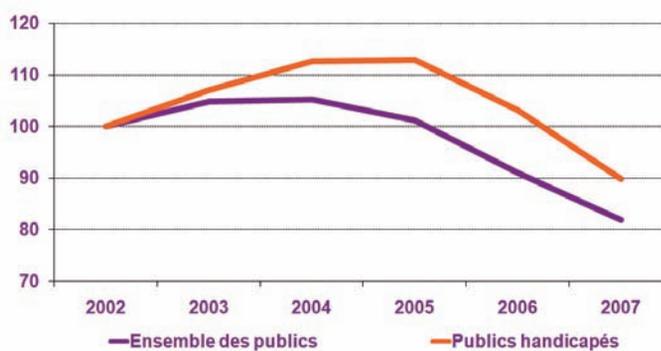
⁴² % DE non qualifié : manœuvres, OS et employés non qualifiés / ensemble des qualifications

L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés est toujours moins favorable que celle de l'ensemble des publics : lorsque le chômage augmente, il augmente davantage pour les personnes handicapées ; quand il se stabilise, ce n'est qu'avec retard que les personnes handicapées profitent de cette stabilisation. Lorsqu'il diminue, c'est également de manière différée et sur un rythme moins rapide pour les personnes handicapées.

Depuis 2007, la baisse du nombre de demandeurs d'emploi handicapés (supérieure à celle enregistrée pour l'ensemble des publics) apparaît surestimée du fait notamment de la mise en place progressive des MDPH sur l'ensemble du territoire.

Evolution de la DEFM des catégories 1 à 3 de 2002 à 2007 (base 100 à fin décembre 2002)



Source : ANPE

LES FLUX D'ENTREES AU CHOMAGE ET LEURS MOTIFS

Le flux des inscriptions de personnes handicapées s'établit à 236 183 entrées enregistrées en 2007 pour les catégories 1 à 3.

Motifs d'inscriptions au chômage enregistrés par l'ANPE en 2007

	Travailleurs handicapés	%	Tous publics	%
Première entrée	3 246	1,4 %	392 876	7,1 %
Licenciement économique	5 156	2,2 %	178 178	3,2 %
Autres licenciements	33 667	14,3 %	724 888	13,0 %
Démission	5 882	2,5 %	277 838	5,0 %
Fin de contrat	41 501	17,6 %	1 384 914	24,9 %
Fin de mission	10 562	4,5 %	470 928	8,5 %
Fin de convention de conversion	561	0,2 %	19 566	0,4 %
Fin d'activité non salariée	584	0,2 %	20 469	0,4 %
Reprise d'activité	29 395	12,4 %	368 288	6,6 %
Autres cas	105 629	44,7 %	1 733 714	31,1 %
Total	236 183	100,0 %	5 571 659	100,0 %

Source : ANPE - DEE France entière - cumul annuel 2007

Une étude⁴³ menée par l'ANPE et l'Agefiph, et confiée aux observatoires régionaux de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées des régions Auvergne et Bourgogne, s'est attachée à qualifier la catégorie autres cas (45 %) de motifs d'entrée afin d'obtenir une répartition plus précise et réaliser une typologie des personnes handicapées qui s'inscrivent au chômage notamment suite à un problème de santé.

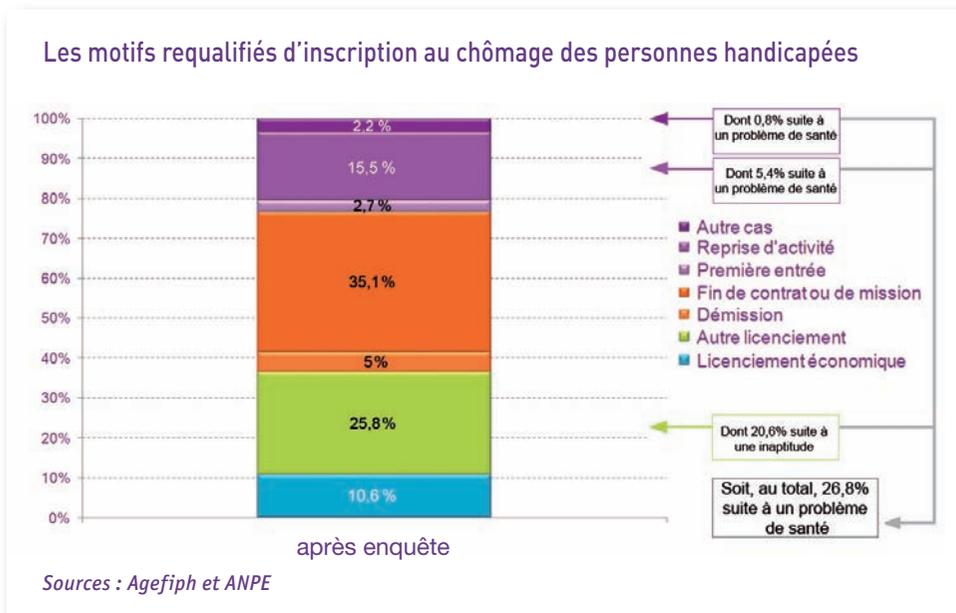
⁴³ Pour plus d'informations voir "La lettre des études de l'Agefiph", Tendances, n°9, avril 2007.



Cette enquête, réalisée en octobre 2006, concerne 1 200 demandeurs d'emplois handicapés inscrits en régions Auvergne et Bourgogne. Les résultats permettent une réévaluation des motifs d'entrée des personnes handicapées. En particulier, ils montrent que le principal motif d'inscription au chômage des personnes handicapées est la fin d'un contrat ou d'une mission d'intérim (35 % des cas). Viennent ensuite les licenciements pour inaptitude (21 % des cas), les reprises d'activité (16 %) et les licenciements économiques (11 %).

Les premières entrées ne représentent que 3 % des inscriptions.

Cette étude confirme finalement que dans près de 27 % des cas, les personnes s'inscrivent du fait de raisons de santé, notamment suite à un licenciement pour inaptitude (21 %) ou lors d'une reprise d'activité après une interruption pour longue maladie. Cet ensemble représente 70 000 entrées au chômage suite à un problème de santé sur l'année 2006.



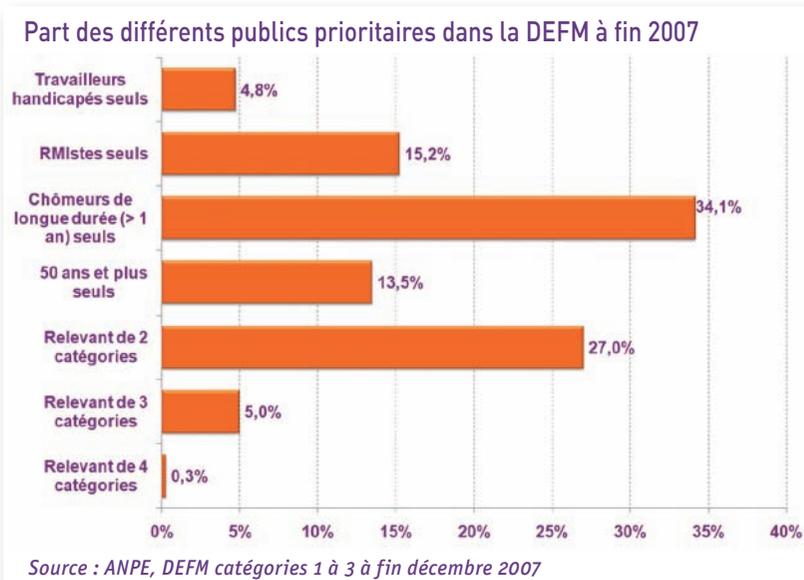
3.3 PUBLICS HANDICAPES ET AUTRES PUBLICS PRIORITAIRES DES POLITIQUES D'EMPLOI

Les travailleurs handicapés inscrits à l'ANPE représentent 7,6 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi (données France entière à fin 2007). D'autres publics sont également considérés comme prioritaires au sens des politiques publiques de formation et d'aide à l'insertion professionnelle : les personnes concernées par le RMI (14,2 %), les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (15,6 %) et les personnes ayant une ancienneté de chômage supérieure à 12 mois (30,1 %).

Le profil de ces autres publics prioritaires diffère sensiblement de celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi d'une part et de celui des personnes handicapées d'autre part.

Certains demandeurs d'emploi, dont certaines personnes handicapées, relèvent de plusieurs catégories prioritaires : ils cumulent les freins à l'embauche.

49 % des demandeurs d'emploi sont considérés comme prioritaires au sens des politiques publiques. 68 % d'entre eux relèvent d'une seule priorité et 32 % relèvent de deux, trois voire quatre priorités.

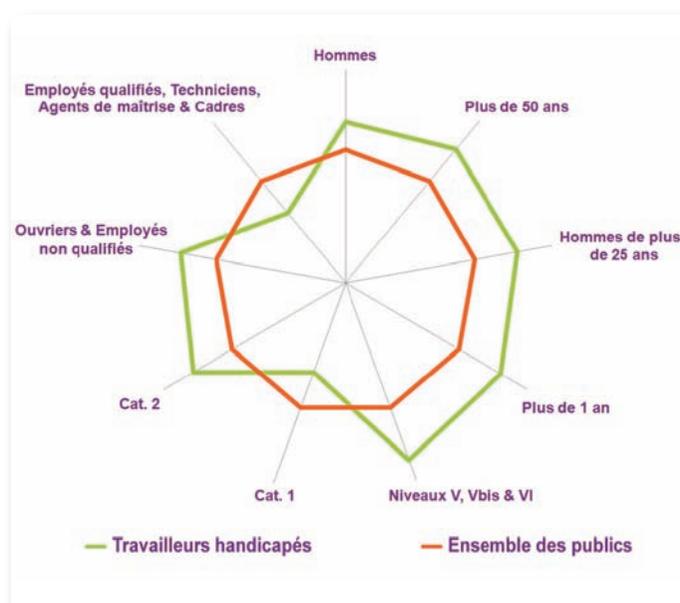


LE PROFIL DES PUBLICS PRIORITAIRES (RMISTES, HANDICAPES, 50 ANS ET PLUS, CHOMEURS DE LONGUE DUREE)

Les personnes handicapées s'écartent du profil moyen des demandeurs d'emploi par :

- la surreprésentation des plus de 50 ans (+ 16 points), des hommes (+ 10 points), et plus particulièrement des hommes de plus de 25 ans,
- la surreprésentation des publics inscrits au chômage depuis plus d'un an (+ 19 points), des personnes ayant un faible niveau de formation (niveaux V, Vbis ou VI : + 21 points),
- la sous-représentation des employés qualifiés, techniciens, agents de maîtrise et cadres (- 16 points),
- la surreprésentation des personnes à la recherche d'un emploi à temps partiel (catégorie 2 de l'ANPE : + 15 points).

205 864 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à l'ANPE à fin décembre 2007⁴⁴. Parmi eux, 68 % sont chômeurs de longue durée et/ou RMistes et/ou âgés de 50 ans et plus.

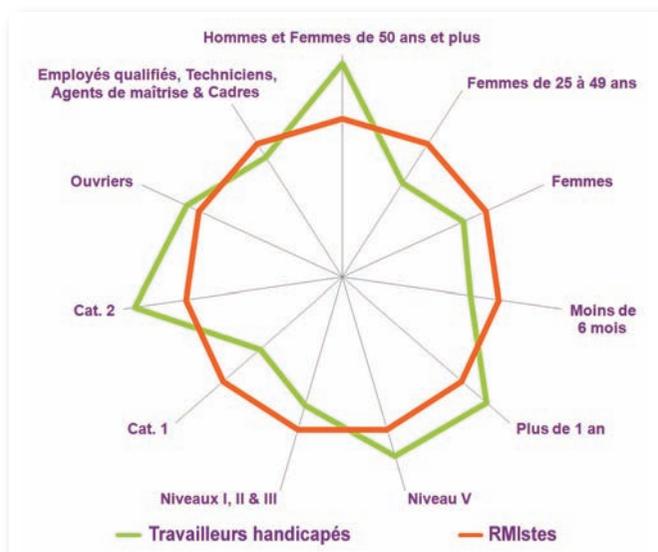


⁴⁴ Y compris les 14 277 demandeurs d'emploi « En instance de décision de la CDAPH ».



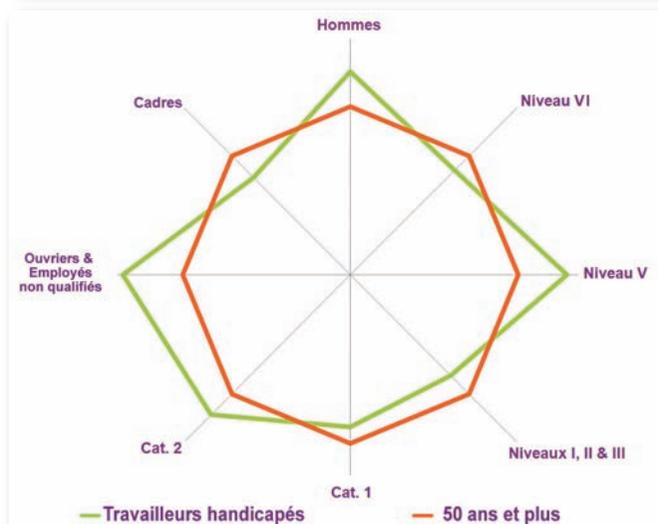
Les demandeurs d'emploi handicapés se distinguent des demandeurs d'emploi bénéficiaires du RMI (383 968 à fin décembre 2007 dont 7,2 % de travailleurs handicapés) par :

- une sous-représentation des femmes (- 8 points) et plus particulièrement des femmes de 25 à 49 ans (- 15 points). En revanche, hommes et femmes de 50 ans et plus sont surreprésentés (+ 17 points),
- une sous-représentation des inscriptions au chômage de moins de 6 mois (- 9 points) et une surreprésentation des inscriptions de longue et de très longue durée (+ 10 points),
- une sous-représentation des niveaux I à III (- 8 points),
- une sous-représentation des inscriptions en catégorie 1 (- 15 points).



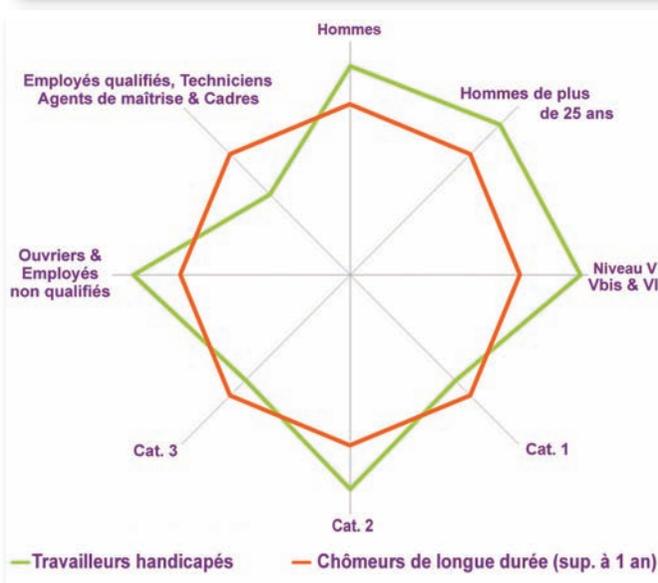
Les demandeurs d'emploi handicapés se distinguent des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (421 949 à fin décembre 2007 dont 14,3 % de travailleurs handicapés), par :

- une surreprésentation des hommes (+ 10 points),
- une surreprésentation du niveau V (+ 15 points),
- une recherche d'emploi à temps partiel plus fréquente (+ 9 points),
- une part d'ouvriers et d'employés non qualifiés plus importante (+ 18 points) et une sous-représentation des cadres (- 9 points).



Les demandeurs d'emploi handicapés se différencient des demandeurs d'emploi de longue durée (812 763 à fin décembre 2007 dont 11,7 % de travailleurs handicapés), par :

- une surreprésentation des hommes (+ 11 points), et plus particulièrement des hommes de plus de 25 ans (+ 12 points),
- une part plus importante de personnes de bas niveau de formation (+ 18 points),
- une part plus grande de demandeurs d'emploi à temps partiel (catégorie 2 : + 13 points),
- une part plus importante d'ouvriers et d'employés non qualifiés (+ 14 points) avec, inversement, des parts moins importantes d'employés qualifiés, de techniciens, d'agents de maîtrise et de cadres (- 17 points).



3.4 LES PERSONNES HANDICAPÉES EN EMPLOI

La connaissance de l'emploi des personnes handicapées s'améliore mais reste partielle. En effet, parmi les actifs occupés, il n'existe pas de source exhaustive et fiable sur les personnes handicapées indépendantes et celles employées dans les établissements publics ou privés de moins de 20 salariés.

LES SALAIRES HANDICAPÉS DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS DE 20 SALARIÉS ET PLUS

Source : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) – Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Données issues de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH)

Le nombre de personnes handicapées employées dans les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi augmente de 2,9 %, en moyenne annuelle, depuis 1999. Cette croissance qui tient compte à la fois des embauches, des sorties de l'entreprise et des reconnaissances internes est deux fois plus forte que celle de l'effectif des établissements privés de 20 salariés et plus : + 1,4 % en moyenne annuelle entre 1999 et 2005.

Sur la période, le nombre d'embauches de travailleurs handicapés réalisées dans l'année varie assez fortement, sans lien manifeste avec les fluctuations du marché de l'emploi.

Elles représentent, en moyenne, 2,5 fois l'augmentation annuelle du nombre de salariés handicapés. Ceci suggère que nombre d'entre elles compensent en fait les départs (en retraite notamment) de salariés handicapés qui sont, globalement, plus âgés que les autres salariés.

L'obligation d'emploi : l'évolution du cadre juridique

La loi du 10 juillet 1987 a institué une obligation d'emploi de bénéficiaires (personnes reconnues travailleurs handicapés, accidentés du travail, invalides pensionnés, mutilés de guerre ou assimilés) à tous les employeurs du secteur privé et aux établissements publics industriels et commerciaux occupant 20 salariés et plus, à hauteur de 6 % de l'effectif salarié total.

Le quota de 6 % se calculait sur la base de « l'effectif assujetti », c'est à dire l'effectif total diminué du nombre d'emplois à conditions d'aptitudes particulières (Ecap).

Il s'appliquait non pas au nombre de salariés personnes physiques mais au nombre « d'unités bénéficiaires » déterminé pour chaque salarié handicapé. Le nombre d'unités bénéficiaires associées à un salarié ne pouvait excéder 5,5.

La loi de février 2005 a ajouté deux catégories de bénéficiaires : les titulaires d'une carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés. Elle élargit le champ des établissements assujettis au secteur public.

Le quota de 6 % est désormais calculé sur la base de tous les salariés (la notion d'Ecap disparaît).

Il s'applique aux personnes physiques (disparition des unités bénéficiaires) : 1 salarié handicapé « vaut » 1.

Pour en savoir plus : www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/travailleurs-handicapes/informations-pratiques-doeth

Evolution du nombre de salariés handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus

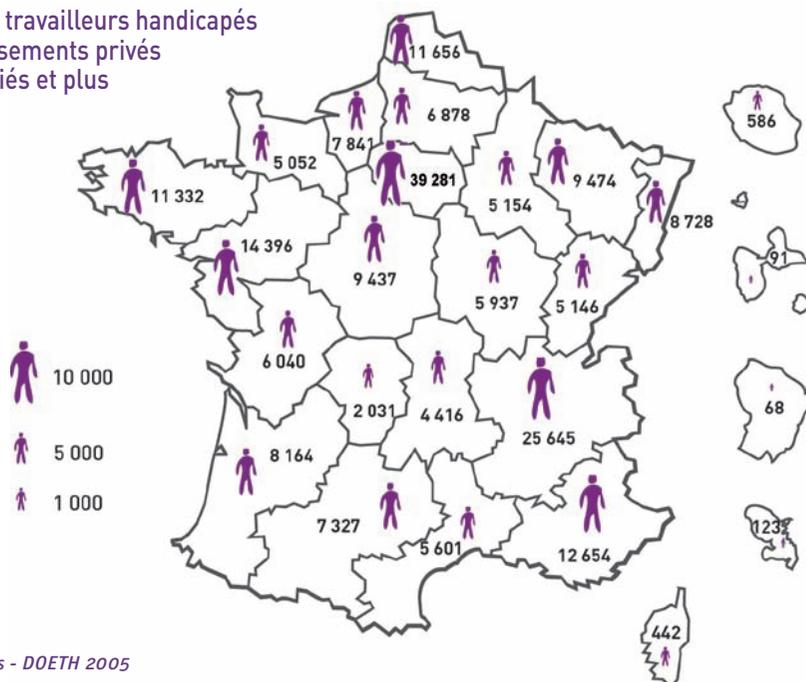
Effectifs (en milliers)	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Salariés handicapés	215,0	219,0	224,0	231,5	234,3	244,8	252,2
Evolution		+ 1,9 %	+ 2,3 %	+ 3,3 %	+ 1,2 %	+ 4,5 %	+ 3,0 %
dont embauchés ou salariés reconnus dans l'année	13,7	17,2	15,0	14,2	14,1	15,6	17,5
Evolution		+ 25,5 %	- 13,1 %	- 5,6 %	- 0,7 %	+ 10,6 %	+ 12,2 %
Total salariés Etabl. 20 et plus	9 438	9 946	10 133	10 218	10 163	10 170	10 228
Evolution de l'emploi salarié		+ 5,4 %	+ 1,9 %	+ 0,8 %	- 0,5 %	+ 0,1 %	+ 0,6 %

Source : Dares – DOETH⁴⁵ et Unédic pour l'emploi salarié des établissements de 20 et plus

⁴⁵ Source : Dares, S. Amira - Première Synthèses Informations N° 49.2 décembre 2007 "L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus : bilan de l'année 2005"



Nombre de travailleurs handicapés
des établissements privés
de 20 salariés et plus



Source : Dares - DOETH 2005

Caractéristiques socio-démographiques des salariés handicapés des établissements privés de 20 salariés et plus

Un public plus âgé que l'ensemble de la population salariée

2005	Population active occupée	Salariés handicapés		Chômage au sens du BIT
		effectifs	%	
15-29 ans	19,5 %	14 451	5,8 %	37,4 %
30-39 ans	27,1 %	43 982	17,7 %	26,4 %
40-49 ans	28,6 %	82 824	33,3 %	19,8 %
50-59 ans	22,5 %	102 116	41,0 %	15,4 %
60 ans et +	2,3 %	5 599	2,2 %	1,0 %
Total	100,0 %	248 972	100,0 %	100,0 %

Sources : Insee-Enquête emploi 2005 ; Dares-DOETH 2005 (calculs sur les données renseignées)

L'âge moyen d'un salarié handicapé est de 46,3 ans. Comparé à l'ensemble de la population active occupée, les personnes handicapées sont surreprésentées dans les classes d'âge 40 à 59 ans, et 50-59 ans.

Elles sont également plus âgées que les demandeurs d'emploi, sur les mêmes classes d'âge.

En 2005, 64 % des salariés handicapés des établissements assujettis étaient des hommes, proportion supérieure à leur part dans la population salariée totale (57 %).

La structure par âge est identique pour les hommes et les femmes mais quelle que soit la classe d'âges, celles-ci sont deux fois moins nombreuses.

Cette plus forte proportion d'hommes est une constante du champ du handicap, quelle que soit la dimension observée mais on observe une augmentation régulière de la part des femmes.

Pyramide des âges des salariés handicapés
dans les établissements privés de 20 salariés et plus en 2005



Source : Dares

Ancienneté moyenne d'un salarié handicapé : 16 ans

Ancienneté	Effectifs	%
moins d'1 an	17 459	6,9 %
1 an	13 175	5,2 %
2 à 5 ans	42 233	16,8 %
6 à 10 ans	31 744	12,6%
11 à 15 ans	28 930	11,5 %
16 à 20 ans	23 293	9,2 %
21 à 25 ans	26 721	10,6 %
26 à 30 ans	27 695	11,0 %
31 et plus	40 663	16,1 %
Total	251 914	11,0 %

En 2005, un salarié handicapé sur deux a au moins quinze ans d'ancienneté dans l'établissement. Plus âgés que les valides, les salariés handicapés ont une plus longue période d'activité et de présence dans le même établissement. Un salarié handicapé sur six est présent dans le même établissement depuis plus de 30 ans.

Base : DOETH 2005. Calculs sur les données renseignées

Une moindre ancienneté dans les plus petits établissements : 11,3 ans en moyenne

Ancienneté	de 20 à 49 salariés	de 50 à 99 salariés	de 100 à 199 salariés	de 200 à 499 salariés	500 salariés & +	Ensemble
moins d'1 an	10 %	9 %	8 %	6 %	3 %	7 %
1 an	8 %	7 %	6 %	4 %	2 %	5 %
2 à 5 ans	25 %	21 %	18 %	14 %	8 %	17 %
6 à 10 ans	16 %	14 %	14 %	12 %	8 %	13 %
11 à 15 ans	12 %	12 %	13 %	12 %	9 %	11 %
16 à 20 ans	9 %	10 %	10 %	10 %	8 %	9 %
21 à 25 ans	7 %	9 %	10 %	12 %	15 %	11 %
26 à 30 ans	6 %	8 %	10 %	12 %	18 %	11 %
31 et plus	7 %	10 %	13 %	19 %	29 %	16 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Moyenne (en années)	11,3	13,2	14,7	17,4	22,0	15,9

Source : Dares

Si l'ancienneté moyenne varie de 11 ans dans les entreprises de moins de 50 salariés à 22 ans dans les entreprises de plus de 500 salariés, elle varie également selon les secteurs d'activité : l'industrie (20 ans) et la construction (17 ans) sont les secteurs dans lesquels les salariés handicapés ont la plus grande ancienneté, notamment parce que le handicap survient pendant la période d'activité. A l'inverse, l'ancienneté moyenne n'est que de 13 ans dans les entreprises du secteur commerce et services où les accidents et maladies professionnelles sont beaucoup moins fréquents.

50 % des embauches de travailleurs handicapés se font dans les établissements de 20 à 99 salariés

	de 20 à 49 salariés	de 50 à 99 salariés	de 100 à 199 salariés	de 200 à 499 salariés	500 salariés & +	Total
Embauches réalisées en 2005	4 962	3 843	3 857	3 215	1 582	17 459
Part des embauches par taille	28,4 %	22,0 %	22,1 %	18,4 %	9,1 %	100 %
Embauches récentes / Effectif salarié	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,2 %

Source : Dares

Dans tous les cas, ces embauches ne représentent qu'un faible pourcentage de l'effectif total mais leur part varie du simple au triple entre les moins de 100 salariés et les 500 et plus.

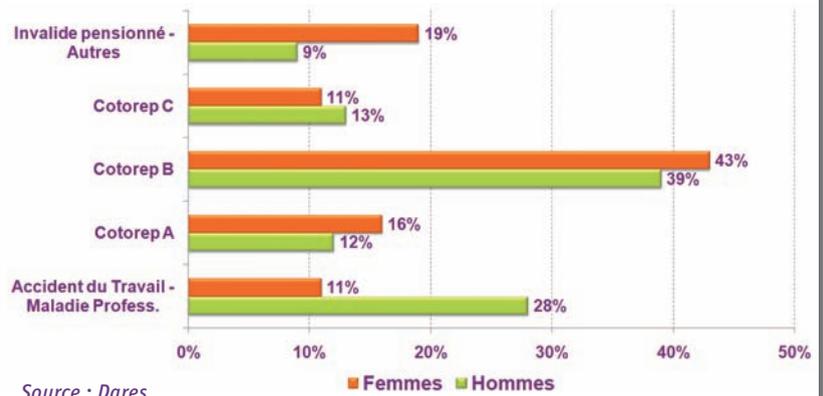


En 2005, parmi les personnes handicapées 70 % des femmes et 63 % des hommes ont été reconnus travailleurs handicapés par la Cotorep.

Les hommes sont 2,5 fois plus souvent reconnus victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle que les femmes.

Par contre, les femmes sont trois fois plus souvent titulaires d'une pension d'invalidité, leurs incapacités reconnues étant le plus souvent d'origine extraprofessionnelle.

En 2005, deux salariés handicapés sur trois ont une reconnaissance Cotorep



Deux salariés handicapés sur dix sont reconnus accidentés du travail ou victimes d'une maladie professionnelle

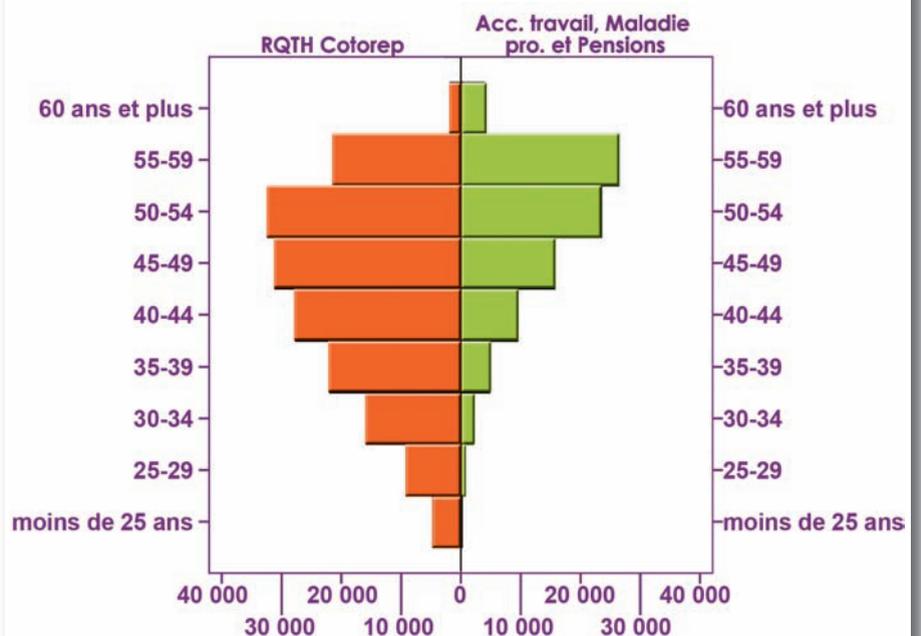
Catégories de bénéficiaires	Salariés travailleurs handicapés	%	Hommes	Femmes	Plus de 50 ans
Reconnu Cotorep	163 383	65,6 %	63,3 %	69,6 %	50,7 %
Accident du travail - Maladie professionnelle	53 702	21,6 %	27,6 %	10,9 %	28,2 %
Invalide pensionné	30 128	12,1 %	7,9 %	19,5 %	20,1 %
Mutilé de guerre & assimilés	1 899	0,8 %	1,2 %	0,05 %	1,0 %

Source : Dares

La reconnaissance et sa catégorie varient plus nettement avec l'âge : les moins de 45 ans sont plus souvent reconnus Cotorep.

Les bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité appartiennent très majoritairement aux classes d'âges des 50 ans et plus.

Origine de la reconnaissance du handicap selon l'âge en 2005



Caractéristiques des postes occupés par les salariés handicapés

Répartition des salariés handicapés par poste occupé

	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Chefs d'entreprises et dirigeants	379	0,3 %	32	0,04 %	411	0,2 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	7 892	5,6 %	2 410	3,1 %	10 302	4,7 %
Professions intermédiaires	23 222	16,6 %	10 695	13,6 %	33 917	15,5 %
Employés qualifiés et non qualifiés	22 058	15,8 %	38 713	49,2 %	60 771	27,8 %
Ouvriers qualifiés et hautement qualifiés	57 686	41,3 %	9 139	11,6 %	66 825	30,6 %
Manœuvres et ouvriers non qualifiés	27 637	19,8 %	17 500	22,2 %	45 137	20,6 %
Ouvriers agricoles	890	0,6 %	173	0,2 %	1 063	0,5 %
Total renseigné	139 764	100 %	78 662	100 %	218 426	100 %

Source : Dares

80 % des emplois de personnes handicapées correspondent à des postes d'ouvriers et d'employés.

Les femmes sont surreprésentées parmi les postes d'employés. A l'inverse, elles sont moins nombreuses dans les catégories ouvrières. Leur part est plus faible dans les catégories sociales supérieures mais cet état de fait n'est pas propre aux salariées handicapées.

Répartition des salariés handicapés par secteur d'activité

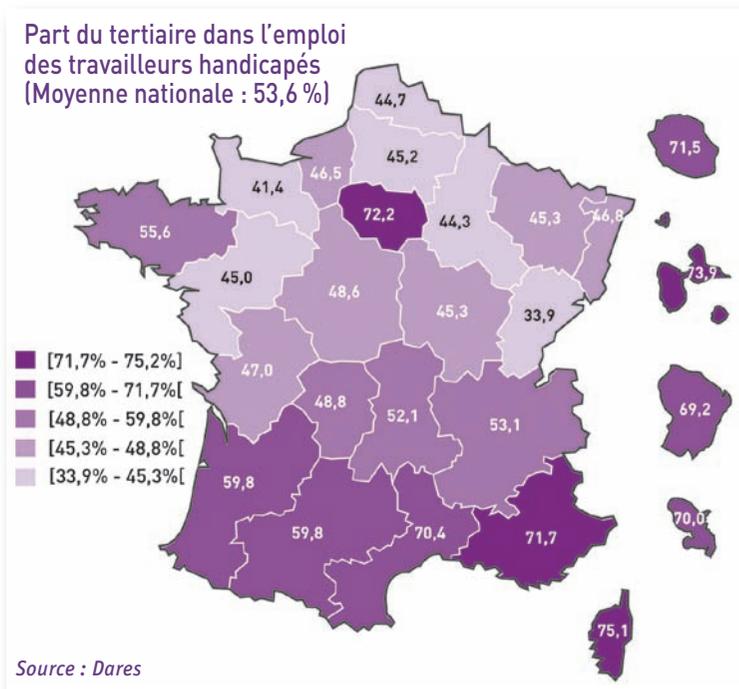
	effectifs*	%
Agriculture	1 400	0,5 %
Construction	9 800	3,9 %
Industrie	94 800	37,6 %
Commerces & services	135 100	53,6 %
Transport	11 100	4,4 %
Total	252 200	100 %

L'emploi tertiaire est majoritaire (53,6%) pour les travailleurs handicapés comme pour les salariés tous publics (66,7 % pour les établissements de 20 salariés et plus).

Ils restent, par contre, fortement présents dans les métiers industriels, dont les industries de process et la mécanique / travail des métaux (37,6 % contre 27,3 % pour les établissements de 20 salariés et plus).

Source : Dares

* chiffres arrondis
les effectifs détaillés figurent dans les tableaux par activité





Les salariés handicapés occupent des emplois très divers puisqu'ils exercent dans 224 des 237 familles professionnelles⁴⁶, y compris dans des emplois "à conditions d'aptitudes particulières" mais 50 % sont concentrés sur 23 postes.

Les 23 métiers les plus fréquemment exercés par les salariés handicapés

Familles professionnelles (FAP 237)	Effectifs	%	% Cumulés
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	11 768	5,6 %	5,6 %
Agents administratifs divers	10 013	4,8 %	10,3 %
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention*	8 287	3,9 %	14,3 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6 215	3,0 %	17,2 %
Agents d'entretien d'établissements collectifs*	5 927	2,8 %	20,1 %
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	5 255	2,5 %	22,6 %
Secrétaires bureautiques et assimilés*	4 484	2,1 %	24,7 %
Employés des assurances	4 468	2,1 %	26,8 %
Caissiers*	4 326	2,1 %	28,9 %
Employés de libre service	4 162	2,0 %	30,8 %
Autres ouvriers qualifiés en métal., verre, céramique, mat. de construction et énergie	3 902	1,9 %	32,7 %
Autres ouvriers qualifiés de type industriel	3 843	1,8 %	34,5 %
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	3 775	1,8 %	36,3 %
Agents d'accueil et d'information	3 355	1,6 %	37,9 %
Employés de la comptabilité	3 342	1,6 %	39,5 %
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	3 224	1,5 %	41,0 %
Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transfo. des viandes)	3 079	1,5 %	42,5 %
Aides-soignants*	2 997	1,4 %	43,9 %
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	2 749	1,3 %	45,2 %
Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	2 561	1,2 %	46,4 %
Techniciens des services administratifs	2 497	1,2 %	47,6 %
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	2 464	1,2 %	48,8 %
Monteurs, ajusteurs, mécaniciens	2 464	1,2 %	50,0 %

Source : Dares

Guide de lecture : en gras, les métiers les plus « demandés » par les travailleurs handicapés ; en mauve, les métiers en tension (plus d'offres que de demandeurs d'emploi). Les métiers à forte concurrence sont signalés par un astérisque*.

Les trois métiers les plus fréquemment exercés par les salariés handicapés (14,3 % de l'ensemble) figurent aussi parmi ceux très souvent recherchés par des demandeurs d'emploi handicapés (11,9 % des demandes).

On retrouve la même hiérarchie parmi les postes occupés par les personnes handicapées embauchées en 2005.

⁴⁶ Dans la déclaration faite par l'employeur, c'est la catégorie socio-professionnelle des emplois salariés d'entreprise (CSP-ESE en 350 postes) qui est indiquée. Le niveau de finesse de cette nomenclature étant trop élevé pour se prêter à une analyse statistique exploitable et ses niveaux en 23 et 5 postes étant au contraire trop synthétiques, les CSP ont été recodées en FAP 237, nomenclature qui offre un bon niveau de finesse pour décrire les métiers exercés.

Les métiers les plus fréquemment exercés par les travailleurs handicapés embauchés dans l'année

Familles professionnelles (FAP 237)	Effectifs	%	% Cumulés	Ensemble de salariés handicapés
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	2 144	16,2 %	16,2 %	5,6%
Agents administratifs divers	623	4,7 %	21,0 %	4,8%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	588	4,5 %	25,4 %	3,0%
Employés de libre service	467	3,5 %	29,0 %	2,0%
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention *	456	3,5 %	32,4 %	3,9%
Caissiers *	416	3,2 %	35,6 %	2,1%
Agents d'accueil et d'information	413	3,1 %	38,7 %	1,6%
Agents d'entretien d'établissements collectifs *	394	3,0 %	41,7 %	2,8%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	352	2,7 %	44,3 %	1,8%
Secrétaires bureautiques et assimilés	308	2,3 %	46,7 %	2,1%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	286	2,2 %	48,8 %	1,5%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	232	1,8 %	50,6 %	0,6%

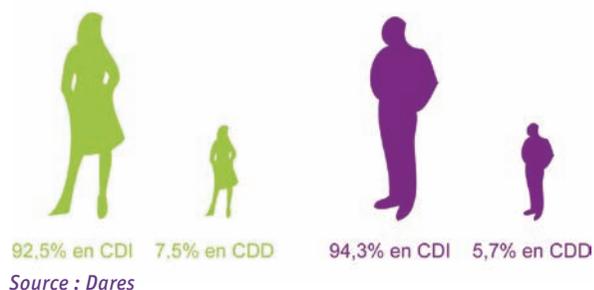
Source : Dares

Guide de lecture : en 2005, 2 144 personnes handicapées ont été embauchées en tant qu'ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets, soit 16,2 % des embauches de travailleurs handicapés en 2005. Ce métier, est exercé par 5,6 % de l'ensemble des salariés handicapés. *Les métiers à forte concurrence sont signalés par un astérisque .

Parmi l'ensemble des salariés handicapés, 93,7 % sont en CDI (92,5 % pour les femmes contre 94,3 % pour les hommes).

Au sein des salariés embauchés en 2005, la part des CDI est de 51 % contre 63 % en 2001.

94 % de CDI pour les salariés handicapés



Des profils de salariés handicapés très différents selon les secteurs d'activité

Deux grands types de profils de salariés se dégagent :

- le premier très majoritairement masculin est le plus souvent de catégorie ouvrière, plus âgé que la moyenne et présent dans l'entreprise depuis de nombreuses années. Il correspond notamment aux entreprises de l'industrie et de la construction, les plus importantes en nombre de salariés. On peut faire l'hypothèse qu'il traduit la capacité de ces entreprises à maintenir leurs salariés en emploi après la survenue d'un handicap,
- le deuxième profil, plus féminisé, correspond à des employés souvent plus jeunes et présents depuis moins longtemps dans l'entreprise. L'origine de la reconnaissance du handicap est plus fréquemment la Cotorep. Ce profil correspond davantage aux entreprises de moindre taille et aux secteurs du commerce et des services.



Les emplois du secteur agricole

Ils représentent 0,5 % de l'ensemble des emplois des travailleurs handicapés. Cinq familles professionnelles concentrent près de 53 % des salariés de ce secteur :

- agriculteurs salariés (18 % des emplois),
- maraîchers, horticulteurs salariés (12 %),
- bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers (10 %),
- éleveurs salariés (8 %),
- techniciens agricoles (5 %).

Les hommes sont surreprésentés (81 % contre 64 % pour l'ensemble des secteurs). Un tiers des salariés est titulaire d'une rente d'accident du travail (23 % pour l'ensemble des secteurs).

Les emplois de la construction

Ils représentent 3,9 % de l'ensemble des emplois de travailleurs handicapés (9 856 salariés handicapés) et sont sous-représentés par rapport à l'ensemble des salariés des établissements privés de 20 salariés et plus (5,9 %).

Sept familles professionnelles regroupent 52 % des emplois de la construction

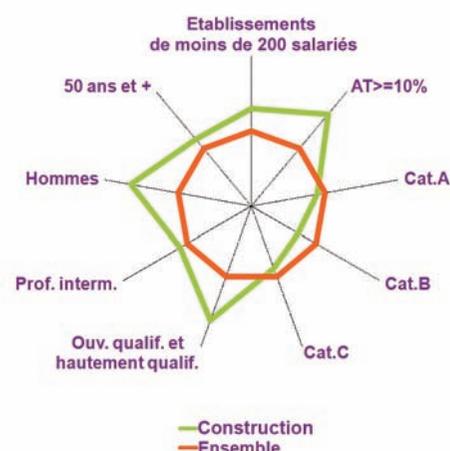
Familles professionnelles (FAP 237)	Effectifs	%	% Cumulés
Ouvriers qualifiés des travaux publics et du béton	1 437	16,7 %	16,7 %
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	806	9,4 %	26,1 %
Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	595	6,9 %	33,1 %
Maçons	536	6,2 %	39,3 %
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	390	4,5 %	43,8 %
Electriciens du bâtiment	388	4,5 %	48,4 %
Plombiers, chauffagistes	310	3,6 %	52,0 %

Source : Dares

Comparativement à l'ensemble des secteurs d'activité :

- les établissements de moins de 200 salariés sont surreprésentés (72 % contre 57 % pour l'ensemble),
- les hommes y sont très majoritaires (96 % contre 64 % pour l'ensemble),
- 51 % des salariés ont 50 ans ou plus (contre 43 % pour l'ensemble). En moyenne, les salariés de ce secteur sont plus âgés que l'ensemble (47,9 ans contre 46,3 ans), et leur ancienneté moyenne dans l'entreprise est de près de 17 ans (16 pour l'ensemble des secteurs),
- 52 % des travailleurs handicapés sont bénéficiaires d'une rente d'accident du travail (contre 22 %),
- Si les ouvriers qualifiés sont deux fois plus fréquents que dans l'ensemble des secteurs (62 % des emplois contre 31 %), les professions intermédiaires sont également surreprésentées (21 % contre 16 % pour l'ensemble).

Particularités du secteur de la construction par rapport à l'ensemble des secteurs



Source : Dares, traitement Agefiph

Les emplois de l'industrie

Secteurs industriels détaillés (NES 16)

Activité productive des entreprises	Effectifs	%
Energie	3 947	4,2 %
Industrie automobile	10 519	11,1 %
Industrie des biens de consommation	12 166	12,8 %
Industries agricoles et alimentaires	12 960	13,7 %
Industries des biens d'équipement	18 015	19,0 %
Industries des biens intermédiaires	37 155	39,2 %
Total	94 762	100,0 %

Source : Dares

Ils représentent 37,6 % de l'ensemble des emplois de travailleurs handicapés (94 762 salariés handicapés).

Parmi les secteurs industriels, l'industrie des biens intermédiaires concentre 39,2 % des emplois de personnes handicapées du secteur de l'industrie comme pour l'ensemble des publics.

16 familles professionnelles regroupent 51,6 % des emplois de l'industrie

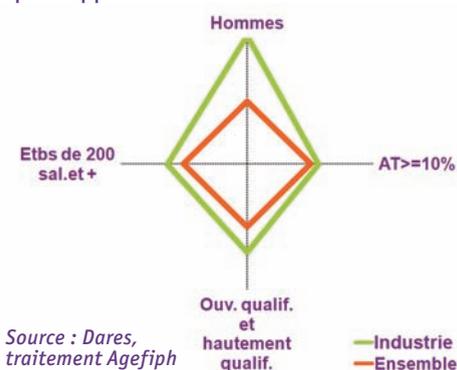
Familles professionnelles (FAP 237)	Effectifs	%	% Cumulés
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	3 876	4,8 %	4,8 %
Autres ouvriers qualifiés en métal., verre, céramique, mat. de construction et énergie	3 748	4,7 %	9,5 %
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	3 420	4,2 %	13,7 %
Autres ouvriers qualifiés de type industriel	3 092	3,8 %	17,6 %
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	2 836	3,5 %	21,1 %
Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transfo. des viandes)	2 815	3,5 %	24,6 %
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	2 683	3,3 %	27,9 %
Agents administratifs divers	2 622	3,3 %	31,2 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	2 593	3,2 %	34,4 %
Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	2 504	3,1 %	37,5 %
Monteurs, ajusteurs, mécaniciens	2 338	2,9 %	40,4 %
Ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre et céramique	2 222	2,8 %	43,2 %
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	1 905	2,4 %	45,5 %
Câbleurs, bobiniers, opérateurs	1 797	2,2 %	47,8 %
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	1 616	2,0 %	49,8 %
Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	1 448	1,8 %	51,6 %

Source : Dares

Comparativement à l'ensemble des secteurs d'activité :

- les établissements de plus de 200 salariés sont surreprésentés (55 % ; 42 % pour l'ensemble),
- les hommes sont majoritaires (76 % contre 64 %),
- en moyenne, les salariés de ce secteur sont plus âgés que l'ensemble (47,6 ans contre 46,3 ans) et leur ancienneté moyenne dans l'entreprise est proche de 20 ans (16 ans pour l'ensemble des secteurs),
- les titulaires d'une rente d'accident du travail/maladie professionnelle sont surreprésentés : 28 % contre 22 %,
- un emploi sur deux est un poste d'ouvrier qualifié ou hautement qualifié (51 % contre 31 % pour l'ensemble).

Particularités du secteur industriel par rapport à l'ensemble des secteurs



Les emplois du transport

Ils représentent 4,4 % de l'ensemble des emplois de travailleurs handicapés (11 142 salariés handicapés) contre 5,8 % pour l'ensemble des publics.

Six familles professionnelles regroupent 50,2 % des emplois du transport

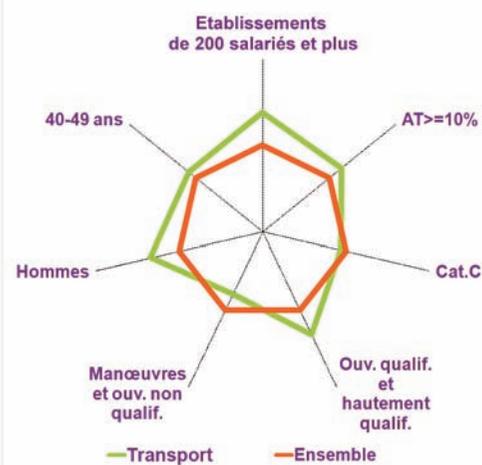
Familles professionnelles (FAP 237)	Effectifs	%	% Cumulés
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	1 165	11,5 %	11,5 %
Conducteurs routiers	973	9,6 %	21,2 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	936	9,3 %	30,5 %
Conducteurs de transports en commun	926	9,2 %	39,6 %
Agents administratifs divers	686	6,8 %	46,4 %
Employés des transports et du tourisme	375	3,7 %	50,2 %

Source : Dares

Par rapport à l'ensemble des secteurs d'activité :

- les établissements de plus de 200 salariés sont surreprésentés (62 % contre 43 % pour l'ensemble),
- les hommes sont majoritaires (81 % contre 64 %),
- 38 % des salariés appartiennent à la tranche d'âge 40-49 ans (contre 33 %). (L'âge moyen des salariés de ce secteur est très proche de celui de l'ensemble : 45 ans contre 46 ans),
- 31 % des salariés sont bénéficiaires d'une rente d'accident du travail (22 % pour l'ensemble),
- par rapport à l'ensemble, il y a deux fois moins de manœuvres et ouvriers non qualifiés (11 % contre 21 %). En revanche, ouvriers qualifiés et hautement qualifiés sont surreprésentés (47 % contre 31 % pour l'ensemble).

Particularités du secteur des transports par rapport à l'ensemble des secteurs



Source : Dares, traitement Agefiph

Les emplois du commerce et des services

Secteurs du commerce et des services détaillés (NES 16)

Activité	Effectifs	%
Activités financières	11 243	8,3 %
Activités immobilières	2 526	1,9 %
Administration	11 489	8,5 %
Commerce	31 269	23,1 %
Education, santé, action sociale	37 832	28,0 %
Services aux entreprises	33 448	24,8 %
Services aux particuliers	7 273	5,4 %
Total	135 080	100,0 %

Les secteurs les plus représentés sont ceux de : l'éducation, santé, action sociale, les services aux entreprises, et le commerce.

Source : Dares

13 familles professionnelles concentrent 51,3 % des salariés handicapés de ce secteur, qui représente plus de la moitié (53,6 %) des emplois de travailleurs handicapés (soit un peu plus de 135 000 salariés handicapés) contre 60,9 % pour l'ensemble des publics.

13 familles professionnelles regroupent 51 % des emplois du commerce et des services

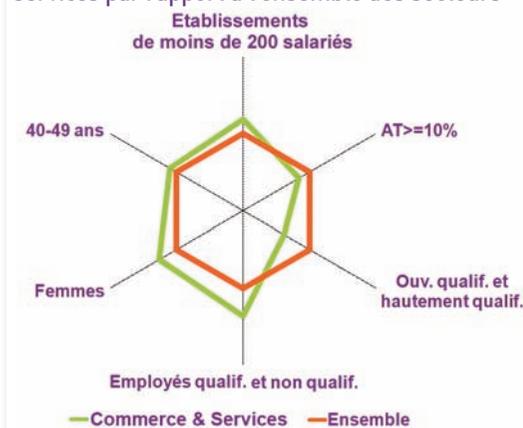
Familles professionnelles (FAP 237)	Effectifs	%	% Cumulés
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	11 148	10,1 %	10,1 %
Agents administratifs divers	6 595	6,0 %	16,1 %
Agents d'entretien d'établissements collectifs	5 921	5,4 %	21,5 %
Employés des assurances	4 445	4,0 %	25,5 %
Employés de libre service	4 143	3,8 %	29,3 %
Caissiers	4 111	3,7 %	33,0 %
Secrétaires bureautiques et assimilés	3 512	3,2 %	36,2 %
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	3 106	2,8 %	39,0 %
Aides-soignants	2 989	2,7 %	41,7 %
Agents d'accueil et d'information	2 738	2,5 %	44,2 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	2 640	2,4 %	46,6 %
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	2 570	2,3 %	48,9 %
Employés de la comptabilité	2 560	2,3 %	51,3 %

Source : Dares

Comparativement à l'ensemble des secteurs d'activité :

- les établissements de moins de 200 salariés sont surreprésentés (66 % ; 57 % pour l'ensemble),
- 72 % de l'ensemble des femmes salariées handicapées travaillent dans ce secteur, où elles sont surreprésentées (49 % contre 36 % pour l'ensemble),
- 38 % des salariés sont dans la tranche d'âge 40-49 ans (33 % pour l'ensemble). Comme pour le transport, cette forte représentation de la tranche moyenne supérieure fait que l'âge moyen est très proche de celui de l'ensemble des salariés handicapés. Par contre, leur ancienneté dans l'entreprise est inférieure à la moyenne (13 ans contre 16), ce qui s'explique par la rotation du personnel et le recrutement de salariés déjà handicapés lors de l'embauche, plus fréquent que dans d'autres secteurs (industrie et construction notamment).
- les employés (46 % contre 28 %) y sont, logiquement, surreprésentés et les ouvriers qualifiés sous-représentés : 12 % contre 31% pour l'ensemble.

Particularités du secteur du commerce et des services par rapport à l'ensemble des secteurs



LES SALAIRES HANDICAPES DE LA FONCTION PUBLIQUE

A partir de vingt agents, toutes les administrations, collectivités locales et établissements publics doivent employer (à temps complet ou partiel), des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % au moins de leur effectif total rémunéré.

La fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière et les différents établissements publics administratifs de l'ensemble des trois fonctions publiques sont ainsi concernés par cette disposition.

L'accès des personnes handicapées à la fonction publique repose sur différents aspects :

- le respect des conditions générales fixées à l'article 5 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales (conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi),
- être reconnu travailleur handicapé, handicap compatible avec l'emploi au moment de la visite médicale d'embauche.

Une fois en possession de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), deux voies d'accès à la fonction publique s'offrent aux travailleurs handicapés :

- le concours (sans limitation d'âge), qui constitue la voie « classique » d'accès à la fonction publique. Ici, les travailleurs handicapés (sur leur demande, et après avis du médecin agréé de l'administration), peuvent bénéficier d'aménagements d'épreuves comme le prévoit l'article 27 du titre II du statut général⁴⁷,
- le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation. La loi du 10 juillet 1987 a en effet permis aux administrations, aux collectivités et aux établissements hospitaliers de recruter des travailleurs handicapés par contrat permettant une titularisation ultérieure. La procédure de recrutement par contrat ne se substitue pas à l'accès par la voie du concours⁴⁸.

Caractéristiques socio-démographiques des salariés handicapés de la fonction publique

Au 31 décembre 2004, 163 676 travailleurs handicapés sont employés dans la fonction publique.

Il s'agit d'une population plutôt âgée dans la mesure où plus de trois personnes handicapées sur quatre ont plus de 40 ans et même plus de quatre personnes handicapées sur cinq dans la fonction publique hospitalière.

Si, pour l'ensemble des fonctions publiques, la parité hommes/femmes est presque atteinte, il existe néanmoins des différences selon le type de fonction publique. Ainsi, les femmes sont sous-représentées dans les fonctions publiques d'Etat (hors éducation) et territoriale (respectivement 1/3 et 40%), et fortement surreprésentées (près de 70%) dans la fonction publique hospitalière : la structure des emplois y est plus féminisée et la part de femmes parmi les bénéficiaires de la loi reflète leur part dans l'emploi total.

Comme dans le privé, les personnes reconnues handicapées par la Cotorep constituent le groupe le plus important (plus du tiers) ; le second groupe (plus du quart) est constitué « d'agents reclassés et assimilés ». Ils sont aussi (plus du cinquième) à bénéficier d'une allocation temporaire.

L'obligation d'emploi dans la fonction publique

Le gouvernement et le législateur ont souhaité accélérer l'effort de recrutement et d'emploi des personnes handicapées en imposant une contribution financière aux employeurs publics ne satisfaisant pas les objectifs de recrutement prévus par la loi, selon des modalités analogues à celles applicables dans le secteur privé.

Cette contribution, proportionnelle à l'écart subsistant par rapport à l'objectif de 6%, est versée à un fonds ad hoc, distinct de l'Agefiph (article 36 de la loi du 11 février 2005).

Sur le plan institutionnel, le fonds est géré par un établissement public (FIPHFP) placé sous la tutelle de l'Etat et dont la gestion administrative et financière est confiée à la caisse des dépôts et consignations (CDC).

Les règles de fonctionnement du fonds et d'organisation de ce nouvel établissement ont été précisées dans le décret n°2006-501 du 3 mai 2006.

⁴⁷ « Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques ».

⁴⁸ Cette possibilité de recrutement par contrat initialement ouverte en 1987 pour les emplois des catégories C et D, a été étendue aux emplois des catégories A et B en 1995 : loi n° 95-116 du 4 février 1995 et décrets n° 95-979 du 25 août 1995 modifié (fonction publique de l'Etat), n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié (fonction publique territoriale) et n° 97-185 du 25 février 1997 modifié (fonction publique hospitalière).

Chapitre 2

LES EMPLOYEURS PRIVES ET PUBLICS

Chiffres clés

En résumé...

- 1. Les établissements du secteur privé et l'emploi 60**
 - 1.1 Leurs activités
 - 1.2 L'offre d'emploi
 - 1.3 L'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO 2008)

- 2. Les employeurs publics et l'emploi 65**
 - 2.1 L'emploi public dans les trois fonctions publiques
 - 2.2 L'emploi public dans les régions

- 3. Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi 69**
 - 3.1 Les établissements publics assujettis de 20 salariés et plus
 - 3.2 Les établissements privés assujettis de 20 salariés et plus

CHIFFRES CLES

Les employeurs privés :

- **101 300 établissements assujettis** en 2005 sur les 141 700 établissements privés employant au moins 20 salariés
- **6 établissements assujettis sur 10** emploient au moins un salarié handicapé en 2005
- **31 540 établissements (31 %)** atteignent le taux légal de **6%** par le seul emploi direct
- **33 988 établissements (34 %)** n'emploient **aucun** salarié handicapé
- Taux d'emploi direct (*) de travailleurs handicapés en 2005 : **4,49 %**
- Taux d'emploi réel (**) en 2005 : **2,73 %**
- **6,7 % des établissements ont signé un accord** d'établissement, d'entreprise ou de branche en 2005
- **27 000 établissements privés** de 10 à 19 salariés employaient **33 000 personnes handicapées** en 2006
- Taux d'emploi réel des établissements de 10 à 19 salariés : **1,4 %**

Les employeurs publics :

- **5 201 083 salariés de la fonction publique** au 31 décembre 2006.
- **13 864 employeurs** ont été appelés "à déclarer" (***)
- La fonction publique d'**Etat** représente **7 %** des employeurs appelés "à déclarer"
- La fonction publique **hospitalière** représente **18 %** des employeurs appelés "à déclarer"
- La fonction publique **territoriale** représente **75 %** des employeurs appelés "à déclarer"
- Taux d'emploi de travailleurs handicapés dans les 3 fonctions publiques : 3,55 % (fin 2004). Il est de 3,59 % pour la fonction publique d'Etat, 3,47 % pour la fonction publique territoriale et 3,57 % pour la fonction publique hospitalière
- **57 %** des salariés handicapés de la fonction publique sont des agents de **catégorie C** (79 % dans la fonction publique territoriale).

(*) Exprimé en unités bénéficiaires

(**) Taux d'emploi réel = nombre de salariés handicapés, personnes physiques / effectif total

(***) En 2004 dont environ 9 000 sont assujettis

EN RESUME . . .

La mutation du paysage économique français se poursuit avec des tendances lourdes, notamment le glissement du secteur secondaire vers le secteur tertiaire et le développement de l'emploi salarié.

La loi de juillet 1987, en instaurant des quotas d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises de 20 salariés et plus, a créé les conditions d'un meilleur accès à l'emploi des travailleurs handicapés. La loi de 2005 l'a renforcé. A défaut de connaître, à ce jour, l'impact de la loi du 11 février 2005, force est de constater, qu'en 2005, 31 % des établissements privés atteignent le quota de 6 % par le seul l'emploi de salariés handicapés.

En 2005, les 101 300 établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi employaient 252 200 travailleurs handicapés, soit 28 000 de plus qu'en 2001 (+ 12,5 %).

60 % des établissements privés et 68 % des établissements de la fonction publique employaient au moins une personne handicapée.

A l'opposé, environ 1/3 des établissements assujettis (dans le secteur privé comme dans la fonction publique) n'emploient aucun travailleur handicapé mais il semble que le refus, a priori, d'employer un travailleur handicapé soit une attitude en régression.

Dans l'esprit des responsables d'entreprises, le travailleur handicapé serait davantage considéré par rapport à ses compétences, comme tout salarié, que par rapport à son handicap.

La loi du 11 février 2005 crée un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), commun aux trois fonctions publiques et dont les recettes sont constituées par la collecte d'une contribution annuelle auprès des employeurs publics ne respectant pas l'obligation d'emploi. Cette collecte est effectuée sur la base d'une déclaration annuelle de chaque employeur. Mis en place depuis le 1^{er} janvier 2006, le FIPHFP, constitué en établissement public, finance, en contrepartie de la collecte, des aides en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique s'établit, fin 2004, à 3,55 %*. La fonction publique d'Etat représente 50 % du total des travailleurs handicapés employés dans la fonction publique ; la fonction publique territoriale 31 % ; la fonction publique hospitalière 19 %.

* Rapport annuel FIPHFP 2006.



1. LES ETABLISSEMENTS DU SECTEUR PRIVE ET L'EMPLOI

1.1 LEURS ACTIVITES

Au 31 décembre 2006, l'Unédic recense 1 604 792 établissements dont 143 779 (9,0 %) employant au moins 20 salariés.

Ces 9 % d'établissements emploient 63,7 % des salariés (62,8 % en 1997) et leurs effectifs ont augmenté de 17,7 % en 10 ans alors qu'ils ne progressaient que de 13,4 % dans les établissements de moins de 20 salariés⁴⁹.

Etablissements et salariés : le "champ Unédic"

Tous les établissements du secteur privé industriel et commercial employant au moins un salarié.

Ne sont pas recensés dans les données de l'Unédic :

- les salariés de l'Etat (ministères et services extérieurs) et des collectivités locales (région, département et commune),
- les salariés des établissements publics à caractère administratif (Banque de France, hôpitaux relevant de l'assistance publique, offices publics d'HLM, etc.),
- le personnel des ambassades, consulats étrangers et organismes internationaux,
- les salariés des secteurs agricoles et para agricoles (679 858 salariés au 31.12.1999), dont le Crédit Agricole, certains établissements liés à l'industrie laitière, des scieries, la mutualité sociale agricole (MSA), les organisations professionnelles et syndicales de l'agriculture, les gardes et jardiniers, etc.). Leur recensement est effectué par les caisses de mutualité sociale agricole (CMSA),
- les employés de maison au service des particuliers
- les salariés :
 - des entreprises publiques à caractère industriel et commercial dépendant de l'Etat (entreprises nationales, sociétés d'Etat, sociétés d'économie mixte d'intérêt national) telles que EDF, GDF, SNCF, RATP, PTT, Air France, France Télécom, Charbonnages de France, etc.
 - des régies départementales ou communales,
 - des sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités locales ont une participation majoritaire.

Pour en savoir plus : <http://www.assedic.fr/unistatis>

Répartition des établissements privés par taille en 2006 (France entière)

	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 &+	TOTAL
Etablissements	1 003 880	312 820	144 313	92 022	29 245	13 872	6 859	1 781	1 604 792
Parts par taille	62,6%	19,5%	9,0%	5,7%	1,8%	0,9%	0,4%	0,1%	100%
Salariés	2 014 631	2 054 495	1 939 601	884 005	2 003 989	1 909 881	2 037 321	1 739 672	16 543 661
Parts par taille	12,2%	12,4%	11,7%	25,6%	12,1%	11,5%	12,3%	10,5%	100%

Sources : Unédic pour le secteur privé ; DGAFP & Insee pour le secteur public

Les moins de 20 salariés représentent 91 % des établissements mais seulement 36 % des salariés.

L'industrie emploie 21 % des salariés⁵⁰ dont les 2/3 dans des établissements de 50 salariés ou plus. Le secteur de la construction en emploie 8,6 % dont les 3/4 dans les établissements de moins de 50 salariés. Le secteur tertiaire est le plus gros employeur avec 70 % des salariés.

Les établissements privés de 20 salariés et plus (France entière)

	2001	2006
Tous établissements	1 563 584	1 604 792
dont "20 salariés et plus"	138 902	143 779
dont assujettis	94 900	101 300
Salariés des Etablissements "20 et plus"	10 267 039	10 534 934

Sources : Dares

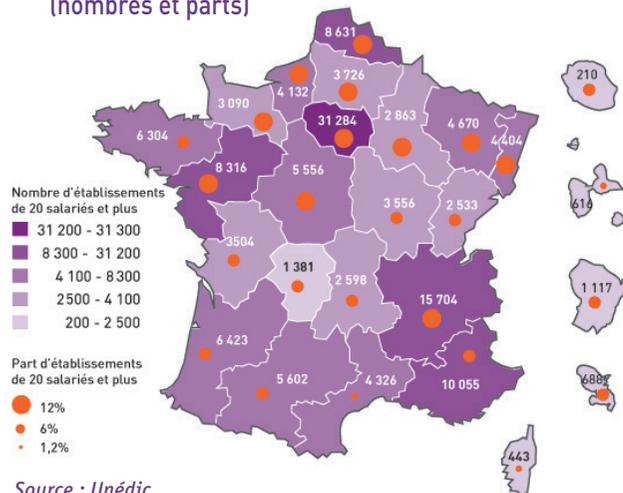
Guide de lecture :

en 2006, 143 779 établissements d'au moins 20 salariés étaient affiliés à l'Assedic. En 2005 (dernière année disponible), 101 300 établissements étaient assujettis à l'obligation d'emploi (y compris des établissements privés non affiliés à l'Unédic).

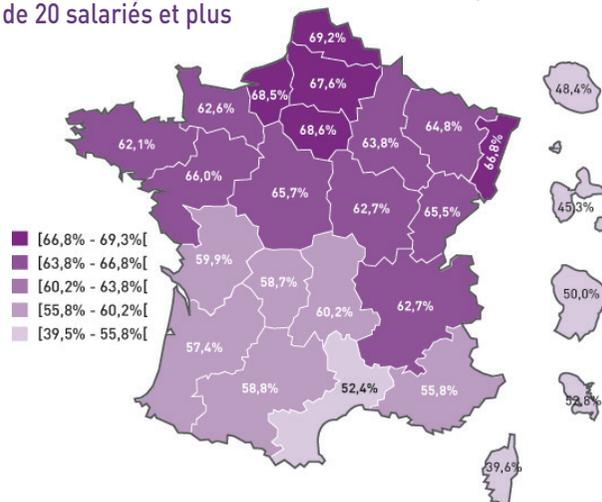
⁴⁹ Etablissements et salariés du champ Unédic, métropole + Dom ; Source : Unistatis

⁵⁰ Parts calculées hors agriculture, non représentatives dans le fichier Unédic, et hors « activité inconnue »

Les établissements privés de 20 salariés et plus (nombres et parts)



Part de l'emploi salarié des établissements privés de 20 salariés et plus



Evolution de l'emploi salarié dans le secteur privé de 1994 à 2006 (France entière)

Activité NES 36	Effectifs salariés 2006	Evolution 1994-2006	Poids du secteur
Habillement, cuir	81 216	-59%	0,5%
Industrie textile	75 282	-46%	0,5%
Industries des équipements du foyer	159 459	-28%	1,0%
Production de combustibles et de carburants	24 821	-26%	0,2%
Industries du bois et du papier	147 597	-18%	0,9%
Industries des produits minéraux	155 738	-17%	0,9%
Industries des équipements électriques et électroniques	208 122	-15%	1,3%
Edition, imprimerie, reproduction	178 483	-13%	1,1%
Métallurgie et transformation des métaux	405 668	-9%	2,5%
Chimie, caoutchouc, plastiques	319 874	-8%	1,9%
Administration publique	206 855	-4%	1,3%
Industrie automobile	265 703	-4%	1,6%
Industries des équipements mécaniques	408 492	-1%	2,5%
Industries des composants électriques et électroniques	174 513	-0%	1,1%
Industries agricoles et alimentaires	520 710	2%	3,1%
Pharmacie, parfumerie et entretien	145 058	2%	0,9%
Services personnels et domestiques	188 713	3%	1,1%
Construction navale, aéronautique et ferroviaire	133 011	4%	0,8%
Activités financières	599 579	6%	3,6%
Commerce de gros	980 023	7%	5,9%
Commerce et réparation automobile	427 750	9%	2,6%
Activités associatives et extraterritoriales	288 006	12%	1,7%
Activités immobilières	360 247	16%	2,2%
Construction	1 429 670	18%	8,6%
Education	286 980	20%	1,7%
Agriculture, sylviculture et pêche	21 195	21%	0,1%
Commerce de détail, réparations	1 669 539	25%	10,1%
Transports	828 491	36%	5,0%
Recherche et développement	52 972	37%	0,3%
Santé, action sociale	1 365 798	38%	8,3%
Hôtels et restaurants	881 877	39%	5,3%
Eau, gaz, électricité	58 131	44%	0,4%
Activités récréatives, culturelles et sportives	286 905	51%	1,7%
Conseils et assistance	1 406 146	61%	8,5%
Services opérationnels	1 717 889	84%	10,4%
Postes et télécommunications	82 648	385%	0,5%
Ensemble des secteurs (hors secteur non précisé)	16 543 161	19,7%	100%

Source : Unédic - établissements employant au moins un salarié

Guide de lecture : le gras mauve signale des effectifs surreprésentés et le gras rouge, les sous-représentés

NB : le secteur « agriculture, sylviculture et pêche » n'est pas significatif, leurs salariés relevant essentiellement de la MSA.

En douze ans, le paysage économique français a connu des mutations sensibles avec, notamment, une réduction continue de l'emploi industriel et le développement du secteur tertiaire, en particulier les services.

Alors que l'emploi salarié privé a augmenté de 19,7 % entre 1994 et 2006, les onze premiers secteurs du tableau, dont neuf industriels, ont perdu de nombreux emplois. L'exemple type de cette évolution du tissu économique est donné par l'emploi dans les secteurs de l'habillement et du textile, qui a été divisé par 2,2 sur la période.

A contrario, toutes les activités tertiaires ont vu leurs effectifs augmenter (184 000 emplois créés en 2006)⁵¹, mais à un rythme très variable selon leur domaine d'activité. Les effectifs des activités figurant en bas du tableau ont cru plus vite que l'emploi salarié total et six secteurs d'activité concentrent presque la moitié de l'emploi total en 2006. (losanges violets du graphique).

Evolution de l'emploi salarié par secteur d'activité entre 1994 et 2006



Source : Unédic

Guide de lecture : Les zones du graphe ont pour origine les moyennes des deux variables. Plus un point s'en éloigne plus le secteur s'écarte de la moyenne.

Les secteurs du cadre « nord-est » (en violet) emploient une part supérieure à la moyenne de l'ensemble des salariés et leurs effectifs ont fortement progressé sur la période 1994-2006. Secteurs en développement et à fort niveau de main d'œuvre, ils sont potentiellement les plus porteurs.

Le cadre « sud-ouest » (en orange) regroupe les secteurs qui ont connu une baisse ou une faible croissance de leurs effectifs entre 1994 et 2006 et ne représentent qu'une faible part de l'emploi total. Leur potentiel en terme d'emploi est faible, voire appelé à encore diminuer.

Les deux autres cadres du graphique présentent les situations intermédiaires :

- le cadre « nord-ouest » regroupe les secteurs dont la progression des effectifs est inférieure à la moyenne mais qui restent de gros employeurs, comme le commerce de gros, par exemple.
- le cadre « sud-est » présente les secteurs à faible effectif mais forte progression. Bien que ne représentant encore qu'une faible part de l'emploi total, ils font partie des grands créateurs d'emplois.

Soit par leur effectif important soit par leur niveau de croissance, ces deux groupes offrent également de bonnes perspectives pour les demandeurs d'emploi sous réserve qu'ils soient qualifiés dans leurs métiers.

⁵¹ Source : Insee France, portrait social Edition 2007

1.2 L'OFFRE D'EMPLOI

Les employeurs privés ont déposé 3 740 256 offres d'emploi à l'ANPE en 2007. Ce flux ne représente pas l'exhaustivité des offres d'emploi de l'année, les entreprises n'ayant pas toujours recours aux services de l'ANPE.

Le secteur du commerce et des services est surreprésenté dans les offres déposées. Il alimente en effet 8 offres d'emploi sur 10, alors que l'emploi salarié au sens de l'Assédic n'y est que de 65 %. L'industrie est peu présente dans les emplois offerts (7 %) alors que son poids est de 21 % dans l'emploi salarié.

Les offres d'emploi enregistrées à l'ANPE en 2007 par secteur d'activité

Secteurs en NES16	Cumul 2007	%
Agriculture, sylviculture, pêche	182 424	4,9%
Industries agricoles et alimentaires	84 047	2,2%
Industrie des biens de consommation	35 655	1,0%
Industrie automobile	10 182	0,3%
Industries des biens d'équipement	52 907	1,4%
Industries des biens intermédiaires	74 385	2,0%
Energie	5 750	0,2%
Total Industrie	262 926	7%
Construction	183 008	4,9%
Transports	101 781	2,7%
Commerce	437 150	11,7%
Activités financières	35 160	0,9%
Activités immobilières	36 483	1,0%
Services aux entreprises	1 206 264	32,3%
Services aux particuliers	559 893	15,0%
Education, santé, action sociale	477 581	12,8%
Administration	257 583	6,9%
Total Commerce et Services	3 010 114	80,5%
Total	3 740 256	100%

Source : ANPE

Les offres d'emploi par taille d'établissement en 2007



Les petits établissements ont davantage recours aux services de l'ANPE : les établissements de 1 à 9 salariés sont surreprésentés en tant que dépositaires d'offres (44,6 %) alors qu'ils ne représentent, fin 2006, que 24,4 % de l'emploi salarié.

Les établissements de 500 salariés et plus sont en revanche sous-représentés : 5,9 % des offres mais 10,7 % de l'emploi salarié⁵².

Les offres d'emploi par type de contrat en 2007

Type de contrat	%
CDI	33,5%
CDD supérieur à 12 mois	3,4%
CDD de 6 à 12 mois	7,9%
CDD et Mission d'intérim de 1 à 6 mois	41,1%
CDD et Mission d'intérim inférieur à 1 mois	14,1%

Source : ANPE

Un peu plus de 55 % des offres d'emploi enregistrées en 2007 sont d'une durée inférieure à 6 mois. Les CDI représentent 33,5 % des offres.

Les offres portent majoritairement sur les catégories des employés qualifiés ou non qualifiés (62,4 %). Dans 26 % des cas, les offres d'emploi concernent des postes d'ouvriers.

⁵²Source Unédic Emploi salarié au 31 décembre 2006

1.3 L'ENQUETE BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE (BMO 2008)

Initiée par l'Unédic et réalisée avec l'ensemble des institutions de l'assurance chômage et le concours du Crédoc, l'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO) permet de mesurer les intentions de recrutement (qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements) des employeurs privés pour l'année à venir.

L'enquête BMO 2008 (septième édition), a été réalisée en novembre 2007 dans les 26 Assédic métropolitaines (le Garp pour la région parisienne) et dans les quatre Assédic des départements d'Outre-mer. Elle intéresse l'ensemble des 1,5 million d'établissements affiliés à l'assurance chômage et permet également de réaliser des analyses au niveau des 371 bassins d'emploi⁵³.

1 298 142 projets de recrutement ont été formulés par l'ensemble des employeurs du champ Unédic en 2008 (+ 6,1 % par rapport à l'année précédente, soit 74 900 intentions d'embauche supplémentaires).

Plus de 60 % des intentions d'embauche sont regroupées en quatre secteurs (immobilier, location et services aux entreprises / commerce, réparations auto et d'articles domestiques / hôtels et restaurants / construction), et l'amélioration des projets d'embauche concerne en premier lieu les secteurs du tertiaire. Les prestataires de services sont ainsi à l'origine de 60 % de l'ensemble des projets formulés par les employeurs.

Si les professions de services aux particuliers (employés de l'hôtellerie, animateurs socio-culturels, cuisiniers...) concentrent une part importante du total des projets d'embauche formulés par les entreprises en 2008, ce résultat reste amplifié par la part importante de postes saisonniers dans ces métiers. Les emplois des services aux entreprises (agents d'entretien, secrétaires, agents et hôtesse d'accueil...) figurent aussi parmi les profils les plus recherchés. Pour ces métiers, les difficultés de recrutement sont renforcées, notamment pour les profils qualifiés (ingénieurs et cadres de l'informatique, des études et de la recherche, cadres commerciaux et technico-commerciaux...).

Les métiers qui rassemblent le plus grand nombre de projets de recrutement

	Projets de recrutement	%	% de cas difficiles à recruter	% de saisonniers
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)	101 612	7,8%	50,7%	58,0%
Agents d'entretien	65 042	5,0%	34,7%	42,8%
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	60 364	4,7%	37,3%	80,4%
Caissiers, employés de libre-service	45 521	3,5%	23,9%	47,8%
Employés de maison et assistantes maternelles (y.c. aides à domicile)	41 988	3,2%	58,9%	21,2%
Ingénieurs et cadres de l'informatique (sauf technico-commerciaux)	39 390	3,0%	62,8%	0,9%
Cuisiniers	36 982	2,8%	67,9%	53,4%
Représentants, VRP	36 873	2,8%	59,0%	2,6%
Maçons qualifiés	31 666	2,4%	84,1%	5,5%
Secrétaires, assistantes	30 130	2,3%	21,2%	8,7%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	28 142	2,2%	45,5%	1,2%
Conducteurs routiers et grands routiers	28 130	2,2%	72,4%	13,8%
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	25 017	1,9%	38,2%	27,3%
Agents et hôtesse d'accueil, standardistes	24 707	1,9%	31,2%	42,9%
Ingénieurs et cadres d'études et de recherche	22 709	1,7%	50,1%	2,8%
Ensemble des métiers	1 298 142		51,1%	25%

Source : Unédic

Guide de lecture : en rouge figurent les pourcentages de cas difficiles et de projets de recrutement saisonniers supérieurs à la moyenne.

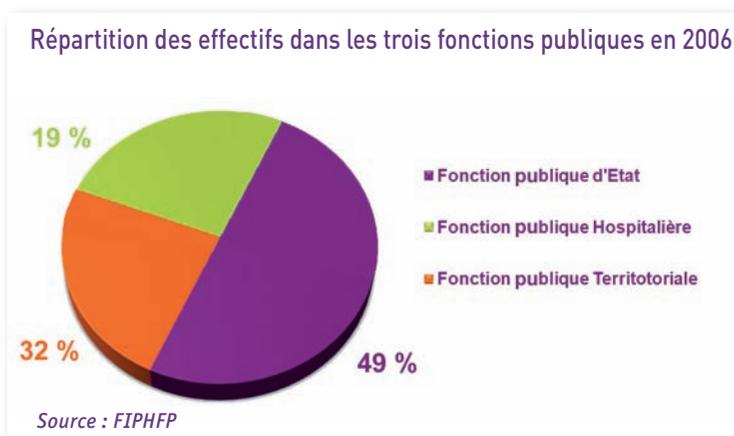
⁵³ Pour en savoir plus : <http://info.assedic.fr/unistatis>

2. LES EMPLOYEURS PUBLICS ET L'EMPLOI

2.1 L'EMPLOI PUBLIC DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

Les trois fonctions publiques emploient 5,2 millions de personnes au 31 décembre 2006, soit un salarié sur cinq. Près de la moitié appartient à la fonction publique d'Etat, 32 % à la fonction publique territoriale et 19 % à la fonction publique hospitalière. Compte tenu du temps partiel et du temps incomplet, 100 personnes physiques correspondent à 93 équivalents temps plein.

Alors que la fonction publique territoriale représente près du tiers de l'emploi public en 2006, elle a absorbé à elle seule 59 % des emplois publics créés depuis 1996. La fonction publique hospitalière a absorbé quant à elle 23 % du total des emplois publics créés. C'est la fonction publique d'Etat qui a été avec 18 % la moins créatrice d'emplois entre 1996 et 2006, alors qu'elle représente la moitié des effectifs publics en 2006.



Les effectifs des trois fonctions publiques

	Effectifs Ministères et collectivités territoriales	Effectifs Epa* à recrutement de droit public	Effectif Total
Fonction publique de l'Etat	2 272 170	252 270	2 524 440
Fonction publique territoriale	1 241 633	420 868	1 662 501
Fonction publique hospitalière		1 014 142	1 014 142
Total trois fonctions publiques	3 513 803	1 687 280	5 201 083

Sources : Insee, Drees, DHOS – DGAFP bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
*Etablissements publics administratifs

La part des cadres (catégorie A) est beaucoup plus importante dans la fonction publique d'Etat que dans les deux autres fonctions publiques ou le secteur privé :

- 48 % dans la fonction publique d'Etat, en raison du poids des enseignants,
- 16 % dans la fonction publique hospitalière en comptant les médecins,
- 9 % dans la fonction publique territoriale,
- 18 % dans le secteur privé.

Dans les trois fonctions publiques réunies, près de trois agents sur dix appartiennent à la catégorie A.

Compte tenu de l'importance des effectifs de la catégorie C, en particulier dans la fonction publique territoriale, c'est au niveau de cette catégorie que se trouve la plus forte proportion d'agents : près d'un agent sur deux dans les trois fonctions publiques.

LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

Au 31 décembre 2006, la fonction publique d'Etat rémunère 2,5 millions d'agents : 90 % appartiennent à des ministères (administrations centrales et services déconcentrés) et 10 % à des établissements publics nationaux à caractère administratif. Depuis 1996, les effectifs de la fonction publique d'Etat ont progressé en moyenne annuelle de 0,5 % par an. L'essentiel de cette hausse est à imputer à la croissance des établissements publics administratifs (Epa), auxquels sont transférées des compétences spécifiques. Leurs effectifs ont augmenté en moyenne de 3,9 % par an, alors que ceux des ministères n'ont augmenté que de 0,2 % par an. La part des agents rémunérés par les Epa ne représentait que 7,1 % des effectifs de l'Etat en 1996 ; elle atteint 10 % en 2006. Les Epa ont contribué pour 66 % à la croissance des effectifs de la fonction publique d'Etat entre 1996 et 2006.

Compte tenu de leurs missions, certains ministères ont, plus que les autres, recours à des établissements publics ou opérateurs pour les exercer. Ainsi sur 41 000 agents relevant du ministère du travail et de l'emploi, plus des deux tiers sont rémunérés par un établissement public administratif, comme l'Agence nationale pour l'emploi (27 800 personnes) ou l'Office des migrations internationales (OMI) (1 100 personnes). Aux Affaires étrangères, deux tiers des effectifs relèvent du ministère et un tiers des Epa (essentiellement de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger). Dans les ministères civils les plus importants, la part des agents dans les Epa est plus faible : moins de 10 % des agents de l'Education, de l'Economie et de l'Equipement sont rémunérés par des établissements publics. A la Justice, à l'Intérieur, à la Défense, à l'Outre-Mer, les agents des Epa représentent moins de 2 %.

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Au 31 décembre 2006, la fonction publique territoriale emploie 1,66 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires d'emplois aidés. Les trois quarts travaillent dans les régions, départements et communes ; un quart dans les établissements publics administratifs locaux.

Depuis 1996, les effectifs ont progressé de 32%, soit + 2,8% en moyenne annuelle. Le développement de certaines missions dévolues aux collectivités territoriales explique cette forte dynamique. Entre 2005 et 2006, la hausse s'accélère : + 3,1 % contre + 2,5 % l'année précédente. Les augmentations les plus élevées concernent les non titulaires des régions (+ 143 %) et des départements (+ 24 %). Ces hausses importantes s'expliquent par le transfert de personnel de la fonction publique de l'Etat vers la fonction publique territoriale, dans le cadre de la loi de décentralisation du 13 août 2004.

Les communes sont les premiers employeurs territoriaux, avec 61% du total des agents en 2006. Tout en ayant multiplié leurs effectifs par 2,6, les régions ne représentent toujours que 1% de l'emploi territorial.

Les effectifs des établissements publics locaux ont augmenté de 5,8% en moyenne annuelle entre 1996 et 2006. Sur la dernière année, la progression est de 4,5 % tandis que l'ensemble de la fonction publique territoriale progresse de 3,1 %. La plus forte progression concerne les effectifs des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre avec un triplement des personnels en dix ans et une hausse de 8,6 % en un an.

La filière technique représente 43 % des agents des collectivités territoriales, la filière administrative 22 % et la filière sociale 10%. Les filières culturelles, médico-sociales et animations constituent un volume compris entre 4 % et 6 % des emplois.

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Les personnels des hôpitaux publics et établissements autonomes d'hébergement pour personnes âgées représentent, hors emplois aidés, 1 014 142 personnes fin 2006 : 94 % travaillent dans les hôpitaux et 6 % dans les établissements pour personnes âgées. Depuis 1996, les effectifs de la fonction publique hospitalière ont augmenté, hors emplois aidés, de 1,7 % en moyenne annuelle. En 2006, ceux-ci ont, en revanche, pour la première fois sur la période, légèrement diminué (- 0,1 %). Cette baisse ne concerne que les médecins dont les effectifs baissent de 98 600 à 94 000. Le personnel non médical des hôpitaux et le personnel des établissements d'hébergement pour personnes âgées sont, eux, en légère hausse (respectivement + 0,3 % et + 1,6 %).

Le « personnel non médical » est constitué de titulaires et de non titulaires. Le « personnel médical », composé de médecins (y compris les internes), est régi par des dispositions statutaires spécifiques, différentes du statut général.

La filière soignante est logiquement largement majoritaire : elle représente 70,2 % du personnel non médical des hôpitaux. Dans cette filière, les effectifs les plus nombreux appartiennent aux corps des infirmiers (32 %), des aides soignants (31 %) et des agents de service hospitaliers (16%). Les filières techniques et ouvrières emploient chacune près de 12 % de l'ensemble des personnels non médicaux des hôpitaux.

2.2 L'EMPLOI DANS LES REGIONS

Les trois fonctions publiques employaient fin 2006 un million de personnes en Ile-de-France, soit 23 % des emplois publics civils de métropole. Plus du tiers de ces emplois se situent à Paris. La moitié des agents publics franciliens relève de la fonction publique de l'Etat, un tiers de la fonction publique territoriale et un sur six de la fonction publique hospitalière.

Répartition Ile-de-France/autres régions de chaque fonction publique au 31/12/06

	Ile-de-France	Autres régions	France métropolitaine
Fonction publique de l'Etat	25 %	75 %	100 %
Fonction publique territoriale	23 %	77 %	100 %
Fonction publique hospitalière	18 %	82 %	100 %
Total 3 fonctions publiques	23 %	77 %	100 %

Sources : Insee, Drees et DHOS au 31.12.2006. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

LA SITUATION EN ILE-DE-FRANCE

La fonction publique est plus présente dans la région capitale qu'en province. En Ile-de-France, les trois fonctions publiques emploient, au 31 décembre 2006, 86 agents pour 1 000 habitants. Par rapport à la province, c'est 20 agents publics supplémentaires pour 1 000 habitants.

Ce poids de l'emploi public en Ile-de-France résulte essentiellement de la concentration des effectifs de la fonction publique de l'Etat : 43 agents pour 1 000 habitants, un taux supérieur de 14 points à celui de la province. Cependant, la concentration est loin d'être négligeable dans la fonction publique territoriale puisque l'écart entre l'Ile-de-France et la province dépasse les 6 points, contrairement à la fonction publique hospitalière pour laquelle le taux d'administration francilien (14/1 000) est très proche de celui de la province (15/1 000).

L'administration centrale de l'Etat et les établissements publics administratifs nationaux sont massivement situés en Ile-de-France. Ils contribuent pourtant faiblement à l'importance de la part d'agents publics dans la population. Au 31 décembre 2006, l'administration centrale de l'Etat et les établissements publics administratifs nationaux employaient respectivement en Ile-de-France moins de 4 agents pour 1 000 habitants et 7 agents pour 1 000 habitants.

L'offre importante de services publics en Ile-de-France semble liée aux caractéristiques démographiques et sociologiques de la population et à la dimension de pôle national et international de la région. Cette offre se manifeste en particulier par des effectifs importants dans les services déconcentrés des ministères mais aussi par une forte présence de l'administration territoriale. En effet, le dynamisme de la région implique nécessairement davantage de services publics. Le rayonnement national et international de l'Ile-de-France conduit la région à accueillir une population de passage pour des déplacements professionnels, touristiques, culturels, sportifs, etc. La fonction publique doit donc se mettre au service d'une population très supérieure à celle des seuls résidents franciliens.

Les spécificités démographiques franciliennes engendrent par ailleurs des besoins en service public d'aide sociale. La population francilienne est jeune et en âge d'avoir des enfants, ce qui induit des emplois d'aide sociale à l'enfance. De plus, la proportion de la population en zone urbaine sensible est la plus importante de métropole. L'aide aux personnes sans domicile fixe est aussi plus développée.

La concentration s'accroît encore à Paris, par rapport au reste de la région : la capitale rassemble 170 agents publics pour 1 000 résidents. Ce phénomène s'observe dans chacune des trois fonctions publiques, y compris dans l'hospitalière où l'attractivité de la région est portée par Paris et non pas par l'ensemble de la région : 41 agents hospitaliers pour 1 000 habitants à Paris contre 14 sur l'ensemble de l'Ile-de-France et 15 en province.

LA SITUATION DANS LES AUTRES REGIONS

Les régions où l'emploi public est globalement le plus présent sont celles où au moins deux des trois fonctions publiques sont elles-mêmes très présentes. C'est notamment le cas de la Corse où les effets de présence d'une fonction publique de l'Etat et d'une fonction publique territoriale se cumulent. C'est aussi le cas du Limousin et, dans une moindre mesure, de l'Auvergne, où l'importance de la fonction publique hospitalière, associée à une FPE assez forte, tire les taux d'administration globaux au plus haut.

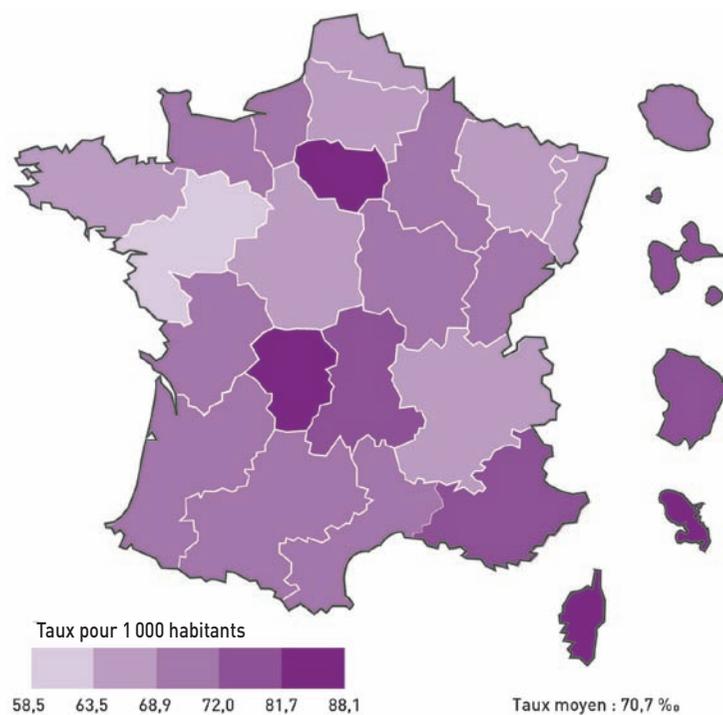
Au Sud d'une diagonale allant des Pays de la Loire à Rhône-Alpes, les régions sont plutôt mieux pourvues en agents territoriaux. La Corse est la première région métropolitaine pour son nombre d'agents territoriaux par habitant : 31 ‰ contre 24 ‰ pour l'ensemble de la métropole. La région Provence-Alpes-Côte d'Azur en compte 29 ‰, suivent ensuite le Languedoc-Roussillon et le Limousin avec respectivement 26 et 25 agents territoriaux pour 1 000 habitants.

C'est au Nord-Est de la France que la présence de la fonction publique territoriale est la plus faible : 18 agents pour 1 000 habitants en Alsace et en Lorraine, 19 en Champagne-Ardenne.

À l'inverse, la fonction publique hospitalière est moins présente au Sud qu'au Nord. C'est dans la région PACA et le Languedoc-Roussillon que le taux d'administration hospitalière est le plus faible : 13 agents hospitaliers pour 1 000 habitants. En Corse, Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées et Aquitaine, on compte 14 agents hospitaliers pour 1 000 habitants. Dans ces régions, l'offre de soins est plutôt fournie par le secteur privé. Mis à part le Nord-Pas-de-Calais, les autres régions de France sont relativement mieux pourvues en agents publics hospitaliers. Le Limousin, avec 23 agents pour 1 000 habitants est la région française la plus dotée en agents de la fonction publique hospitalière.

La localisation des agents de l'Etat s'inscrit quant à elle le long d'une ligne Nord-Est/Sud-Ouest correspondant aux régions de la France continentale où la densité de population est la plus faible. Les régions de la France continentale les plus dotées en agents de l'Etat sont en effet (outre l'Île-de-France qui constitue un cas tout à fait particulier) le Limousin, la Champagne-Ardenne, la Lorraine, l'Auvergne et Midi-Pyrénées (entre 32 et 34 agents de l'Etat pour 1 000 habitants). L'analyse par département montre que la Vendée est le département qui compte le moins d'agents de l'Etat par habitant : 15 ‰, soit la moitié du taux d'administration moyen de la fonction publique d'Etat en France métropolitaine. Suivent ensuite l'Ardèche et la Mayenne avec 20 agents de l'Etat pour 1 000 habitants. À l'inverse, en dehors de Paris, de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse qui constituent des cas particuliers, la Haute-Garonne et le Puy-de-Dôme sont les départements les plus dotés en agents de la fonction publique d'Etat (respectivement 40 et 38 agents pour 1 000 habitants).

Part des emplois publics pour 1 000 habitants



Source : FIPHP

3. LES ETABLISSEMENTS ASSUJETTIS A L'OBLIGATION D'EMPLOI

Dans l'objectif d'une équité du travail pour tous, la loi du 10 Juillet 1987 a voulu favoriser l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi en milieu ordinaire. Cette loi oblige les établissements d'au moins 20 salariés à employer une proportion de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif salarié.

La loi du 11 février 2005 renforce l'incitation à embaucher en créant le FIPHP qui, depuis 2006, est chargé de collecter la contribution des établissements des trois fonctions publiques n'atteignant pas le quota d'emploi et, d'autre part, en modifie les modes de calcul des ratios et des "contributions".

Les bénéficiaires de l'obligation

- les personnes reconnues handicapées par la CDAPH,
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente partielle au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale
- les titulaires d'une pension d'invalidité subissant une réduction des 2/3 de leur capacité de travail,
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité, les veuves et orphelins de guerre,
- les sapeurs-pompiers volontaires, victimes d'un accident dans l'exercice de leur fonction et titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité,

Et depuis la loi de février 2005 :

- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé,
- pour la fonction publique, les agents fonctionnaires ayant été reclassés dans un autre corps ou dans un autre grade,
- les fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)

Les établissements concernés

- les établissements du secteur privé,
- les établissements du secteur public à caractère industriel et commercial,
- les établissements des trois fonctions publiques (d'Etat, hospitalière et territoriale) sont assujettis depuis la loi de juillet 1987.

Depuis le 1^{er} janvier 2006 ils doivent, comme les établissements privés, faire une déclaration d'emploi des personnes handicapées et verser une contribution au FIPHP en cas de non atteinte du quota d'emploi.

La mise en œuvre de l'obligation d'emploi pour les employeurs du secteur privé

Cadre législatif : Loi N° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Loi N° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Les établissements peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi par :

- l'emploi direct de personnes handicapées,
- la conclusion de contrats de sous-traitance, dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi, avec des entreprises adaptées ou avec des établissements du milieu protégé (Esat),
- la mise en œuvre d'un accord de branche, d'entreprise, d'établissement ou, depuis 2005, de groupe, prévoyant un programme annuel ou pluriannuel en faveur des

travailleurs handicapés,

- l'accueil de stagiaires handicapés de la formation professionnelle,

- le versement d'une contribution à l'Agefiph, en fonction du nombre de bénéficiaires manquants,

Depuis la loi de février 2005, cette contribution est modulable en fonction des efforts faits par l'entreprise en matière de maintien ou de recrutement de travailleurs handicapés (embauche de personnes handicapées de moins de 26 ans ou plus de 50 ans, de chômeurs de longue durée, de personnes issues du milieu protégé, de personnes dont le handicap est reconnu « lourd » par le directeur départemental du travail). Le plafond de la contribution à l'Agefiph est relevé de 100 fois le Smic horaire pour les entreprises n'atteignant pas le quota ; il passe de 500 à 600 fois le Smic pour les 750 salariés et plus, à 500 fois le Smic pour les 200 à 749 salariés et 400 fois pour les 20 à 199 salariés. Et à compter de janvier 2010, les entreprises qui n'auront réalisé aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées verront leur contribution très fortement majorée : 1 500 fois le Smic horaire pour toute personne handicapée manquante afin d'atteindre le quota de 6 %.

Le mode de calcul

- Jusque'en 2005, chaque salarié handicapé représente une ou plusieurs "unités bénéficiaires" en fonction de son âge, son ancienneté, la gravité de son handicap...

- A partir du 1^{er} janvier 2006, l'effectif pris en compte pour calculer le taux d'emploi inclut l'ensemble des salariés, y compris ceux qui occupaient des emplois dits « à conditions d'aptitude particulières ». Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi est décompté pour une seule unité s'il est en CDI ou CDD ; tout salarié handicapé est retenu dans ce décompte s'il a été présent au moins 6 mois dans l'entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

La mise en œuvre de l'obligation d'emploi pour les employeurs du secteur public

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi par :

- La sous-traitance (1^{er} alinéa de l'article L 323-8)

Un établissement peut conclure des « contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services » avec des entreprises employant des travailleurs handicapés. Sont considérés comme tels les établissements et services d'aide au travail (Esat), les entreprises adaptées (EA), et les centres de distribution de travail à domicile. Les modalités de prise en compte des dépenses admissibles à ce titre sont définies à l'article 6-I du décret 2006-501 relatif au FIPHP.

- Les dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Il s'agit des dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique. La nature des dépenses et leurs modalités de prise en compte sont définies à l'article 6-II du décret 2006-501 relatif au FIPHP.

- Les dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées

Il s'agit des dépenses affectées à des mesures en vue

d'accueillir ou de maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées. La nature et leurs modalités de prise en compte sont définies à l'article 6-III du décret 2006-501 relatif au FIPHP.

- Les dépenses affectées à l'aménagement de postes de travail effectué pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique

- Le versement d'une contribution au FIPHP

Pour les employeurs dont le taux d'emploi est inférieur à 6 %, il est calculé une contribution en fonction du nombre d'unités manquantes pour atteindre ce taux.

Ce nombre d'unités manquantes peut toutefois être réduit d'un nombre d'unités déductibles déterminé par le montant de dépenses prévues et caractérisées par le code du travail (article L.323-8-6-1) citées ci-dessus.

Le calcul de la contribution est opéré au regard de l'article L.323-8-6-1 du code du travail et de l'article 98 de la loi 2005-102.

Le calcul s'établit en deux phases : en premier lieu, le calcul de la contribution théorique, en second lieu l'application des dispositions de l'article 98 de la loi 2005-102.

Le montant de la contribution est calculé en fonction du nombre d'unités manquantes et de la taille de l'employeur. Extrait de l'article L.323-8-6-1 du code du travail : « Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Ce montant ainsi que ses modalités de modulation sont identiques, sous réserve des spécificités de la fonction publique, à ceux prévus pour la contribution définie à l'article L. 323-8-2.

Pour les services de l'Etat, le calcul de la contribution est opéré au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère ».

La contribution est égale, par unités manquantes à :

- 400 fois le Smic horaire (salaire minimum interprofessionnel de croissance) pour les employeurs publics dont l'effectif total est compris entre 20 et 199,
- 500 fois le Smic horaire pour les employeurs publics dont l'effectif total est compris en 200 et 749,
- 600 fois le Smic horaire pour les employeurs publics dont l'effectif total est supérieur ou égal à 750.

En application de l'article 98 de la loi 2005-102, la collecte des contributions est progressive jusqu'en 2010. Les employeurs publics bénéficient ainsi jusqu'en 2009 inclus d'une réduction du montant de la contribution à verser au FIPHP (article 98 de la loi 2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).

La réduction est égale à :

- 60 % pour l'année 2007, autrement dit la contribution effectivement versée en 2007 sera égale à 40 % de la contribution théorique,
- 40 % pour l'année 2008, autrement dit la contribution effectivement versée en 2008 sera égale à 60 % de la contribution théorique,
- 20 % pour l'année 2009, autrement dit la contribution effectivement versée en 2009 sera égale à 80 % de la contribution théorique,
- et à compter de 2010, la contribution versée sera 100 % de la contribution théorique.

3.1 LES ETABLISSEMENTS PUBLICS ASSUJETTIS DE 20 SALARIES ET PLUS

Si la loi de juillet 1987 assignait à la fonction publique la même obligation d'emploi que pour le secteur privé, aucune pénalité financière n'était prévue en cas de manquement. La loi de février 2005 impose à chaque employeur de disposer d'une information exhaustive sur la situation des personnes handicapées qu'il emploie. Il appartient donc aux administrations de procéder, depuis 2006, à une déclaration obligatoire, dont la gestion est confiée à la caisse des dépôts et consignations (CDC) sous l'autorité et le contrôle du FIPHFP et de ses tutelles.

LES FONCTIONS PUBLIQUES ET LEURS EFFECTIFS

Au 31 décembre 2004, les trois fonctions publiques emploient 5 108 452 personnes dont 4 606 147 comptabilisées pour l'assiette d'assujettissement. En moyenne, une personne physique correspond à 0,93 équivalent temps plein.

La fonction publique d'Etat représente la moitié des effectifs, la fonction publique territoriale 31 % et la fonction publique hospitalière 19 %.

Par rapport aux autres et de par sa spécificité, la fonction publique territoriale se démarque par le nombre et le morcellement de ses établissements et de ses effectifs : avec 10 347 établissements, elle représente 69,3 % des établissements assujettis mais seulement 27,5 % des effectifs.

Inversement, les établissements de la fonction publique hospitalière, majoritairement très gros employeurs, sont plus fréquemment assujettis que ceux des autres fonctions publiques.

LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Etablissements et effectifs des trois fonctions publiques au 31/12/2004

Fonctions publiques	Etat	Hospitalière	Territoriale	TOTAL
Effectif total	2 543 112	992 064	1 573 276	5 108 452
Part des trois fonctions publiques	49,8 %	19,4 %	30,8 %	100 %
Établissements appelés à déclarer	974	2 543	10 347	13 864
Dont établissements assujettis	648	2 141	6 294	9 083
Part d'établissements assujettis	66,5 %	84,2 %	60,8 %	65,5 %
Effectifs des établissements assujettis	2 462 471	878 418	1 265 258	4 606 147
Part d'effectif assujetti / effectif total	96,8 %	88,5 %	80,4 %	90,2 %
Effectifs en ETP	2 369 180	823 749	1 127 206	4 320 135
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	88 397	31 350	43 929	163 676
Taux d'emploi	3,59	3,57	3,47	3,55

Source : Rapport annuel FIPHFP 2006 – état des lieux

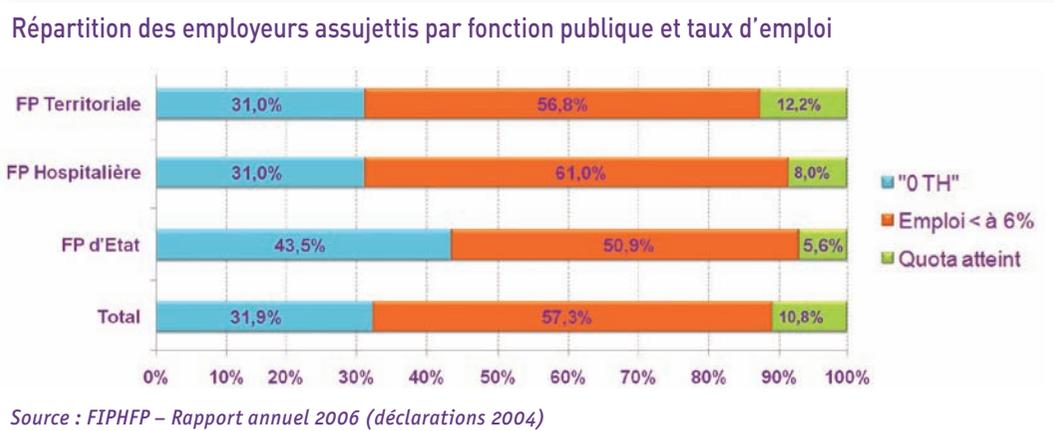
Par rapport au secteur privé, le mode de calcul du taux d'emploi est très différent, chaque fonctionnaire comptant pour une unité.

Parmi les 9 083 employeurs ayant transmis leur déclaration obligatoire et assujettis à l'obligation d'emploi, 68,1 % des établissements assujettis ont déclaré avoir employé au moins une personne handicapée en 2004, 31,9 % n'emploient aucune personne handicapée mais 10,8 % remplissent pleinement leur obligation d'emploi.

Comme l'illustre le graphique ci-dessous, on observe de très nets écarts entre les trois fonctions publiques.

La fonction publique d'Etat est en retrait avec seulement 56,5 % d'établissements employant au moins une personne handicapée.

Comme pour la fonction publique d'Etat, la fonction publique hospitalière a une faible part d'établissements atteignant le taux d'emploi de 6 %.



Si les taux d'emploi des trois fonctions publiques sont très proches, ils varient sensiblement selon le type d'employeur assujetti (de 1,57 % au sein des

communes de moins de 1 000 habitants à 6,66 % dans les « autres collectivités hospitalières »).

Bien que l'on manque d'informations précises, il semble que ces écarts s'expliquent entre autres par la taille des établissements. Comme pour le secteur privé, le taux d'emploi augmente avec la taille des établissements. Ainsi, dans la fonction publique hospitalière, les hôpitaux figurent parmi les meilleurs taux d'emploi.

3.2 LES ETABLISSEMENTS PRIVES ASSUJETTIS DE 20 SALARIES ET PLUS

Chaque année, les établissements des secteurs privé et public à caractère industriel et commercial (Epic), de 20 salariés et plus sont tenus de transmettre leur déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont ils relèvent. Les informations figurant sur ces documents sont contrôlées par les DDTEFP puis agrégées au niveau national par la Dares qui en analyse le contenu.

La DOETH est actuellement l'unique source d'information sur les personnes handicapées salariées. Sa limite tient au champ défini par la loi : les personnes travaillant dans les établissements privés employant moins de 20 salariés, ainsi que les non salariés, restent inconnus.

Les données les plus récentes disponibles au moment de la rédaction de l'Atlas portent sur l'exercice 2005.

Fin 2005, 141 749 établissements privés employaient au moins 20 salariés⁵⁴. 101 286 répondaient aux conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi et plus d'un quart (28 %) n'étaient en fait pas assujettis à l'obligation d'emploi pour des raisons diverses :

- cessation de l'établissement,
- création, ou passage du seuil de 20 salariés, datant de moins de trois ans,
- effectif assujetti inférieur au seuil après décompte en équivalents temps plein et/ou déduction des salariés occupant un « emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap), exclus de l'assiette d'assujettissement⁵⁵.

Les 101 286 établissements assujettis à l'obligation d'emploi employaient 8 059 245 salariés dont 492 555 occupaient des postes exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap).

Parmi ces salariés, 252 218 travailleurs handicapés, correspondant à 339 445 "unités bénéficiaires".

6 748 établissements avaient signé un accord d'établissement, d'entreprise ou de branche.

Répartition des établissements privés et de leurs effectifs par taille d'établissement en 2005

Taille d'établissement	20-49 salariés	50-99 salariés	100-199 salariés	200-499 salariés	500 salariés & +	TOTAL
Etablissements assujettis	59 200	22 265	12 209	5 998	1 615	101 286
Part / nombre total établissement	58,4 %	22,0 %	12,1 %	5,9 %	1,6 %	100,0 %
Effectifs salariés (total)	1 848 425	1 457 736	1 549 316	1 641 116	1 562 652	8 059 245
Part / total emploi salarié	22,9 %	18,1 %	19,2 %	20,4 %	19,4 %	100,0 %
Emplois exclus	44 258	92 187	121 708	104 833	129 569	492 555
Emplois exclus / Effectif total	2,4 %	6,3 %	7,9 %	6,4 %	8,3 %	6,1 %
Effectifs assujettis	1 804 168	1 366 287	1 427 608	1 536 283	1 433 082	7 567 428
Salariés handicapés	51 163	42 825	49 698	54 343	54 189	252 218

Source : Dares – DOETH 2005

Guide de lecture : les 1 615 établissements de 500 salariés et plus représentent 1,6 % de l'ensemble des établissements assujettis ; ils emploient 1 562 652 salariés, soit 19,4 % du total, dont 129 569 sur des postes exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap). Ces derniers représentent 8,3 % de leur effectif, part importante en comparaison des autres tailles d'établissement (taux moyen : 6,1 %). Leur effectif assujetti, après décompte des Ecap, ressort à 1 433 082 salariés. Ils emploient 54 189 personnes handicapées, soit 3,8 % de leur effectif assujetti.

⁵⁴ Source Unédic – Unistat ; données au 31 décembre 2005 sur le champ Unédic (voir encadré en début de chapitre)

⁵⁵ Depuis la loi de février 2005, applicable au 1^{er} janvier 2006, cette dernière dérogation n'existe plus.



Répartition des établissements assujettis par activité économique en 2005 (France métropolitaine)

Activité en NES 16	Etablissements assujettis		Etablissements 20 et + Champ Unédic	
	Nombre	%	Nombre	%
Agriculture, sylviculture, pêche	692	0,7%	-	-
Industries agricoles et alimentaires	3 149	3,1%	3 451	2,5%
Industrie des biens de consommation	4 349	4,3%	4 948	3,6%
Industrie automobile	662	0,7%	705	0,5%
Industries des biens d'équipement	5 378	5,3%	6 125	4,4%
Industries des biens intermédiaires	10 477	10,3%	12 282	8,8%
Energie	1 743	1,7%	727	0,5%
Construction	5 581	5,5%	12 544	9,0%
Commerce	20 081	19,8%	25 274	18,2%
Transports	3 792	3,7%	9 005	6,5%
Activités financières	3 606	3,6%	3 771	2,7%
Activités immobilières	1 341	1,3%	1 561	1,1%
Services aux entreprises	17 566	17,3%	26 113	18,8%
Services aux particuliers	6 589	6,5%	9 806	7,0%
Éducation, santé, action sociale	13 721	13,5%	18 833	13,5%
Administration	2 557	2,5%	3 905	2,8%
ENSEMBLE DES SECTEURS	101 286	100,0%	139 118	100,0%

Source : Dares – DOETH 2005 & Unédic statistiques année 2005 (données renseignées uniquement)

Par rapport à la structure par activité des établissements français de 20 salariés et plus (en excluant l'agriculture dont les chiffres Unédic n'offrent qu'une présentation très partielle) on constate que :

- les établissements des secteurs construction et transport sont sous-représentés parmi les établissements assujettis. Une grande part de leurs salariés relève en effet des Ecap.
- trois secteurs sont surreprésentés : les activités financières, les industries des biens intermédiaires et l'énergie, activités qui comptent très peu d'Ecap dans leur personnel.

La réponse à l'obligation d'emploi

En 2005, 31 540 établissements, soit 31,1 % (33,9 % en 2000), ont rempli leur obligation exclusivement par l'emploi direct de salariés handicapés. A contrario 33 988, soit 33,6 %, n'en employaient aucun (36,7 % en 2000).

Modalités de réponse des établissements assujettis à l'obligation d'emploi (en UB - voir encadré)

	Etablissements	% ⁽⁵⁶⁾
Etablissements assujettis	101 286	100,0 %
- Emploi direct de travailleurs handicapés	31 540	31,1 %
- Emploi direct de TH + contrat avec le milieu protégé	6 957	6,9 %
- Emploi direct de TH + contrat avec le milieu protégé + versement Agefiph	8 126	8,0 %
- Emploi direct de TH + versement Agefiph	13 928	13,8 %
Etablissements employant des personnes handicapées	60 551	59,8 %
- Contrat avec le milieu protégé + versement Agefiph	6 586	6,5 %
- Versement de la contribution à l'Agefiph uniquement	27 402	27,1 %
Etablissements n'employant aucun travailleur handicapé	33 988	33,6 %
Signataires d'un accord (exonérés de contribution à l'Agefiph)	6 748	6,7 %

Source : Dares – DOETH 2005

⁵⁶Pourcentages calculés sur la base de l'ensemble des établissements, y compris ceux ayant signé un accord.

Six des établissements privés sur dix employaient au moins un salarié handicapé en 2005.

Près d'un tiers (31,1%) atteignait, voire dépassait, le quota de 6 % exclusivement par l'emploi direct.

6,9% ont atteint ce quota en complétant l'emploi direct par de l'emploi "indirect", c'est-à-dire en passant des contrats avec des établissements du milieu protégé. Ils ont ainsi fourni du travail à des personnes handicapées extérieures à l'établissement.

Au total, 38 % des établissements ont rempli leur obligation par l'emploi direct et/ou indirect de personnes handicapées.

21,8 % d'établissements employant des handicapés ont versé une contribution à l'Agefiph faute d'avoir atteint le quota de 6 % par l'emploi direct ou indirect.

6,5 % n'employaient aucun handicapé mais ont passé des contrats avec le milieu protégé.

27,1 % n'employaient aucun salarié handicapé, et s'acquittaient de l'obligation par la seule contribution Agefiph. Ces établissements sont désormais particulièrement visés : la loi de février 2005 a institué, à compter du 1^{er} janvier 2007, une pénalité spécifique pour les établissements qui n'auront réalisé aucune action en faveur de l'emploi de personnes handicapées pendant trois années consécutives.

Salariés handicapés et "unités bénéficiaires" (UB)

Jusqu'au 31/12/2005 la mise en œuvre de l'obligation d'emploi est appréciée en équivalents temps plein et en unités bénéficiaires. Ces dernières tiennent compte de majorations selon l'âge, la lourdeur du handicap, l'embauche sous CDI, la formation de plus de 500 heures du nouveau bénéficiaire, etc.

Exemple :

- L'obligation d'emploi d'un établissement employant 34 salariés à temps plein et 4 à mi-temps est égale à :

$((34+(4 \times 0,5)) \times 6\% = 2,16$; arrondi à l'unité inférieure = **2 UB**

- Si parmi ces 38 salariés elle a embauché une personne handicapée :

- en CDI à temps plein = **1 UB**

- en 2004 ou 2005 (pour l'exercice 2005) = + 1 UB

- reconnu en catégorie C par la Cotorep = + 1,5 UB

- recruté en sortie d'une entreprise adaptée = + 1 UB

Ce salarié compte pour $1+1+1,5+1=$ **4,5 UB**

L'établissement, dont seulement 2,8% des salariés sont handicapés (1/38) a en fait rempli son obligation d'emploi.

Changements introduits par la loi du 11 février 2005

(Applicables au 1^{er} janvier 2006)

La notion d'unité bénéficiaire disparaît : une personne handicapée = 1 sous réserve qu'elle ait été présente au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois, quelle que soit la nature et la durée de son contrat. Les intérimaires ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois.

Pour en savoir plus : <http://www.handiplace.org/>

La réponse à l'obligation d'emploi selon l'activité des établissements

	Accords	Emploi direct	Sous-traitance	Contribution	T.E.D. ⁵⁷
Agriculture	0,4 %	68,0 %	24,5 %	51,7 %	4,74 %
Construction	0,1 %	75,0 %	15,9 %	44,4 %	5,11 %
Industrie	2,0 %	72,0 %	32,8 %	52,0 %	4,90 %
Commerce et services	9,1 %	53,3 %	17,5 %	57,7 %	4,22 %
Transport	7,6 %	65,5 %	19,0 %	53,4 %	4,33 %
Tous secteurs	6,7 %	59,8 %	21,4 %	55,3 %	4,49 %

Source : Dares - *TED = taux d'emploi direct

NB : La plupart des établissements utilisant plusieurs modalités, le total en ligne est supérieur à 100 %.

Les établissements sous accord en vigueur restent minoritaires (6,7 %) mais leur nombre tend à croître : ils ont presque doublé depuis 2001 (3,7 %). Ce sont surtout les gros établissements (200 salariés et plus ; voir ci-après) et ceux du secteur tertiaire qui les signent.

L'emploi direct est plus fréquent dans les établissements de 100 salariés et plus et dans les secteurs de l'industrie et encore plus dans la construction dont la moitié des établissements atteignent le quota par le seul emploi direct. Il est probable que les maintiens dans l'emploi suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, beaucoup plus fréquents dans le BTP et l'industrie que dans les entreprises du tertiaire, expliquent en partie cette situation.

Globalement, à près de 60 % de l'obligation totale⁵⁷, l'emploi direct de salariés handicapés reste la modalité la plus utilisée, ce qui va dans le sens de l'objectif de la loi.

Le recours à la sous-traitance avec le milieu de travail protégé concerne 21 % des établissements (chiffre constant depuis 2001). Il est plus fréquent dans les établissements industriels et ceux de 200 salariés et plus.

Le versement de la contribution à l'Agefiph est l'autre modalité privilégiée par les établissements du tertiaire.

⁵⁷ Exprimée en parts d'unités bénéficiaires par rapport l'obligation totale également en UB.



La réponse à l'obligation d'emploi selon la taille des établissements

	Accords	Emploi	Sous-traitance	Contribution	T.E.D. *
de 20 à 49 salariés	6,0 %	49,0 %	15,1 %	55,0 %	3,99 %
de 50 à 99 salariés	6,3 %	68,6 %	24,8 %	56,8 %	4,34 %
de 100 à 199 salariés	6,0 %	82,2 %	32,7 %	57,6 %	4,86 %
de 200 à 499 salariés	11,3 %	83,9 %	40,7 %	52,0 %	4,54 %
500 salariés et plus	23,6 %	75,2 %	47,2 %	43,8 %	4,82 %
Toutes tailles	6,7 %	59,8 %	21,4 %	55,3 %	4,49 %

Sources : DOETH, Atlas 2008 - *TED = taux d'emploi direct

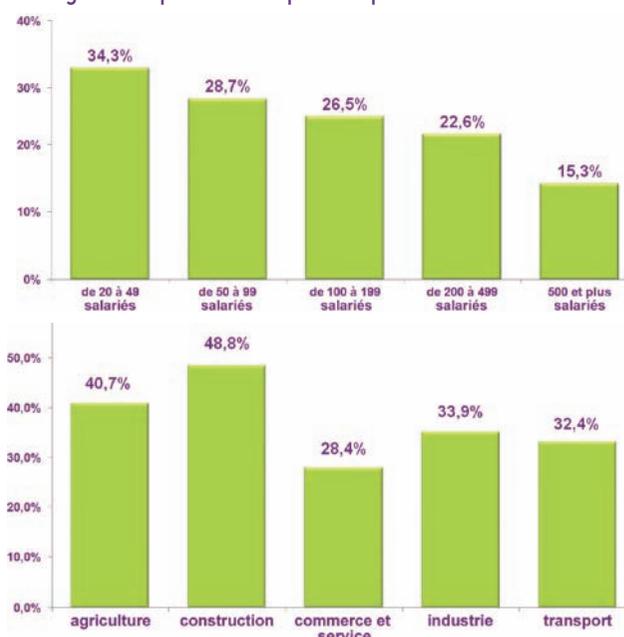
L'hétérogénéité des modes de réponse est plus forte selon les tailles d'entreprises que selon les secteurs d'activité. L'emploi direct et le recours à la sous-traitance, notamment, présentent des amplitudes de variation plus grandes.

Rappelons qu'en 2005, 31 540 établissements, soit 31,1 %, emploient suffisamment de travailleurs handicapés pour atteindre, voire dépasser, le quota de 6 % de travailleurs handicapés.

On observe des écarts importants selon le secteur et selon la taille de l'établissement : les établissements agricoles (+ 9 points par rapport à la moyenne) et plus encore du secteur de la construction (+ 18 points) atteignent plus fréquemment le taux légal.

Les petits établissements atteignent plus fréquemment ce taux car il leur suffit souvent d'un salarié pour satisfaire à l'obligation d'emploi. A l'opposé, seuls 15 % des établissements de 500 salariés et plus, et 23 % des 200 à 499 atteignent ce taux.

Répartition par taille et secteur d'activité des établissements atteignant le quota de 6 % par l'emploi direct

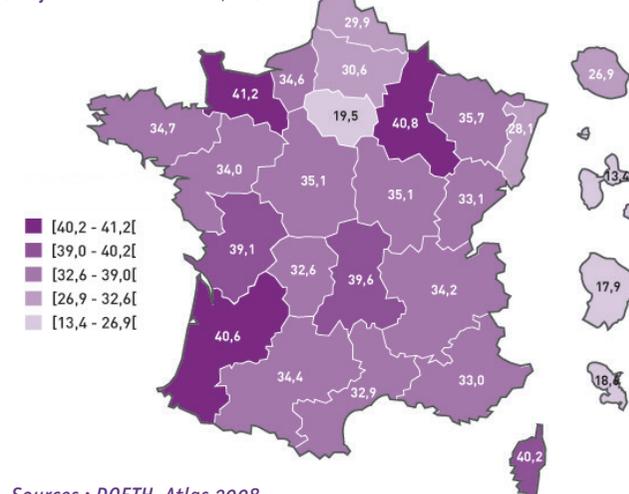


Sources : DOETH, Atlas 2008

Les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi diffèrent beaucoup d'une région à l'autre.

L'Île-de-France, qui représente presque un quart des établissements assujettis, se classe au 22^{ème} rang avec seulement 19 % d'établissements atteignant le quota par l'emploi direct. La part relativement faible de travailleurs handicapés dans la demande d'emploi peut expliquer en partie cette situation, du fait de la plus grande difficulté à trouver un candidat handicapé répondant au profil du poste. De plus, la structure des activités (part très importante du tertiaire) et le niveau de qualification des postes, plus élevé que dans l'ensemble des régions, diminuent la probabilité d'insertion de travailleurs handicapés, ici aussi moins qualifiés que les valides.

Part d'établissements atteignant le quota de 6 % par l'emploi direct (moyenne nationale : 31,1%)

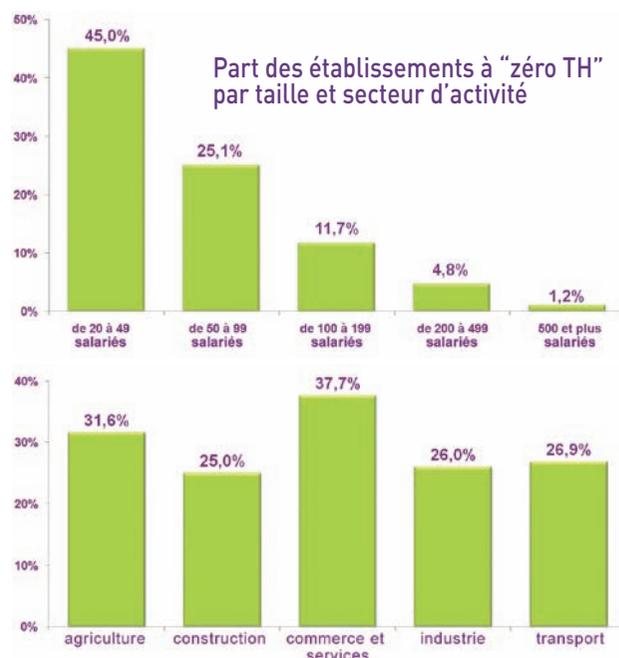


Sources : DOETH, Atlas 2008

33 988 établissements, soit 33,6 % des 20 salariés et plus, n'emploient aucun travailleur handicapé. La contribution à l'Agefiph constitue l'unique mode de réponse à l'obligation d'emploi pour 81 % de ces établissements.

La part de ces établissements à « 0 TH » est inversement corrélée à la taille de l'établissement : elle atteint 45 % pour les établissements de 20 à 49 salariés et seulement 1,2 % pour les établissements de 500 salariés et plus.

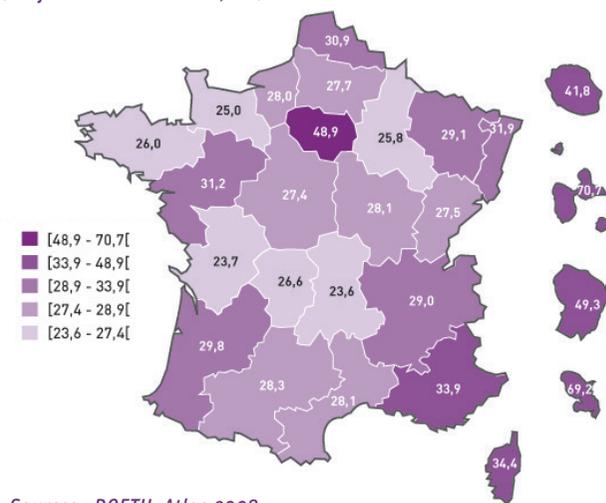
L'hétérogénéité est moindre entre secteurs d'activité mais le commerce et les services s'écartent significativement de la moyenne, avec 37,7 % d'établissements n'employant aucun travailleur handicapé.



Sources : DOETH, Atlas 2008

La part d'établissements à « 0 TH » varie de 1 à 3 (24 % à 70 %) selon les régions. Elle est particulièrement élevée en Ile-de-France, qui se situe 15 points au-dessus de la moyenne, et dans les Dom.

Part d'établissements à « zéro TH » (moyenne nationale : 33,6 %)



Sources : DOETH, Atlas 2008

EVOLUTION DES RATIOS DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVE DE 2001 A 2005

Le taux d'emploi direct⁵⁸ de travailleurs handicapés progresse, régulièrement mais lentement, de 0,1 point en moyenne annuelle.

Evolution de 2001 à 2005 des ratios de l'obligation d'emploi dans le secteur privé

Ratios de l'obligation d'emploi	2001	2002	2003	2004	2005
Taux d'emploi direct (U.B.)	4,13 %	4,19 %	4,22 %	4,39 %	4,49 %
Taux d'emploi indirect (sous-traitance)	0,18 %	0,19 %	0,18 %	0,19 %	0,18 %
Total emploi direct et indirect	4,31 %	4,38 %	4,40 %	4,58 %	4,67 %

Source : DOETH 2001 à 2005 sur la base des personnes physiques et non pas des ETP

C'est surtout par l'emploi de salariés handicapés que les établissements s'acquittent de l'obligation d'emploi, les contrats avec le milieu protégé (emploi indirect) n'y contribuant que marginalement.

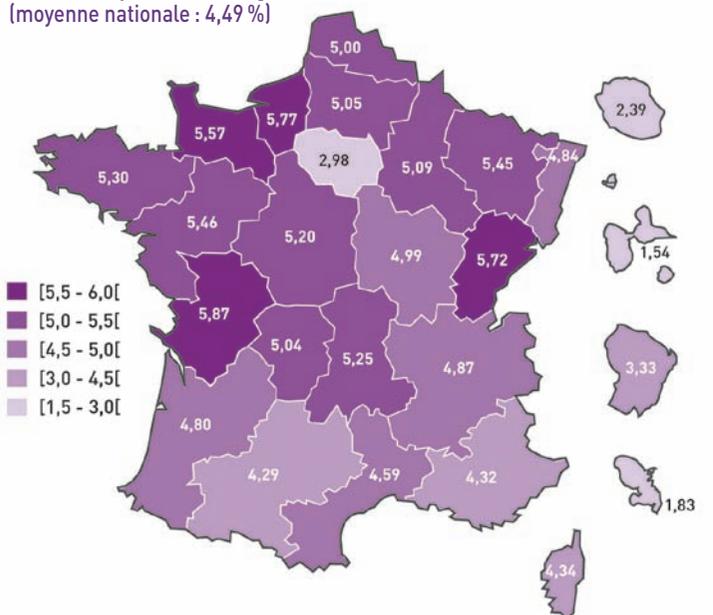
⁵⁸ Total des unités bénéficiaires "salariés" / effectif salarié assujéti (effectif total hors emplois à aptitudes particulières) ; le taux d'emploi indirect est calculé sur la valeur, traduite en UB, des contrats de sous-traitance passés avec le milieu protégé.



Si l'on raisonne en nombre de salariées handicapées personnes physiques (nouveau mode de calcul du taux d'emploi) et non plus en unités bénéficiaires, le taux est de 3,13 % sur la base de l'effectif total et de 2,73 % (2,67 % en 2004) si l'on compte les emplois en équivalents temps plein⁵⁹.

Enfin, des entreprises adaptées figurent parmi les établissements assujettis. Or, leur vocation étant statutairement d'employer des personnes handicapées, elles affichent des taux d'emploi direct qui dépassent très largement 6 % et impactent artificiellement les ratios, notamment ceux des régions où elles emploient de nombreux salariés. Hors entreprises adaptées, le taux d'emploi direct France entière ressort à 4,30 %.

Taux d'emploi direct régionaux en 2005
(moyenne nationale : 4,49 %)



Note méthodologique sur les calculs de ratios

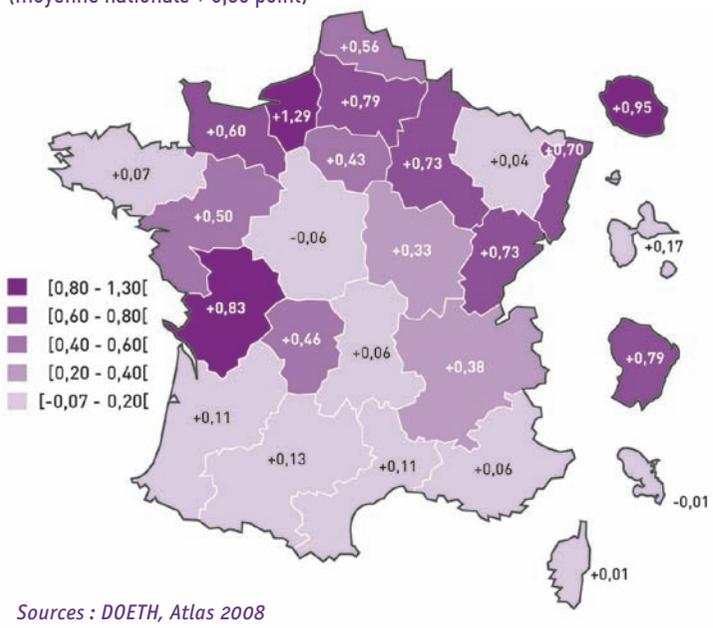
Le taux d'emploi direct est le rapport entre le total des UB validées pour l'ensemble des salariés handicapés et l'effectif d'assujettissement de l'établissement.

Le taux d'emploi indirect est le rapport entre le total des UB validées pour les contrats passés avec le milieu protégé ou les entreprises adaptées et l'effectif d'assujettissement de l'établissement.

NB : les données issues des saisies départementales n'étant pas toujours exhaustives et/ou complètes, la Dares effectue un travail de fiabilisation du fichier qui se traduit par un poids statistique affecté à chaque type d'information (sur les salariés et les établissements).

Les exploitations nationales pondèrent les calculs par le poids statistique correspondant à la variable observée (concernant les établissements ou les salariés). Par contre, il n'y a pas de pondérations régionales ; les calculs portent alors sur les données « brutes ».

Evolution des taux d'emploi direct régionaux entre 2001 et 2005
(moyenne nationale + 0,36 point)



Sources : DOETH, Atlas 2008

Le taux d'emploi direct varie dans un rapport de 1 à 4 d'une région à l'autre avec, en retrait, l'Ile-de-France et les Dom.

La structure majoritairement tertiaire de l'emploi en Ile-de-France peut expliquer cet écart important avec les autres régions.

Le poids de l'Ile-de-France (26 % des effectifs assujettis), tire fortement vers le bas le taux d'emploi direct national, phénomène illustré par le fait que 18 des 26 régions affichent des taux supérieurs au taux national, allant jusqu'à 5,87 %. Hors Ile-de-France, le taux d'emploi direct est de 5,02 % (+ 0,53 point).

Si le taux d'emploi direct évolue lentement au niveau national, les évolutions régionales se font à des rythmes très divers, parfois rapides, sur la période 2001 – 2005 : les écarts interrégionaux sont encore plus marqués que pour les taux d'emploi. On observe tous les cas de figure mais la situation la plus fréquente est une forte croissance dans les régions qui connaissaient déjà, en 2001, des taux d'emploi supérieurs à la moyenne. Seules la Guyane et la Réunion sont dans une configuration de « rattrapage » de leur faible taux d'emploi en 2001 par une forte croissance de ce taux depuis.

⁵⁹ Source : Dares, Selma Amira ; Premières Synthèses N° 49.2 Décembre 2007 « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus : bilan de l'année 2005 ».

Taux d'emploi direct par secteur d'activité : le tertiaire reste en retrait

Activités en NES 16	Taux d'emploi direct
Éducation, santé, action sociale	7,04 %
Industrie automobile	6,46 %
Industries des biens intermédiaires	5,21 %
Administration	5,13 %
Construction	5,11 %
Industries agricoles et alimentaires	5,11 %
Agriculture, sylviculture, pêche	4,74 %
Industries des biens d'équipement	4,57 %
Transports	4,24 %
Industrie des biens de consommation	4,18 %
Activités immobilières	3,82 %
Commerce	3,55 %
Services aux entreprises	3,42 %
Services aux particuliers	3,30 %
Activités financières	3,24 %
Energie	3,21 %
Tous secteurs	4,49 %

Source : Dares – DOETH 2005

Le secteur éducation, santé, action sociale se démarque nettement des autres, constat récurrent et généralisé à l'ensemble du territoire national.

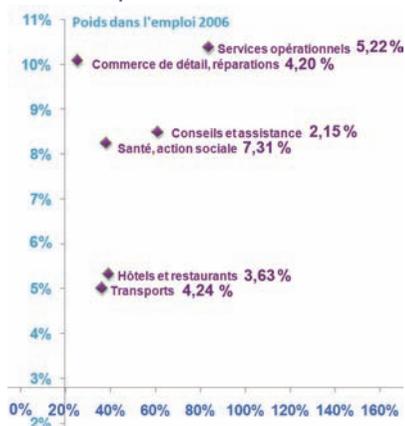
En fait, son résultat est essentiellement imputable au sous-secteur santé, action sociale (7,31 %), l'éducation se situant légèrement au-dessus de la moyenne (4,68 %).

Concernant la construction, l'industrie et, dans une moindre mesure, l'agriculture, leurs taux d'emploi (supérieurs à la moyenne) s'expliquent notamment par le maintien en emploi de personnes devenues handicapées.

Les secteurs dont les effectifs sont importants et ont augmenté plus vite que la moyenne entre 1994 et 2006 (graphique ci-contre) ont procédé sur la période à des embauches importantes.

Ces créations d'emploi ont-elles bénéficié aux personnes handicapées ? La réponse précise est impossible mais du moins peut-on situer chacun de ces secteurs selon son taux d'emploi direct.

Taux d'emploi direct des secteurs les plus dynamiques en terme d'emploi (en NES 36)



Sources : DOETH, Atlas 2008

Le secteur qui connaît la plus forte croissance en terme d'emplois salariés, postes et télécommunications, a un taux d'emploi direct inférieur de 1,16 point à la moyenne.

Sur les six secteurs qui connaissent à la fois une forte croissance de leurs effectifs et représentent une part importante de l'emploi salarié total, deux seulement présentent un taux d'emploi direct supérieur à la moyenne : santé et action sociale et services opérationnels.

Par contre, l'évolution du ratio entre 2001 et 2005 est plus rapide que la moyenne (+ 0,36 point) pour trois des quatre autres secteurs :

- commerce de détail, réparation (+ 0,53 point),
- conseils et assistance (+ 0,45 point),
- hôtels et restaurants (+ 0,43 point),

3.3 EVOLUTION DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ENTRE 2005 ET 2007

DES PERSPECTIVES PLUTOT FAVORABLES A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Les éléments présentés dans ce chapitre sont tirés d'une étude commanditée par l'Agefiph⁶⁰ au 1^{er} trimestre 2008 auprès d'un échantillon de 1 511 établissements de 20 salariés et plus du secteur privé.

Entrée en application au 1^{er} janvier 2006, la loi du 11 février 2005 a sensiblement modifié les conditions de l'obligation d'emploi, avec pour objectif d'inciter plus encore qu'auparavant les entreprises à embaucher des personnes handicapées. Un des objectifs de l'étude citée était d'évaluer l'impact de la loi sur le comportement des entreprises de 20 salariés et plus.

En effet, si les fortes augmentations de la contribution perçue par l'Agefiph et du nombre d'établissements contributeurs s'expliquent par l'élargissement de l'assiette d'assujettissement, ce constat n'explique pas les évolutions observées et n'informe pas sur les attentes et intentions des entreprises concernant l'emploi des personnes handicapées.

Principaux enseignements de l'étude

La situation en 2007 : une lente et difficile adaptation à la loi

- taux d'emploi de personnes handicapées à fin 2007 : 2,9 % (1 salarié handicapé = 1 unité bénéficiaire),
- ¼ des établissements atteignent leur quota de travailleurs handicapés, uniquement par l'emploi direct,
- 48 % emploient au moins un travailleur handicapé, mais pas plus qu'avant 2007,
- 17 % emploient plus de travailleurs handicapés qu'avant 2007,
- ¼ des établissements satisfont la loi uniquement par la contribution,
- 36 % d'établissements à « quota 0 » fin 2007, mais 40 % d'entre eux avaient déjà employé des travailleurs handicapés.

Pour un établissement sur trois, la manière de satisfaire la loi correspond à un choix réfléchi ; pour les autres, c'est un concours de circonstances ou un choix par défaut.

Une évolution des pratiques

- 14 % ont modifié leur réponse à l'obligation d'emploi, en raison de mouvements de personnels (embauches ou départs de personnes handicapées) dans 55 % des cas,
- 1/3 déclarent avoir mis en place une politique particulière envers les personnes handicapées.

Les effets de la loi sur la gestion des ressources humaines : ¼ des établissements a ou va embaucher

Parmi les 72 % d'établissements qui connaissent la loi, 52 % déclarent qu'elle a eu ou aura des conséquences sur la gestion des ressources humaines, cette proportion étant plus forte dans les grands établissements. La principale de ces conséquences, citée dans 54 % des cas, est l'embauche de personnes handicapées.

95 % des établissements ont procédé à des embauches entre 2005 et 2007 et 33 % ont embauché des personnes handicapées.

Parmi les salariés handicapés dénombrés en 2007 par les établissements, 64 % étaient déjà handicapés lors de leur embauche (les 36 % restant sont devenus handicapés en cours de carrière).

41 % des salariés handicapés ont été embauchés en CDI et 73 % des personnes handicapées embauchées en 2005 ou 2006 sont toujours en poste au moment de l'enquête.

Des perspectives 2008 plutôt favorables à l'emploi de personnes handicapées...

64 % des établissements envisagent d'embaucher du personnel en 2008. En février 2008, 26 % cherchaient ou prévoient d'embaucher des personnes handicapées. 56 % de ces établissements souhaitent bénéficier pour cela d'une aide et/ou de conseils.

Une évolution positive de la perception du handicap

Il ressort de cette enquête que le travailleur handicapé est de moins en moins défini par rapport à son identité personnelle au profit de son identité professionnelle (parcours dans l'emploi, compétences, etc.). De fait, 50 % des établissements les considèrent comme « des travailleurs comme les autres ».

Le travailleur handicapé est donc apprécié selon les mêmes critères que les autres postulants.

⁶⁰ « Evolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus » - Crédoc 2008, à paraître

L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements privés de 10 à 19 salariés

Si l'emploi des personnes handicapées est connu pour ce qui concerne les établissements privés de 20 salariés et plus, il reste méconnu dans les établissements de moins de 20 salariés, non soumis à l'obligation d'emploi. Divers travaux dont l'enquête HID de l'Insee, déjà citée, et les rapports sur les placements réalisés par Cap Emploi confirment que ces établissements emploient des personnes handicapées sans qu'il soit possible d'en évaluer précisément le nombre.

On dénombre en France métropolitaine environ 142 000 établissements privés de 10 à 19 salariés, employant 1 900 000 salariés. Quelle place y occupent les personnes handicapées ? Pour répondre à ce manque d'information et pour envisager les pistes possibles de développement de l'emploi handicapé au sein de ces établissements, 4 000 établissements

ont été enquêtés en mai-juin 2007 sur l'emploi des personnes handicapées (administrativement reconnues ou non) et sur leurs opinions vis-à-vis de l'emploi de ces personnes⁶¹.

27 000 des 142 000 établissements privés de 10 à 19 salariés (19 %) employaient au moins une personne handicapée au 31 décembre 2006. En moyenne, ces établissements employaient 1,2 travailleur handicapé, soit un total estimé de 33 000 salariés handicapés. On peut ainsi estimer à 1,7 % le taux d'emploi brut de personnes handicapées. En ne retenant que les personnes administrativement reconnues, et dans une approche en équivalent temps plein, le taux d'emploi peut être estimé à 1,4 % puisque dans presque 8 cas sur 10, le salarié handicapé bénéficie d'une reconnaissance administrative. Un tiers de ces salariés ont été embauchés alors qu'ils étaient déjà handicapés. Comme dans les

établissements de 20 salariés et plus, ils sont très majoritairement employés en CDI (91 %) et à temps plein (81 %).

Qu'ils en emploient déjà ou non, il ressort de l'étude qu'environ 38 % des établissements de 10 à 19 salariés, soit 54 000 (dont 20 000 qui n'employaient pas de travailleur handicapé fin 2006), sont susceptibles d'employer des personnes handicapées.

Source : étude commanditée par l'Agefiph et réalisée par TMO Régions par enquête téléphonique auprès d'un échantillon de 4 000 établissements interrogés en mai et juin 2007

Un certain nombre de recherches confirment les résultats de l'enquête précédemment évoquée. Il semble en effet, qu'en terme de perception, les personnes handicapées ne bénéficient pas obligatoirement d'une image négative. Lorsqu'ils sont interrogés, des évaluateurs potentiels jugent plus favorablement sur des dimensions psychologiques des personnes handicapées (physiques dans ces études) que des personnes « valides » (Rohmer et Louvet, 2006⁶²). Cependant, peut-on considérer que les pratiques (et non plus les perceptions) aillent dans le même sens ?

Les études de Ravaud, Madiot et Ville (1992) ou encore d'Amadiou (2004) montrent en quoi le handicap constitue un facteur discriminant dans les comportements d'embauches.

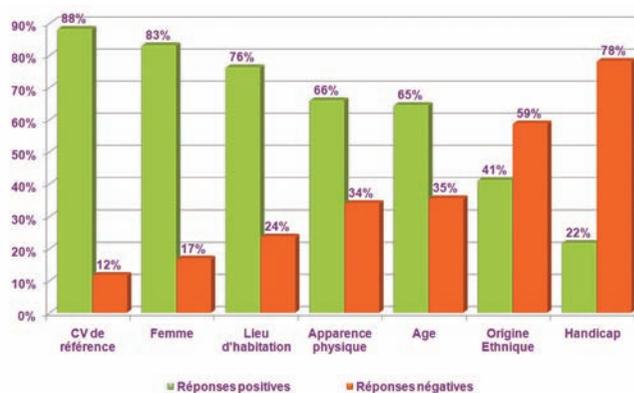
Ravaud, Madiot et Ville (1992), en matière d'accès à l'emploi, montrent qu'à qualifications égales (hautement qualifiée, modestement qualifiée) des personnes non handicapées reçoivent plus de réponses favorables (convocations pour un entretien) que des personnes handicapées (moteurs dans cette étude).

Les travaux menés par Amadiou (2004) à l'Observatoire des discriminations, à partir de « testing » vont dans le même sens⁶³.

La méthode utilisée est celle de « l'audit par couple ». Celle-ci consiste à envoyer, en réponse à une offre d'emploi, deux CV (validés à partir d'une banque de CV d'un cabinet de recrutement) qui ne diffèrent que par une caractéristique, (i.e., la variable à tester). Le couple de CV a été adressé à un échantillon d'entreprises, pour des postes de commerciaux : chargés de clientèle, commerciaux, technico-commerciaux de niveau BTS.

Le CV « handicap » reçoit le moins de réponses positives et, au regard du nombre de réponses reçues, possède bien plus de réponses négatives que positives (78 % contre 22 %). C'est d'ailleurs la seule variable (idem pour l'origine ethnique) qui possède cette configuration.

Les réponses selon le CV envoyé



Source : Observatoire des discriminations

⁶¹ Un travail similaire, portant sur les établissements de 1 à 9 salariés, a été commandité par la DGEFP, piloté par la Dares, réalisé par le cabinet Test. A paraître.

⁶² Notons dans cette étude que dès lors qu'il s'agit de se positionner sur le niveau de compétences des personnes-cibles (et non plus sur des descriptions psychologiques), les personnes handicapées, en particulier pour des postes « où on ne les attend pas », sont plus défavorablement jugées que les personnes « valides ».

⁶³ Pour un accès direct à cette étude : <http://www.communautarisme.net/docs/od-testing-0504.pdf>



Chapitre 3

LES MOYENS, LES ACTIONS & LES RESULTATS

Chiffres clés

En résumé...

- 1. Les moyens organisationnels et humains84**
 - 1.1 Les partenaires institutionnels, acteurs et financeurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées
 - 1.2 Les opérateurs et dispositifs de l'insertion et du maintien dans l'emploi

- 2. Les aides et actions vers les employeurs et les personnes handicapées : leurs résultats..... 93**
 - 2.1 La formation professionnelle des personnes handicapées
 - 2.2 L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi



CHIFFRES CLES 2007

L'accueil et les placements réalisés par le réseau des Cap Emploi

- **87 226 personnes handicapées** ont été prises en charge (+ 6,8 % par rapport à 2006)
- **53 803 embauches de personnes handicapées** (+ 11 % par rapport à 2006) dont 33 % en CDI et 18 % en CDD de plus d'un an **dont 7 758 recrutements** auprès d'employeurs publics
- **50 000 entreprises** et **214 000 personnes handicapées** ont bénéficié d'un ou plusieurs services

Les aides du FIPHFP*

- **1 356 aides individuelles**
- **7 conventions pluriannuelles** de financement de programmes d'actions d'embauche et de maintien dans l'emploi de personnes handicapées avec 4 départements ministériels, 2 collectivités territoriales et 1 centre hospitalier

Les mesures d'aide à l'insertion de l'Agefiph

- **21 843 contrats ont été primés par l'Agefiph** (CDI et CDD de plus de 12 mois)
- **2 996 personnes handicapées ont créé une entreprise** avec l'aide de l'Agefiph (+ 11 % en un an)
- **Pérennité à 3 ans des entreprises créées** entre 2002 et 2005 : 65 %

La formation des personnes handicapées

- **71 114 personnes handicapées** ont bénéficié d'une formation (+ 11 % contre + 4 % tous publics confondus)
- **56 % des personnes handicapées** formées à l'afpa (sur budget de l'Etat) ont accédé à l'emploi dans les 6 mois suivant la sortie de stage (70 % tous publics confondus)

Les personnes handicapées dans les mesures d'aide à l'insertion

- **5 803 bénéficiaires d'un contrat d'avenir** (9,2 % de l'ensemble des contrats)
- **12 206 bénéficiaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi** (8,9 % de l'ensemble)
- **1 518 bénéficiaires d'un contrat insertion revenu minimum d'activité**** (15,8 % de l'ensemble)
- **6 074 bénéficiaires d'un contrat initiative emploi** (19,7 % de l'ensemble)

La sortie du chômage pour emploi

- **35 % des travailleurs handicapés sont sortis du chômage pour retrouver un emploi** contre 51 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi (chiffres estimés à partir des résultats de l'enquête de l'ANPE sur les motifs réels de sortie)

Le maintien dans l'emploi

- **13 317 personnes handicapées ont été prises en charge par les Sameth** en 2006 (17 000 en 2007) dont 8 018 maintenues en emploi
- **Le taux de maintien** (nombre de maintiens réalisés / nombre de dossiers clos) est de **76 %*****

* L'année 2007 correspond pour le FIPHFP à la première année de fonctionnement du dispositif d'aides.

** hors RMI

*** Service de facilitation

EN RESUME . . .

L'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées suppose la mise en œuvre d'un ensemble adapté et réactif de moyens et l'implication, aux côtés de l'Agefiph, et du FIPHFP depuis sa création en 2006, de l'ensemble des partenaires contribuant, selon leurs spécificités, à favoriser l'emploi des personnes handicapées.

En effet, si le handicap est en lui-même un frein à l'embauche, d'autres facteurs défavorables lui sont fréquemment associés, ce cumul aggravant le risque de désinsertion professionnelle. Au-delà des freins liés aux limitations des personnes, des entreprises peuvent être réticentes à l'idée même d'employer des travailleurs handicapés. Le travail récurrent d'information et de sensibilisation a permis de réduire la part de ces entreprises.

L'Agefiph a diversifié et augmenté en 2007 le nombre d'interventions bénéficiant aux personnes handicapées.

La formation – insuffisante pour ce public peu formé et ayant peu accès aux formations, notamment qualifiantes – a constitué un des axes forts en 2007 avec 71 100 bénéficiaires, soit une augmentation de 35 % en un an (+ 11 000 bénéficiaires).

L'adaptation des outils et méthodes aux besoins des personnes et des entreprises apparaît au travers de la refonte de l'offre de services des réseaux Cap Emploi (placement) et Sameth (maintien dans l'emploi). Elle contribue à l'amélioration des pratiques et de leurs résultats : Cap Emploi a placé 11 % de personnes de plus qu'en 2006 et deux fois plus qu'en 1997 ; les Sameth, lorsque la mise en œuvre de la solution de maintien est identifiée dans l'entreprise et acceptée, obtiennent un taux de maintien de 76 %.

En 2007, plus de 103 000 personnes handicapées sont sorties du chômage pour retrouver un emploi.

Parallèlement, 8 000 salariés ont pu être maintenus en emploi.

A compter du second semestre 2008, le FIPHFP dans le cadre de la convention de coopération signée avec l'Agefiph, participe au financement de l'effort de formation des travailleurs handicapés et à l'offre de services des Cap Emploi et Sameth pour l'ouvrir aux employeurs publics et aux travailleurs handicapés souhaitant accéder ou se maintenir dans la fonction publique.

1. LES MOYENS ORGANISATIONNELS ET HUMAINS

1.1 LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS, ACTEURS ET FINANCEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

La définition de la politique générale en faveur des personnes handicapées relève de la compétence de l'Etat. Sa mise en œuvre se réalise dans ses services déconcentrés, au niveau de l'emploi (DRTEFP, DDTEFP) et de l'action sociale (Drass, Ddass).

Au plan institutionnel, la CNSA, les Caf, les caisses d'assurance maladie, l'ANPE, les Assedic, l'Afpa, la MDPH, l'Agefiph, le FIPHFP, les conseils régionaux et généraux participent activement à la mise en œuvre de cette politique générale.

ETAT



Conseils régionaux
(développement économique, formation professionnelle)

Conseils généraux
(compétence sociale)



La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

Accompagnement vers l'EMPLOI des personnes handicapées

Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP)

Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

Certains partenaires institutionnels œuvrent dans le champ de l'insertion professionnelle (orientation, formation, maintien dans l'emploi)



Au cœur de l'action pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, deux organismes fonctionnent en partenariat.

Leur action se concentre sur un seul public « sensible » : les personnes handicapées.

L'un est dirigé vers le secteur PUBLIC,



l'autre vers le secteur PRIVE.



Accompagnement et soutien SOCIAL des personnes handicapées

Directions régionales des affaires sanitaires et sociales (Drass)

Directions départementales des affaires sanitaires et sociales (Ddass)

Des organismes relevant du secteur médico-social fournissent des aides concrètes aux personnes handicapées



L'ETAT

Au niveau de l'Etat, la politique générale en direction des personnes handicapées est définie par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et mise en œuvre par la direction générale de l'action sociale (DGAS) au sein de laquelle une sous-direction des personnes handicapées définit la politique sociale. La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) est quant à elle chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue. Elle est aidée en cela par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), chargée de la production, de l'analyse et de la diffusion des statistiques dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et par la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), qui intervient sur le champ de la santé, de l'action sociale et de la protection sociale. L'application territoriale, appelée à être redéfinie dans le cadre de la révision générale des politiques publiques, est dévolue aux services déconcentrés de l'Etat (Drass, Ddass, DRTEFP, DDTEFP), au niveau départemental et régional, placés sous la responsabilité des préfets.

Directions régionales des affaires sanitaires et sociales (Drass) et directions départementales des affaires sanitaires et sociales (Ddass)

Les directions régionales des affaires sanitaires et sociales (Drass), placées sous l'autorité du préfet de région, et les directions départementales des affaires sanitaires et sociales (Ddass), placées sous l'autorité des préfets de département, sont chargées de mettre en œuvre les politiques médico-sociales en faveur des enfants et adultes handicapés.

Missions du niveau régional (Drass)

- observation et analyse des besoins,
- planification et programmation du secteur des personnes handicapées : créations de places en établissements médico-éducatifs, médico-sociaux et établissements et services d'aide par le travail (Esat),
- allocation des ressources nécessaires aux établissements, en collaboration avec les départements.

Missions du niveau départemental (Ddass)

- mise en œuvre des politiques d'intégration, d'insertion et de solidarité,
- tutelle et contrôle des établissements et services médico-sociaux pour les personnes handicapées,
- élaboration, avec les conseils généraux, des schémas départementaux pour la prise en charge et l'insertion des personnes handicapées,
- animation des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

Les directions régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), placées sous l'autorité du préfet de région, et les directions départementales de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), placées sous l'autorité des préfets de département, sont chargées entre autres de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Missions du niveau régional (DRTEFP)

La DRTEFP élabore la stratégie régionale sur les champs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle apporte un appui technique aux DDTEFP. Elle assiste le préfet de région dans la coordination de ses actions avec la région, le service public de l'emploi et d'autres structures.

Concernant les politiques en faveur des personnes handicapées :

- elle participe avec l'Agefiph, le FIPHFP, la région, la Drass et l'ANPE à la définition des objectifs régionaux concernant l'animation/coordination des politiques locales, le maintien dans l'emploi, la formation des personnes handicapées, etc.
- elle met en œuvre avec ses partenaires institutionnels et les DDTEFP le volet « politique en faveur des personnes handicapées » du contrat de plan Etat-région,
- elle instruit les demandes financières et accompagne les entreprises adaptées dans leur développement. Elle joue à la fois un rôle de conseil et de contrôle financier de ces établissements privés.

Missions du niveau départemental (DDTEFP)

- la DDTEFP contrôle l'application du droit du travail et apporte conseil et conciliations,
- elle assiste le préfet dans la coordination des actions du service public de l'emploi (Afp, ANPE, Assédic), de l'insertion et de la formation professionnelle des publics en difficulté. Concernant les personnes handicapées, par délégation du préfet, elle anime et préside le comité de pilotage du PDITH, en collaboration avec l'Agefiph.

LES CONSEILS REGIONAUX

Bien qu'aucune compétence ne leur soit attribuée sur le champ du handicap, les régions, collectivités territoriales administrées par une assemblée élue, interviennent selon des niveaux d'implication et des modes d'action divers.

Ces actions relèvent généralement de la « solidarité envers les publics en difficulté » mais peuvent avoir un champ plus large, notamment au niveau de la compétence aujourd'hui pleinement attribuée aux régions en matière de formation initiale, de formation continue et d'apprentissage, le plan régional de formation pouvant intégrer un volet spécifique concernant les personnes handicapées. La région travaille alors en partenariat avec d'autres structures plus directement impliquées.

Selon les régions, un partenariat avec l'Agefiph et l'Etat peut porter sur le cofinancement d'un observatoire régional de l'emploi et de la formation des personnes handicapées.

En 2007, l'Agefiph, avec l'aide de l'Etat dans certaines régions, a poursuivi son effort de mobilisation des conseils régionaux avec les objectifs suivants :

- développer l'accès des personnes handicapées à la formation et à la qualification dans les actions de droit commun,
- organiser les conditions d'accueil des personnes handicapées dans les organismes de formation (information, sensibilisation, référents, liens avec les prescripteurs, etc.),
- favoriser la complémentarité des interventions, notamment entre l'Agefiph et le conseil régional,
- organiser la prescription par les Cap Emploi de l'offre de formation du conseil régional,
- intégrer la problématique des personnes handicapées dans toutes les dimensions de la politique régionale (diagnostics locaux, tableaux de bord, statistiques, etc.).

LES CONSEILS GENERAUX

Le département est une collectivité territoriale administrée par une assemblée élue, le conseil général, doté de compétences très diverses dont, notamment, la mise en œuvre des politiques en faveur des personnes handicapées et de l'insertion des personnes en difficulté.

Il contribue financièrement aux prestations de maintien à domicile (aide ménagère, repas, prestation de compensation) et à l'hébergement en établissement (aide sociale à l'hébergement, prise en charge en services d'accompagnement ou en services de suite) ou en accueil familial (agrément, formation et contrôle).

Il a une compétence d'autorité administrative sur les établissements et services du secteur du handicap : mise en œuvre d'un schéma du handicap (établissements d'hébergement annexes des établissements et services d'aide par le travail (Esat), foyers ou unités occupationnels, services de suite et d'accompagnement, maîtrise des procédures d'autorisation, de tarification et de contrôle). Le Conseil général assure la responsabilité administrative et financière de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Il assure des actions de coordination : aide à l'adaptation de l'habitat et à l'achat de matériel, responsabilité en partenariat avec les associations de personnes handicapées, participation au PDITH.

LES CAISSES D'ASSURANCE MALADIE (CPAM, CRAM, CNAM)

Le service social de la caisse d'assurance maladie propose des services aux assurés sociaux du régime général confrontés à des difficultés liées à leur état de santé, à un handicap ou une perte d'autonomie.

Il intervient auprès de ces personnes sur trois plans :

- l'accès aux soins,
- la prévention et l'aménagement des conditions de vie des personnes en perte d'autonomie,
- la prévention de la désinsertion professionnelle.

Le troisième point concerne les personnes en arrêt maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou invalidité de 1^{ère} catégorie ayant encore un contrat de travail et dont la reprise au poste de travail initial est remise en cause du fait de leur état de santé.

Le but est alors d'anticiper le retour à un poste de travail adapté aux capacités restantes et d'engager un maintien dans l'emploi le plus tôt possible afin d'éviter la rupture du contrat de travail, un licenciement pour inaptitude et la désinsertion professionnelle. En cas d'échec de ce maintien, il aide à l'élaboration d'un nouveau projet professionnel.

Cette activité passe par un partenariat entre le service social et divers acteurs externes à la caisse : médecins du travail, médecins généralistes ou spécialistes, services de maintien dans l'emploi, etc.

L'Etat, la Cnam-TS, la MSA et l'Agefiph ont signé en juillet 2006 un protocole national de collaboration. Les signataires affirment ainsi leur volonté d'inscrire le maintien dans l'emploi dans un partenariat structuré, notamment par une meilleure complémentarité de services et par la déclinaison d'objectifs conjoints aux niveaux régional (chartes régionales) et départemental.

Par ailleurs, les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) assurent le financement de mesures spécifiques telles que les stages de rééducation professionnelle et les contrats de rééducation professionnelle chez l'employeur, sur décision de la Cotorep jusqu'en 2005, de la CDAPH depuis 2006.

Enfin, elles assurent le versement des rentes d'accident du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions d'invalidité aux victimes ou à leurs ayants droit.

LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE (MSA)

La mutualité sociale agricole est un organisme de protection sociale chargé de recouvrer les cotisations de ses adhérents et de verser des prestations dans le domaine de la santé, la famille, la retraite et les services.

La MSA remplit des missions similaires à la Cnam-TS pour les personnes assujetties au régime agricole. Elle est organisée dans une logique de guichet unique via les CMSA (caisses de mutualité sociale agricole). Plusieurs d'entre elles ont développé des cellules spécifiques pour répondre aux besoins des personnes handicapées et mieux coordonner leurs services (santé et sécurité du travail, actions sociales, prestations...).

De par ses missions, la MSA a vocation à intervenir dans le champ du maintien dans l'emploi. Elle a signé, dans ce domaine, en juillet 2006, le protocole national de collaboration avec l'Etat, la Cnam-TS et l'Agefiph.

LES CAISSES D'ALLOCATIONS FAMILIALES (CAF)

Les allocations familiales forment la branche *Famille* de la sécurité sociale à travers le réseau formé par les 123 caisses d'allocations familiales (Caf). Elles accompagnent les familles dans leur vie quotidienne : accueil du jeune enfant, accès au logement et lutte contre la précarité ou le handicap.

Elles assurent le versement de prestations dont deux spécifiques aux personnes handicapées :

- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) concerne les familles ayant un enfant handicapé de moins de 20 ans à charge. Il doit avoir une incapacité d'au moins 80 %, ou 50 % s'il fréquente un établissement médico-social. Elle est versée sans conditions de ressources, sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées⁶⁴ (CDAPH) qui apprécie le taux d'incapacité de l'enfant et se prononce sur l'attribution de l'allocation, de ses compléments, et sur leur durée de versement,
- l'allocation aux adultes handicapés (AAH) concerne les personnes qui se sont vu reconnaître un taux d'incapacité au moins égal à 80 %, ou compris entre 50 % et 80 % et de restriction substantielle et durable pour l'emploi, compte tenu du handicap. Elle est soumise à condition d'âge et de ressources.

Le taux d'incapacité est déterminé par l'équipe technique d'experts de la CDAPH, qui se prononce aussi sur le droit et la durée de versement de l'AAH.

⁶⁴ Qui reprend également les attributions, depuis 2006, de la commission départementale d'éducation spéciale (CDES)

LA CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITE POUR L'AUTONOMIE (CNSA)

La caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, établissement public créé par les lois du 30 juin 2004 et du 11 février 2005, contribue au financement de la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées et handicapées, à domicile et en établissement.

Elle exerce des missions d'expertise en matière d'évaluation des déficiences et de la perte d'autonomie, d'information et de veille sur les aides techniques, de conseil sur l'élaboration des schémas de prise en charge du handicap, et d'échanges d'expériences avec différentes institutions, et en particulier avec les maisons départementales des personnes handicapées dont elle accompagne, par convention d'objectifs, l'amélioration de la qualité des services rendus aux personnes handicapées. Le point d'application des relations avec la CNSA et les départements (MDPH et conseil général) est en effet la convention d'appui à la qualité des services (2007-2008) signée avec chaque président du conseil général.

LES MAISONS DEPARTEMENTALES DES PERSONNES HANDICAPEES (MDPH)

Les maisons départementales des personnes handicapées ont été créées par la loi du 11 février 2005. Ce sont des « lieux uniques » destinés à faciliter les démarches des personnes handicapées. Elles offrent, dans chaque département, un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées. Placées sous la tutelle administrative et financière du département, elles ont pour principales missions :

- d'accueillir, d'informer, d'accompagner et de conseiller les personnes handicapées et leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution,
- de mettre en place et organiser l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de compensation de la personne handicapée sur la base du projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap,
- d'assurer l'organisation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et le suivi de la mise en œuvre de ses décisions, ainsi que la gestion du fonds départemental de compensation du handicap,
- de recevoir toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la CDAPH,
- d'organiser une mission de conciliation par des personnes qualifiées lorsqu'une personne souhaite faire appel d'une décision prise par la CDAPH.

L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE)

L'agence nationale pour l'emploi (ANPE), établissement public créé par ordonnance en juillet 1967 pour organiser l'intervention publique sur le marché du travail, est placée sous la tutelle du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Elle a pour mission principale de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi, d'aider les demandeurs d'emploi à retrouver un emploi et d'aider les employeurs à recruter. Son monopole sur cette mission a été abrogé en 2005.

Pour aider les demandeurs d'emploi dans leur recherche, l'agence propose des services en fonction de leurs besoins. Afin d'intensifier les actions de lutte contre le chômage, la France a mis en place, dès 2001, le PARE-PAP. Ce dispositif a constitué une étape déterminante dans la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi. La convention d'assurance chômage de janvier 2006 a renforcé la personnalisation de l'accompagnement. Les demandeurs d'emploi sont orientés dès le début de leur période de chômage vers des projets personnalisés d'accès à l'emploi (PPAE). Cette orientation fait suite à un diagnostic partagé entre l'ANPE et l'Unédic.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, l'ANPE propose à tous les demandeurs d'emploi un suivi mensuel personnalisé avec un conseiller référent et ce, jusqu'à leur retour à l'emploi. En fonction de sa situation, le demandeur d'emploi bénéficie d'une offre de service adaptée. L'objectif est d'accélérer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi en adaptant les propositions d'action en fonction des résultats obtenus.

La loi sur la réforme du service public de l'emploi a été promulguée le 13 février 2008. Elle fixe l'organisation générale du service public de l'emploi avec la création d'une nouvelle institution publique nationale, issue de la fusion entre l'ANPE et le réseau opérationnel de l'Unédic.

Des accords de partenariat ont été conclus avec le réseau des Cap Emploi à qui l'ANPE délègue l'accompagnement des personnes handicapées inscrites au titre du PPAE.

L'ANPE dispose dans chaque département d'un conseiller spécialisé dans le suivi et le placement des demandeurs d'emploi handicapés.

L'UNION NATIONALE POUR L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE (UNEDIC)

Organisme institué au plan national afin de fédérer l'ensemble des Assédic (associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce), l'Unédic a pour mission la protection des assurés contre les risques du chômage.

Dans cette optique de retour rapide à l'emploi, une convention de partenariat a été signée avec l'Agefiph. Elle prévoit le cofinancement d'actions de formation destinées exclusivement à des personnes handicapées. Le choix de formations adaptées aux besoins de ce public et au marché du travail est opéré au niveau régional.

Bien que les données sur la formation ne soient pas disponibles pour le public handicapé, l'Unédic est une source précieuse d'information concernant les établissements et l'emploi salarié privé, hors agriculture.

L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES (AFPA)

L'afpa est un organisme de formation professionnelle qui présente la spécificité d'avoir une couverture et une offre nationales et d'être habilitée à délivrer, sous la responsabilité des DDTEFP, des titres professionnels homologués par le ministère du travail, du niveau V (CAP/BEP) au niveau II (Bac + 4).

L'Agefiph et l'afpa ont signé une convention nationale, déclinée au niveau régional, dont le but est d'accroître le nombre de personnes handicapées accédant aux stages et d'adapter l'accueil et la formation aux besoins spécifiques de ce public.

Dans ce cadre, l'afpa s'engage à accueillir un effectif, fixé annuellement, sur des actions subventionnées par l'Etat (PAS Emploi). Au-delà de cet objectif, atteint et même généralement dépassé, les personnes handicapées entrent en formation au titre de la convention nationale avec l'Agefiph.

LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

La loi du 11 février 2005 a institué, à compter du 1^{er} janvier 2006, un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce fonds, commun aux trois fonctions publiques (Etat, hospitalière, territoriale), a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques ainsi que la formation et l'information des personnes en prise avec elles.

Peuvent bénéficier du concours de ce fonds les employeurs publics : administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics, les établissements de santé de la fonction publique hospitalière et l'exploitant public La Poste, à l'exception des établissements publics industriels et commerciaux (Epic).

Le comité national, composé de 17 membres nommés par arrêté ministériel, définit la politique générale du fonds (orientations stratégiques, budget, catégories de financement, conventions de partenariat...). Des comités locaux (un par région) règlent par leurs délibérations : les priorités du fonds au niveau régional, les décisions de financement des projets réalisés dans la région et l'utilisation des crédits alloués par le comité national. La gestion administrative est confiée à la caisse des dépôts et consignations.

Le FIPHFP finance toute action ou programme d'actions destinées à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique. Les aides du FIPHFP portent notamment sur :

- des aides techniques et humaines (aménagement et adaptation des postes de travail, rémunération des agents chargés d'accompagner les personnes handicapées dans l'exercice de leur fonction professionnelle, formation et information des travailleurs handicapés, aides pour améliorer les conditions de vie...),
- des actions de sensibilisation des acteurs et d'amélioration de la connaissance des salariés en situation de handicap ainsi que des études.

Le FIPHFP a mis en place un réseau de sept délégués interrégionaux du handicap, chargés notamment de développer l'activité du FIPHFP par la signature de conventions pluriannuelles avec des employeurs publics déclinant le plan d'actions décidé pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

Ces actions portent notamment sur les études, l'aménagement et l'adaptation des postes de travail, la rémunération des agents chargés d'accompagner les personnes handicapées dans l'exercice de leur fonction professionnelle, la formation et l'information des travailleurs handicapés, l'aide financière à l'insertion, aux organismes contribuant à l'insertion...

La convention FIPHFP / Agefiph

Le FIPHFP et l'Agefiph ont signé le 2 juillet 2008, pour une durée de 2 ans et demi, une convention de coopération.

L'objectif poursuivi par les deux fonds consiste à rendre l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées plus efficaces et plus rapides tant dans le secteur public que dans le secteur privé et à permettre aux employeurs publics et privés de disposer à terme d'outils et de services communs pour y parvenir.

Le FIPHFP et l'Agefiph conviennent de coopérer activement dans les six domaines suivants :

- la mobilisation du réseau de placement "Cap Emploi",
- l'effort de formation et de qualification des demandeurs d'emploi handicapés,
- l'appui au maintien dans l'emploi,
- les études et les évaluations,
- la participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées,
- les dispositifs d'information.

L'AGEFIPH

L'Agefiph est issue de la loi du 10 juillet 1987 qui prévoit une obligation d'emploi de personnes handicapées dans les établissements de 20 salariés et plus, à hauteur de 6 % de leur effectif salarié. Cette obligation est renforcée par la loi du 11 février 2005.

Elle a pour mission de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail et se situe au cœur de la politique d'insertion menée en faveur de ce public, aux côtés du service public de l'emploi. L'Agefiph gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, fonds alimenté par les contributions des établissements qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi. Elle développe une ingénierie de pilotage de dispositifs nationaux, régionaux ou départementaux.

Pour mener à bien sa mission, l'Agefiph finance des aides destinées aux personnes handicapées, aux entreprises privées et à leurs regroupements. Elle finance également des services mis en œuvre par des opérateurs et organismes partenaires de l'insertion ou du maintien dans l'emploi.

Afin de rendre ses actions plus efficaces, l'Agefiph a développé de multiples partenariats.

Ainsi, elle s'appuie sur un large réseau d'opérateurs dédiés à sa mission, amplifie ses relations avec le monde économique et développe des accords et conventions de collaboration avec l'Etat, le service public de l'emploi, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les nouvelles structures issues, au niveau national et local, de la loi du 11 février 2005 (caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, maisons départementales des personnes handicapées) et des réseaux partenaires.

En 2008, le réseau d'opérateurs, financés ou cofinancés par l'Agefiph pour une large part, est constitué par :

- le réseau d'insertion et de placement des personnes handicapées des 107 structures privées Cap Emploi,
- les 116 équipes des services départementaux d'appui au maintien dans l'emploi (Sameth),
- le réseau territorial des organisations patronales et professionnelles (Medef, CGPME, FNSEA...) qui mobilise les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées,
- les opérateurs dont l'action est ciblée sur un type de déficience et qui apportent des appuis spécifiques pour la compensation du handicap.

L'Agefiph s'appuie également sur de nombreux experts et conseillers dans les domaines de l'évaluation, de l'ergonomie, de l'accessibilité, de la création d'activité...

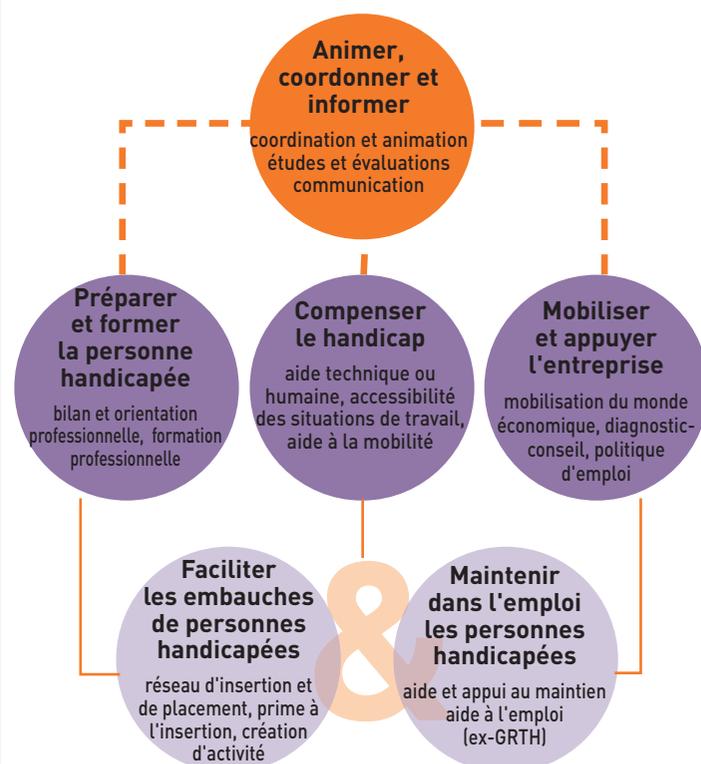
Ses relations avec le monde économique se matérialisent et se développent par :

- la mobilisation, l'appui, le conseil à l'entreprise,
- la préparation d'accords agréés ou la conclusion de conventions nationales avec les grandes entreprises,
- les relations avec les grandes organisations syndicales qui jouent un rôle d'information et de sensibilisation des salariés tant pour les embauches que pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le partenariat avec l'Etat, le service public de l'emploi, le FIPHFP et les nouvelles structures issues de la loi du 11 février 2005 se traduit par :

- la signature d'une nouvelle convention d'objectifs Etat/Agefiph (2008-2010),
- la signature de conventions entre les délégations régionales de l'Agefiph et les conseils régionaux, dans le domaine de la formation,
- les plans départementaux d'insertion de travailleurs handicapés,
- les accords et conventions de collaboration avec l'ANPE, l'Afpa, la CNSA, Comète France...

Les principaux types d'intervention de l'Agefiph



Cette convention s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 qui, pour asseoir et renforcer le partenariat entre l'Etat et l'Agéfiph, a prévu qu'une convention d'objectifs triennale fixe les engagements des parties en vue d'assurer la cohérence entre les mesures de droit commun de l'emploi et de la formation professionnelle et les mesures spécifiques arrêtées par l'Agéfiph.

L'Etat et l'Agéfiph ont retenu **quatre objectifs prioritaires** :

1 Mettre en place et consolider les politiques régionales concertées de formation des personnes handicapées

Ces politiques régionales associent l'ensemble des acteurs, notamment les partenaires sociaux et les associations représentatives des personnes handicapées.

2 Développer l'accès durable à l'emploi des personnes handicapées

L'Etat et l'Agéfiph engagent un effort volontariste pour accroître la part d'insertions professionnelles durables des personnes handicapées (contrat de travail de

six mois et plus). La convention précise, à cet effet, les modalités de travail entre l'Agéfiph et les différents acteurs et partenaires.

3 Inciter et accompagner les entreprises à quota zéro à passer à l'emploi

L'Etat et l'Agéfiph visent à diminuer de façon significative le nombre d'établissements qui remplissent leur obligation d'emploi uniquement au moyen de la contribution à l'Agéfiph (entreprises « à quota zéro »). Ils s'engagent à rechercher l'amélioration des services rendus aux entreprises et à accroître leur mobilisation.

4 Améliorer la qualité et la durée des carrières des salariés handicapés

Le but est d'amplifier et coordonner les interventions dans les entreprises afin de réduire les sorties de l'emploi des salariés handicapés, notamment suite à une inaptitude. L'Agéfiph propose aux entreprises un nouveau service d'accompagnement de la vie au travail des personnes handicapées.

1.2 LES OPÉRATEURS ET DISPOSITIFS DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

LE RESEAU DES CAP EMPLOI

Le réseau des Cap Emploi est constitué, en 2008, de 107 structures réparties sur l'ensemble du territoire national. Le département constitue le territoire d'intervention. Les Cap Emploi sont gérés par des organismes associatifs dont certains portent également d'autres activités (Sameth, RMITH, ...). L'activité des Cap Emploi fait l'objet d'une convention signée, en général pour une durée de trois ans, par le préfet du département ou son représentant, le délégué régional Agéfiph et le président de l'organisme gestionnaire. A compter du second semestre 2008, le FIPHFP est également signataire de cette convention.

Les Cap Emploi répondent à deux missions :

- information, conseil et accompagnement des personnes handicapées en vue de leur insertion durable en milieu ordinaire de travail,
- information, conseil et mobilisation des employeurs sur l'emploi des personnes handicapées.

L'offre de services, commune à l'ensemble du réseau des Cap Emploi, est structurée en 17 services : 11 destinés aux personnes (de l'accueil et l'analyse de la demande au suivi du salarié dans l'emploi) et 6 destinés aux entreprises. Bénéficiaire de ces services :

- les employeurs privés ou publics, relevant des champs d'intervention de l'Agéfiph et du FIPHFP quel que soit leur effectif,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que définis dans l'article L 5212-13 du code du travail, inscrits ou non à l'ANPE et qui s'inscrivent dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Les Cap Emploi participent aux politiques publiques de l'emploi (au SPE local, aux diagnostics locaux...). Ils collaborent avec :

- les MDPH (participation aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire),
- les prestataires spécifiques : prestataires spécialisés financés par l'Agéfiph, par le FIPHFP depuis le second semestre 2008, (déficiences visuelle, auditive, motrice...) qui répondent aux besoins spécifiques de compensation du handicap en lien avec l'emploi,
- les opérateurs de l'accompagnement médico-social en vue de mobiliser des prestations sociales ou médico-sociales dans le cadre du parcours d'accès à l'emploi.

Le réseau Cap Emploi est financé par l'Agéfiph (subvention), le FIPHFP (depuis le 1^{er} juillet 2008) et par l'Unedic via l'ANPE au titre de la cotraitance pour le PPAE⁶⁵.

LES PRESTATAIRES D'APPUI SPECIFIQUES

Ils mettent en œuvre des expertises ou des techniques de compensation du handicap répondant à des besoins identifiés dans l'accompagnement de la personne handicapée dans l'emploi liés aux spécificités du handicap. Ils apportent un appui ponctuel à l'entreprise et aux organismes en charge de l'insertion ou du maintien dans l'emploi (Cap Emploi ou Sameth) dans la recherche et la mise en œuvre de solutions.

LES SERVICES D'APPUI POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (SAMETH)

En 2007, l'Agéfiph participe au financement d'un dispositif territorial de 116 équipes dédiées au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

⁶⁵ PPAE : voir glossaire, le projet personnalisé d'accès à l'emploi est un dispositif d'accompagnement des chômeurs pour accélérer le retour à l'emploi.

L'offre de services des Sameth comprend :

- un service d'information offrant à toute personne ou organisme les premières informations nécessaires à la mise en œuvre d'une démarche de maintien dans l'emploi (cadre juridique, aides mobilisables, dispositifs d'intervention et de formation, possibilités de cofinancement...),
- un service de facilitation qui intervient pour mobiliser les dispositifs et fournir les aides nécessaires (techniques, administratives et financières) à la mise en œuvre de la solution de maintien, déjà identifiée dans l'entreprise et acceptée,
- un service de conseil qui apporte tout éclairage souhaité sur les conditions d'une démarche de maintien (examen de la situation, exploration des différentes possibilités d'intervention, conditions à remplir...),
- un service d'ingénierie qui assure, en lien avec le médecin du travail, la conduite et la coordination des actions nécessaires à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien (y compris, en l'absence de solutions dans l'entreprise, pour favoriser un nouveau projet professionnel à l'extérieur).

Les Sameth ont accompagné, en 2007, près de 17 000 personnes handicapées dont 9 300⁶⁶ ont pu être maintenues en emploi.

LES OBSERVATOIRES REGIONAUX ET LES MISSIONS D'OBSERVATION REGIONALE DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES

Ils ont été mis en œuvre ou développés en application de la convention d'objectifs Etat/Agéfiph 1999-2003. En juin 2008, on compte 12 observatoires régionaux ou missions d'observation régionale.

Ils recherchent, collectent puis analysent l'ensemble des données et informations disponibles pour aider à définir la politique régionale d'insertion, d'accompagnement à la vie au travail et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées et pour en suivre et en analyser les effets.

Les études réalisées par les observatoires et les missions sont destinées à mieux éclairer la stratégie régionale et répondent à une commande partenariale de leur comité de pilotage.

LES PLANS DEPARTEMENTAUX D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Dans le cadre de la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés, le gouvernement a prévu dès 1991 la mise en place des PDITH. La circulaire DGEFP du 15 janvier 2007 pose un cadre rénové de la coopération des acteurs. Les plans départementaux d'insertion visent à répondre aux objectifs nationaux de la politique d'emploi et aux besoins identifiés localement dans le cadre d'un diagnostic préalablement partagé. Ils organisent la mobilisation de l'ensemble des acteurs et dispositifs de droit commun et spécifiques. Ils définissent et mettent en œuvre des actions relatives à la préparation, à l'accès et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

⁶⁶ Donnée provisoire

2. LES AIDES ET ACTIONS VERS LES EMPLOYEURS ET LES PERSONNES HANDICAPEES : LEURS RESULTATS

2.1 LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

L'ORIENTATION

La phase d'orientation est un moment clé du parcours formatif et professionnel. Elle constitue donc une part intégrante de la politique de formation et d'insertion professionnelle.

Pour les personnes handicapées, le choix d'un métier adapté aux besoins des entreprises et compatible avec leur handicap est encore plus crucial.

De nombreuses structures travaillent sur ce champ, souvent en partenariat : l'ANPE, le réseau pour l'accueil des jeunes - missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) - qui accueille, entre autres, des jeunes handicapés -, ainsi que les services d'orientation de l'Afpa, dans le cadre de la participation des psychologues du travail aux équipes techniques des Cotorep/CDAPH mais aussi des demandes individuelles adressées directement à l'Afpa.

Le réseau des Cap Emploi initie également des prestations de bilan, évaluation et d'orientation financées par l'Agefiph.

Après un repli en 2005, leur nombre a progressé de 17 % entre 2006 et 2007 (28 302 en 2007), année où il retrouve son niveau de 2004.

En complément de ces bilans, la nouvelle prestation d'accompagnement à la mobilisation vers l'emploi, destinée aux personnes cumulant des difficultés psycho-médico-sociales et professionnelles, a bénéficié en 2007 à 1 882 personnes handicapées. Cette prestation a sa place dans un dispositif global qui se doit de prendre en compte les problématiques des personnes handicapées.

LA FORMATION

Le handicap, en tant que tel, constitue un frein à l'emploi. Le plus faible niveau de formation des personnes handicapées amplifie ce frein. Au 31 décembre 2007, 34,3 % des demandeurs d'emploi handicapés⁶⁷, ont une formation de niveau Vbis ou VI (contre 21,6 % tous publics confondus).

Réduire l'écart de niveau de formation est une nécessité qui se heurte à trois difficultés :

- ceux qui ne maîtrisent pas les acquis fondamentaux n'ont pas accès, du moins directement, aux formations qualifiantes,
- l'idée de "retourner à l'école" devient plus difficile à accepter avec l'âge or ce public est plus âgé que la moyenne,
- une scolarité problématique rend encore plus réticentes les personnes à cette idée.

Pour pallier ces difficultés, l'Agefiph a poursuivi en 2007 sa politique de développement de la formation. Celle-ci s'inscrit dans des contextes partenariaux, déterminés en particulier par la position des conseils régionaux sur la formation des personnes handicapées. A compter du second semestre 2008, le FIPHP participe à l'effort de formation des personnes handicapées, en prenant en charge les dépenses liées à la formation des salariés handicapés formulées par des employeurs publics (formations aux aides techniques, formations spécifiques destinées à compenser le handicap, surcoûts des actions de formation continue, formations individuelles professionnelles qualifiantes et diplômantes).

Depuis 2005, l'effort global de formation⁶⁸ des personnes handicapées a progressé de 30 %, pour concerner 71 114 bénéficiaires en 2007. Cette évolution favorable est principalement due à l'accroissement du nombre d'actions financées par l'Agefiph depuis 2005 (+ 88 %).

⁶⁷ DEFM catégories 1 à 3.

⁶⁸ Effort global de formation : nombre de bénéficiaires des dispositifs de droit commun (Etat, Afpa, conseils régionaux), des CRP, des contrats en alternance et des actions cofinancées ou financées intégralement par l'Agefiph.



Evolution du nombre de bénéficiaires de formation, personnes handicapées et tous publics

	2004	2005	2006	2007	Evolution 2006-2007	Evolution 2004-2007
Personnes tous publics formées	884 005	790 916	912 114	947 349	3,9%	7,2%
Personnes handicapées formées	62 830	54 589	63 962	71 114	11,2%	13,2%
dont actions financées par l'Agefiph	28 271	22 763	30 938	42 778	38,3%	51,3%
% DE tous public formés	25,6%	22,8%	27,4%	31,6%	15,3%	23,4%
% DE -TH formés	25,6%	21,1%	24,7%	30,1%	21,9%	17,6%
Autres actions de formation (hors Agefiph)	34 559	31 826	33 024	28 336	-14,2%	-18,0%

Source : Agefiph à partir des données Dares, Cnasea, Afpa, conseils régionaux

Guide de lecture : en 2007, 947 349 personnes ont bénéficié d'une formation dont 71 114 personnes handicapées. Parmi ces dernières, 42 778 ont suivi une formation financée par l'Agefiph. Près d'un tiers des demandeurs d'emploi handicapés inscrits fin 2007 (30,1 %) ont bénéficié d'une formation, part proche de celle de l'ensemble des publics (31,6 %). Le nombre d'actions financées par l'Agefiph a progressé de 51,3 % entre 2004 et 2007, avec une nette accélération sur la période récente : + 38,3 % entre 2006 et 2007.

Nombre et types d'actions de formation, personnes handicapées et tous publics

Financiers (Source)	2004			2007			Evolution 2004-2007	
	Personnes Handicapés	Tous Publics	% Handicapés	Personnes Handicapés	Tous Publics	% Handicapés	Personnes Handicapés	Tous Publics
Etat (FNE) ¹ (DGEFP)	14 228	131 074	10,9%	3 090	101 532	3,0%	-78,3%	-22,5%
Afpa (Etat) ² (hors Dom) (DGEFP)	9 791	126 061	7,8%	10 030	134 354	7,5%	+2,4%	+6,6%
PRDF conseil régional ³ (Cnasea) (Foragora)	6 943	192 297	3,6%	9 279	217 580	4,3%	+33,6%	+13,1%
CRP ⁴ (DGEFP)	13 358	-	100%	13 388	-	100%	+0,2%	-
Agefiph (hors cofinancements avec Etat ou régions) ⁵	15 702	-	100%	31 858	-	100%	+102,9%	-
Alternance adultes ⁶ Agefiph (PH) & DGEFP (Tous publics)	587	8 294	7,1%	877	26 834	3,3%	+49,4%	+223,5%
Alternance jeunes ⁶ Agefiph (PH) & DGEFP (Tous publics)	583	155 440	0,4%	567	143 463	0,4%	-2,7%	-7,7%
Apprentissage ⁶ Agefiph (PH) & DGEFP (Tous publics)	1 638	241 779	0,7%	1 821	281 275	0,6%	+11,2%	+16,3%
TOTAL Formations	62 830	884 005	7,1%	70 910	950 284	7,5%	+12,9%	+7,5%
TOTAL hors CRP & Agefiph	33 770	854 945	3,9%	25 664	905 038	2,8%	-24,0%	+5,9%

¹ Actions qualifiantes ou non, financées au titre du fonds national pour l'emploi (dont les SIFE, jusqu'en 2005). Comprend également les actions spécifiques en direction des détenus ou de l'Outre-mer, par exemple.

² Actions pré-qualifiantes et qualifiantes financées au titre du PAS (cf. lexique) à l'exclusion de tout autre financement.

³ Plan régional de développement de la formation, financé par la région. Formations qualifiantes ou non.

⁴ Formations qualifiantes longues, réservées aux personnes handicapées orientées par la CDAPH, dispensées par les centres de rééducation professionnelle (cf. lexique).

⁵ Formations qualifiantes ou non, financées ou cofinancées par l'Agefiph et réservées aux personnes handicapées. Elles sont diverses, de la remobilisation aux formations qualifiantes, y compris les stages en vue d'une création d'entreprise.

⁶ Formations qualifiantes alternant enseignement en centre de formation et application en entreprise.

Sur la période 2004-2007 on observe une diminution des actions de formation financées par l'Etat, notamment concernant le public handicapé, lié au transfert vers les régions de nouvelles compétences en matière de formation.

Si les régions ont compensé ce mouvement en augmentant leur nombre d'actions, on enregistre cependant une diminution des actions bénéficiant à des personnes handicapées (- 8 600).

L'Agefiph, dans le cadre de ses partenariats territoriaux, a complété l'action de l'Etat et des régions en doublant son nombre d'actions sur la période, avec plus de 16 000 actions de formation supplémentaires entre 2004 et 2007. Elle a ainsi contribué non seulement à compenser mais également à faire progresser le nombre d'actions en faveur des personnes handicapées (+ 12,9 %) que celui de l'ensemble des bénéficiaires (+ 7,5 %).

Nota : les Assédic financent aussi des formations destinées aux demandeurs d'emploi, dont des personnes handicapées. L'Agefiph peut cofinancer ses actions qui sont donc comptabilisées parmi les bénéficiaires de formation « Agefiph ».

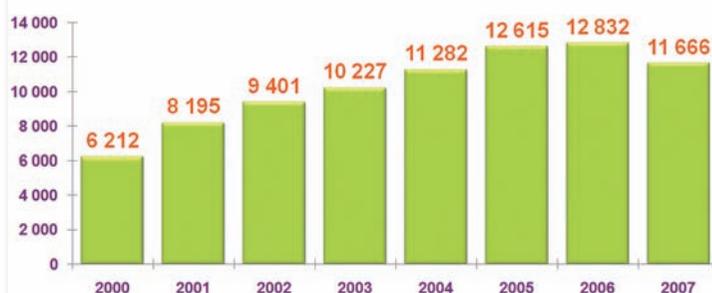
Un dispositif de formation de droit commun : l'Afpa

11 666 personnes handicapées ont suivi une formation à l'Afpa en 2007, en stage résidentiel ou en formation à distance. Au titre de la convention Afpa/Agefiph, on enregistre 1 605 entrées en formation (13,8 % du total).

L'année 2007 marque une rupture de la croissance, continue jusqu'en 2006, du nombre de travailleurs handicapés formés. Ils représentent 9,2 % des formés en 2007.

En 2006, 45 % ont commencé leur parcours de formation par un stage préparatoire, ce qui s'explique par la fréquence des niveaux VI et Vbis. Le taux de féminisation (37,5 %) poursuit sa progression mais reste faible, de même que la part des 50 ans et plus (14 %) et des moins de 26 ans (9 %). L'âge médian est de 40 ans.

Les personnes handicapées entrées en formation à l'Afpa



Source : Afpa

Le devenir professionnel des personnes handicapées formées à l'Afpa⁶⁹

Six mois après la fin de leur formation professionnalisante, 43 % des anciens stagiaires handicapés occupent un emploi. Pendant ces six mois 56 % ont accédé à un emploi que certains ont ensuite perdu. Les taux d'accès à l'emploi progressent dans un contexte général de recul du chômage.

Le taux d'accès à l'emploi progresse mais le différentiel avec l'ensemble des publics perdure

	Stagiaires handicapés 2004	Stagiaires handicapés 2005	Stagiaires handicapés 2006	Tous stagiaires 2006
Actifs occupés à 6 mois	38,6%	36,7%	43,2%	55,5%
Accès à l'emploi en 6 mois	54,9%	51,1%	55,9%	70,1%

Source : enquêtes nationales de devenir des stagiaires Afpa

NB : Les actifs occupés à 6 mois sont les stagiaires en emploi 6 mois après leur formation ; l'accès à l'emploi en 6 mois mesure la part des stagiaires ayant un emploi ou ayant eu un emploi au cours des 6 mois suivant leur formation.

Si le taux d'accès à l'emploi des personnes handicapées progresse, il reste très inférieur à celui de l'ensemble des stagiaires. Toutefois, l'écart se réduit, par rapport aux années précédentes.

Outre le handicap lui-même, plusieurs facteurs y contribuent : le faible niveau scolaire, des choix professionnels dans des secteurs souvent moins « porteurs » en termes d'emploi et une durée de chômage plus longue.

⁶⁹ L'Agefiph a mis en place en 2007 un outil de suivi sur la situation professionnelle de ses stagiaires, en sortie de formation et trois mois plus tard. Le manque de recul ne permet pas de présenter à ce jour des résultats probants.



Un contrat sur sept signé par un travailleur handicapé est un contrat aidé

	Type de contrat					TOTAL
	CDD	CDI	Contrats Aidés	Indépendant, Artisan,...	Intérim	
Personnes handicapées	30,3 %	32,3 %	13,6 %	4,0 %	19,8 %	100%
Ensemble des stagiaires	30,7 %	35,3 %	6,3 %	3,8 %	23,9 %	100%

Source : Afpa

Un contrat sur sept signé par un travailleur handicapé est un contrat aidé. Conséquence de la plus grande part de contrats aidés les travailleurs handicapés travaillent plus souvent à temps partiel que l'ensemble des stagiaires. Pour la même raison, ils travaillent plus fréquemment que l'ensemble dans le secteur public (20,6 % contre 16,8 %).

En revanche, on n'observe pas de différence entre les personnes handicapées et les stagiaires pour ce qui concerne le salaire, la correspondance entre emploi et formation suivie, la qualification du poste, le secteur d'activité ou la taille des établissements d'embauche. Ce constat global ne préjuge pas d'éventuelles inégalités à niveau de qualification, d'expérience et d'âge donné.

Plus de 4 stagiaires sur 10 trouvent un emploi dans des entreprises de moins de 20 salariés : 41,3 % des personnes handicapées et 40,8 % de l'ensemble des stagiaires.

LES CENTRES DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)

La mission des centres de rééducation professionnelle consiste à dispenser une formation, qualifiante ou non, aux personnes handicapées adultes en vue de leur insertion ou réinsertion professionnelle.

La CDAPH oriente vers un CRP les personnes dont le handicap est reconnu et nécessite une pédagogie ou un accompagnement médico-social personnalisé. Le suivi médico-social des stagiaires est assuré par une équipe pluridisciplinaire.

Les CRP sont financées par l'assurance maladie. Les formés y ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Ce sont majoritairement des établissements privés qui, pour la plupart, sont regroupés au sein d'une fédération, la FAGERH (fédération des associations gestionnaires et des établissements de réadaptation pour handicapé). Les formations dispensées sous contrôle technique et pédagogique de l'Afpa sont de longue durée (de 10 à 30 mois). Elles permettent d'accéder à des titres homologués délivrés par le ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Pour en savoir plus : <http://www.fagerh.asso.fr/crp.htm>

2.2 L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

LES MESURES PUBLIQUES D'AIDE A L'INSERTION

Les contrats aidés du plan de cohésion sociale

Contrats du secteur non marchand

Contrat d'avenir (CAV)	<p>Objectif : favoriser le retour à l'emploi stable des personnes percevant des minima sociaux grâce à des actions d'accompagnement et de formation</p> <p>Public visé : bénéficiaires du RMI, ASS, API depuis 6 mois au cours des 12 derniers mois</p> <p>Contrat : CDD de 2 ans, renouvelable dans la limite de 3 ans (voire 5 ans pour les plus de 50 ans au moment de la conclusion du contrat)</p>
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) Remplace CES & CEC	<p>Objectif : favoriser le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché de l'emploi, avec un contrat de travail et une aide à l'insertion adaptée</p> <p>Public visé : personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi</p> <p>Contrat : CDD à temps plein ou à temps partiel de 6 mois minimum dans la limite de 24 mois</p>

Contrats du secteur marchand

Contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA)	<p>Objectif : favoriser l'accès ou le retour à l'emploi dans le secteur marchand des bénéficiaires des minima sociaux</p> <p>Public visé : bénéficiaires du RMI, ASS, API depuis 6 mois au cours des 12 derniers mois</p> <p>Contrat : renouvelable deux fois sans pouvoir excéder une durée totale de 18 mois, renouvellements compris (durée minimale du renouvellement : 3 mois)</p>
Contrat initiative emploi (CIE) Remplace CIE - SIFE - SAE (dispositif CAE-Dom)	<p>Objectif : favoriser le retour à l'emploi dans le secteur marchand des personnes confrontées à des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle</p> <p>Public visé : personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi</p> <p>Contrat : CDI ou CDD de 24 mois maximum</p>

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a procédé à une redéfinition de l'ensemble des « contrats aidés » destinés aux personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi⁷⁰.

Dans le secteur marchand, le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) ont été fortement remodelés. Dans le secteur non marchand, le contrat d'avenir (CAV) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) se sont substitués aux anciens contrats aidés (CES et CEC).

En 2007, la situation de l'emploi s'étant amélioré, l'effort financier de l'Etat s'est réduit de 19 % par rapport à 2006 sur l'ensemble des mesures. 10,6 % des 240 800 contrats ont bénéficié à 25 600 personnes handicapées (- 22,7 %). En effectifs, ce sont 7 500 bénéficiaires handicapés en moins par rapport à 2006.

⁷⁰ Dares (Septembre 2006). Premières Synthèses N° 37-3



Le contrat d'avenir (CAV)

En 2007, 5 803 contrats d'avenir ont été conclus par des travailleurs handicapés, soit 9,2 % de l'ensemble des CAV. Si le nombre de contrats signés diminue de près de 26 %, la part des travailleurs handicapés par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de la mesure est stable.

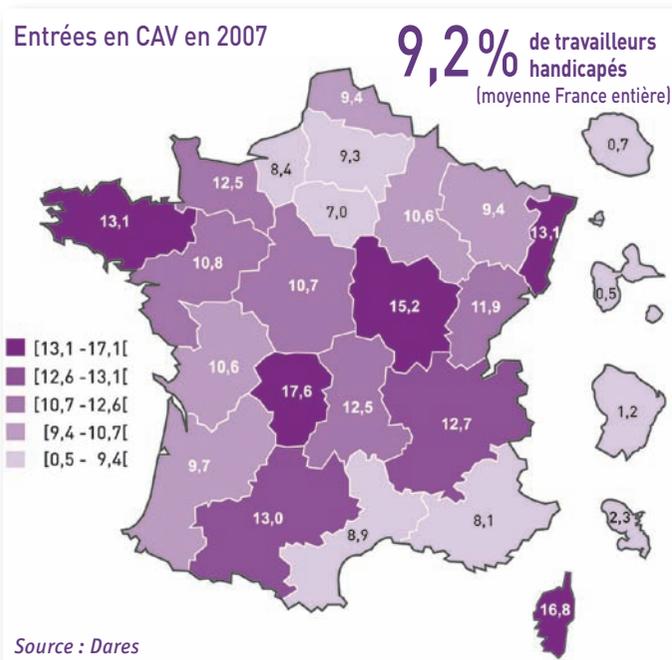
Nombre de contrats d'avenir (CAV)

	2006	2007
Entrées travailleurs handicapés	7 812	5 803
Entrées tous publics	85 438	63 310
Part de travailleurs handicapés	9,1%	9,2%

Source : Dares

La part de travailleurs handicapés en CAV varie en France métropolitaine de 7 % en Ile-de-France à 17,6 % dans le Limousin. Dans les Dom ce taux ne dépasse pas 4 %.

On observe, dans les régions, une corrélation positive entre la part des travailleurs handicapés dans la demande d'emploi à fin 2006 (catégories 1,2 et 3) et la part des travailleurs handicapés en CAV. Ce lien entre la demande d'emploi des travailleurs handicapés et leur accès aux contrats aidés se retrouve pour tous les contrats.



Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

En 2007, 12 206 contrats d'accompagnement dans l'emploi ont été conclus par des travailleurs handicapés, soit 8,9 % de l'ensemble des CAE.

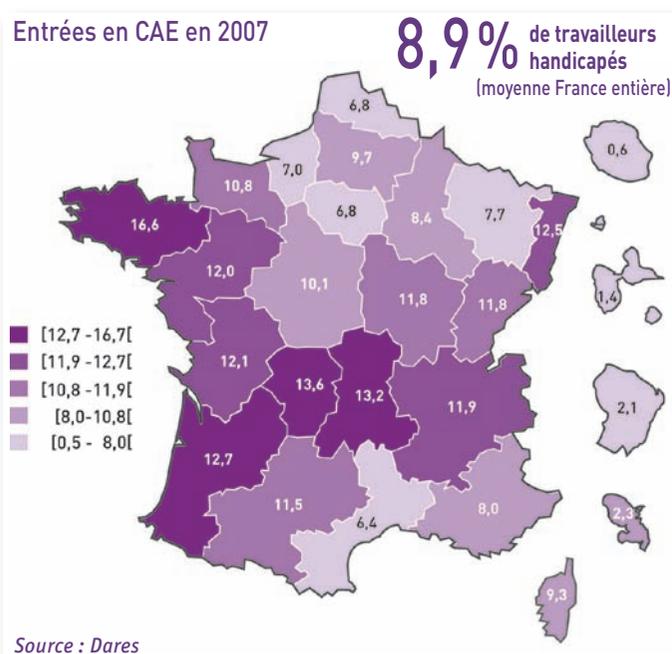
Nombre de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

	2006	2007
Entrées travailleurs handicapés	13 815	12 206
Entrées tous publics	129 133	137 009
Part de travailleurs handicapés	10,7%	8,9%

Source : Dares

Entre 2006 et 2007, le nombre d'entrées en CAE pour les travailleurs handicapés diminue de 11,6 % (+6,1 % pour l'ensemble des publics).

En terme de répartition régionale, le grand ouest et le centre (ainsi que l'Alsace) se distinguent par des parts de travailleurs handicapés entrés en CAE supérieures à la moyenne. Cette part varie en France métropolitaine de 6,4 % en Languedoc-Roussillon à 16 % en Bretagne. Dans les Dom, ce taux ne dépasse pas 6 %.



Le contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA)

En 2007, 1 518 contrats insertion revenu minimum d'activité (hors RMI) ont été conclus par des travailleurs handicapés, soit 15,8 % de l'ensemble des CI-RMA.

Nombre de contrats d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA)

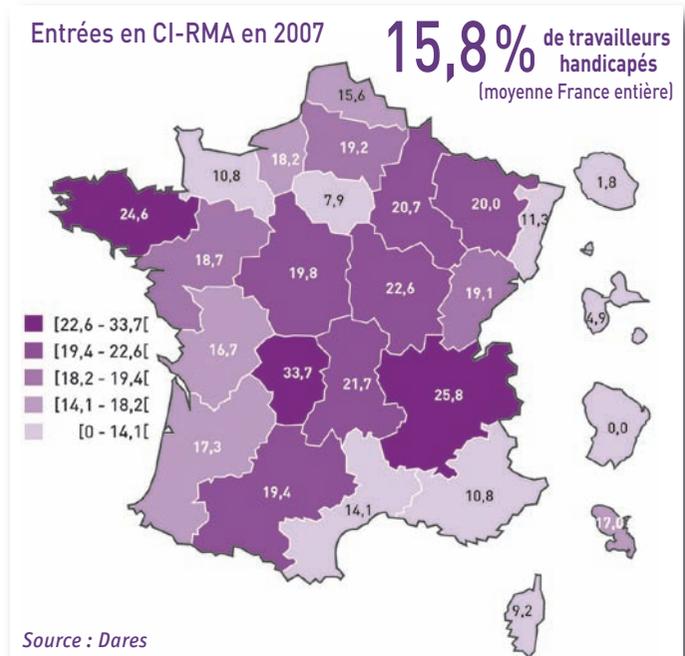
	2006	2007
Entrées travailleurs handicapés	1 161	1 518
Entrées tous publics	10 651	9 621
Part de travailleurs handicapés	10,9%	15,8%

Source : Dares

Si le nombre global de contrats signés baisse de 9,7 % par rapport à 2006, il augmente de 30,7 % pour les personnes handicapées.

La part de personnes handicapées parmi les bénéficiaires d'un CI-RMA varie, en France métropolitaine de 7,9 % en Ile-de-France (9,2 % en Corse) à 33,7 % dans le Limousin.

Dans les Dom, ce taux atteint 17 % en Martinique, 21,9 % en Antilles-Guyane et 1,8 % à la Réunion.



Le contrat initiative emploi (CIE)

En 2007, 6 074 contrats initiative emploi ont été conclus par des travailleurs handicapés sur l'ensemble du territoire (19,7 % de l'ensemble des CIE).

Nombre de contrats initiative emploi (CIE)

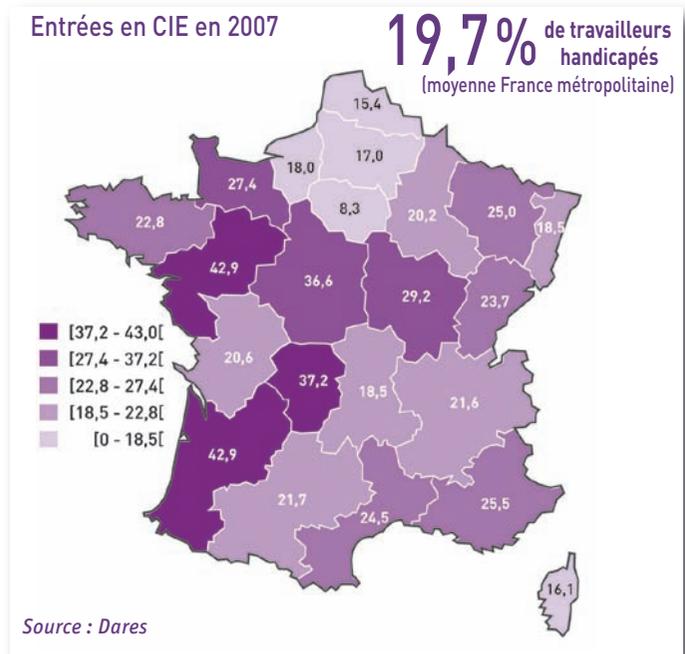
	2006	2007
Entrées travailleurs handicapés	10 316	6 074
Entrées tous publics	72 384	30 888
Part de travailleurs handicapés	14,3%	19,7%

Source : Dares

La proportion de personnes handicapées en CIE varie, en France métropolitaine, de 8,4 % en Ile-de-France à 43 % en Pays de la Loire et Aquitaine.

On observe une forte réduction du nombre de contrats entre 2006 et 2007, pour les personnes handicapées et pour l'ensemble des publics (respectivement - 41 % et - 57 %).

Le CIE constitue, pour les travailleurs handicapés, une importante voie d'accès à l'emploi durable. Pour pallier cette baisse, l'Agefiph a mis en œuvre en 2007 la prime initiative emploi (voir ci-après).





LES PRIMES A L'INSERTION VERSEES PAR L'AGEFIPH

La prime initiative emploi (PIE)

Constatant la forte diminution du nombre de contrats initiative emploi (CIE), et afin de permettre aux demandeurs d'emploi handicapés de continuer d'accéder durablement aux emplois des entreprises du secteur marchand, le conseil d'administration de l'Agefiph a décidé de mettre en place une prime initiative emploi dès le mois de septembre 2007. Cette

aide, pouvant aller jusqu'à 6 000 €, est accordée aux entreprises qui embauchent des personnes handicapées présentant des difficultés particulières d'insertion (demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux ...).

Au 31 décembre 2007, près de 2 800 PIE avaient été attribuées (dont 80 % pour des CDI) avec une forte montée en régime du

dispositif à compter du mois d'octobre. Cette mesure, reconduite dans le cadre du programme complémentaire 2008-2010 de l'Agefiph, a permis de redresser en fin d'année 2007 le nombre d'embauches durables de personnes handicapées.

Pour en savoir plus : www.agefiph.fr

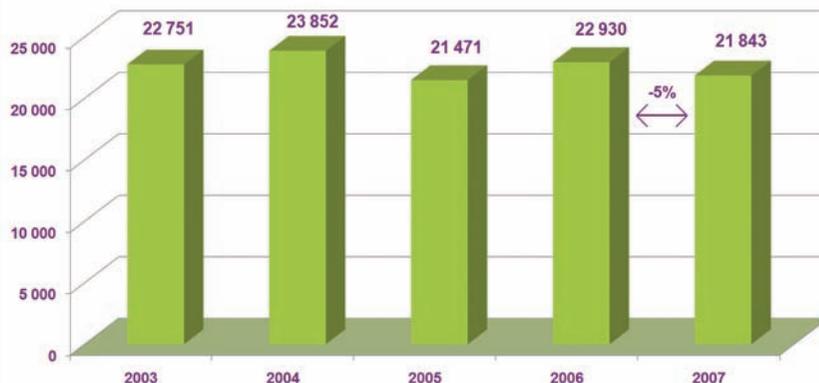
Depuis plusieurs années, le nombre de contrats d'insertion primés par l'Agefiph varie entre 21 000 et 24 000. En 2007, 21 843 personnes handicapées ont bénéficié d'une embauche primée par l'Agefiph, soit une baisse de 5 % par rapport à 2006.

Comme indiqué dans l'encadré, l'année 2007 a été marquée par la diminution du nombre de contrats initiative emploi et, en conséquence, a influé sur l'insertion durable des personnes handicapées.

C'est pour pallier la baisse des CIE qu'a été mise en œuvre la prime initiative emploi (PIE). Ceci a permis le redressement du nombre de contrats durables en fin d'année.

Si l'évolution du profil des personnes handicapées embauchées reflète les principales évolutions observées sur le marché du travail, les bénéficiaires d'un contrat primé par l'Agefiph demeurent moins âgés et plus qualifiés que la moyenne des demandeurs d'emploi handicapés.

Contrats primés par l'Agefiph (CDI et CDD de plus de 12 mois)



Source : Agefiph

LES PLACEMENTS REALISES PAR CAP EMPLOI

En 2007, les structures du réseau Cap Emploi ont contribué au recrutement de 53 803 travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus, soit + 11,0 % par rapport à 2006.

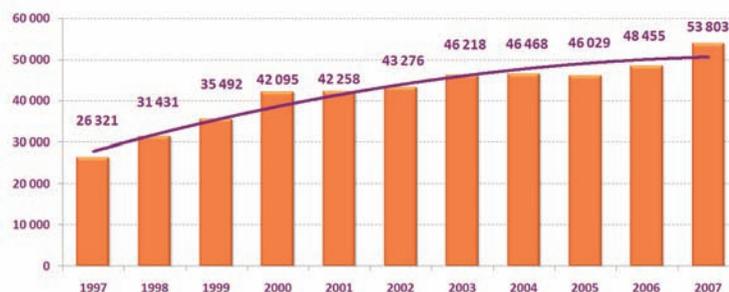
35 240 entreprises ont recruté des personnes handicapées, soit une moyenne de 1,53 recrutement par entreprise.

Entre 1997 et 2007, le nombre de placements a été multiplié par 2.

Cette progression n'est pas linéaire et tendait à se stabiliser, jusqu'en 2006. 2007 marque le retour à une forte croissance, probablement due à l'amélioration de la situation sur le marché du travail.

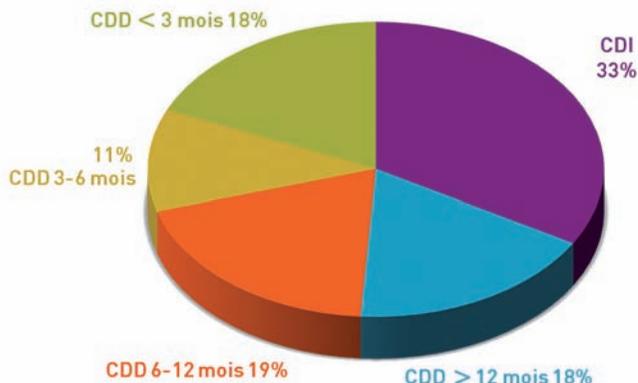
Le nombre d'insertions durables (17 957 CDI et 9 520 CDD de 12 mois et plus) augmente de 4 % sur un an mais reste au niveau de 2004, essentiellement du fait de la réduction du nombre de contrats aidés, notamment dans le secteur marchand. La progression globale du nombre de recrutements s'explique en premier lieu par la forte croissance du nombre de CDD de courte durée, notamment des CDD de moins de trois mois (+ 46 %).

Evolution du nombre de placements réalisés par les Cap Emploi

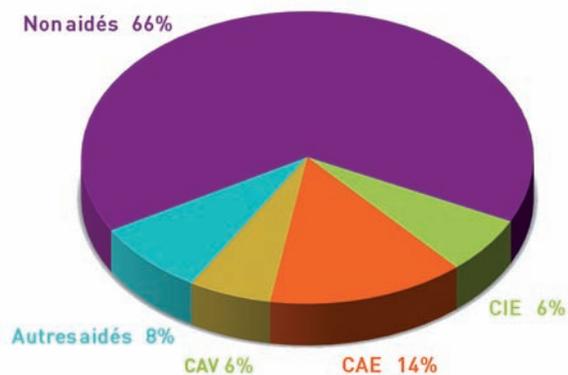


Source : Cap Emploi, traitement Agefiph

Durée des contrats signés en 2007



Nature des contrats signés en 2007



Source : Cap Emploi, traitement Agefiph

34 % des contrats signés en 2007 grâce à l'intervention du réseau Cap Emploi sont des contrats aidés par l'Etat, pourcentage en diminution constante depuis plusieurs années. Cette part était encore de 45 % en 2004.

La diminution du nombre et du pourcentage de contrats aidés a touché essentiellement le secteur marchand avec la forte baisse du CIE et la faible mobilisation du contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA). Les contrats aidés du secteur non marchand sont également en diminution.

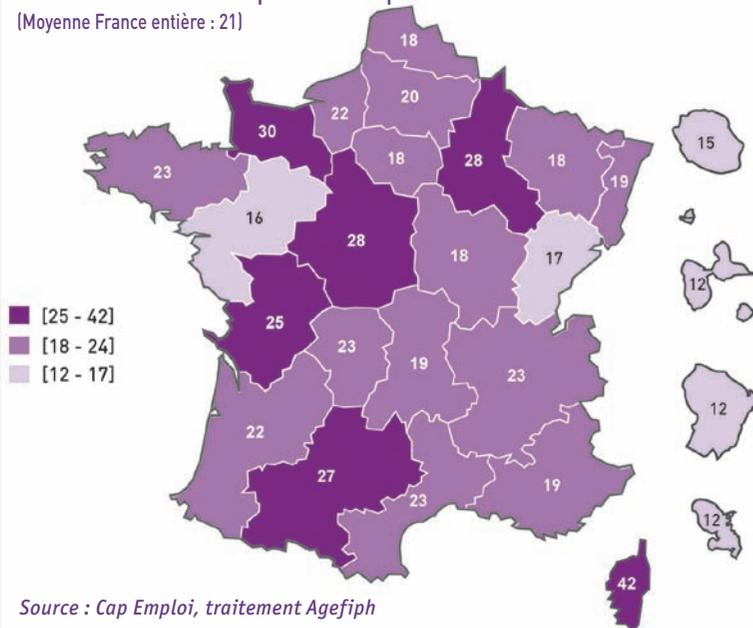
Néanmoins, plus de 10 700 contrats aidés ont été signés au bénéfice des personnes handicapées dans le secteur non marchand, soit 20 % de l'ensemble des contrats. En outre, les Cap Emploi ont contribué à 7 758 recrutements auprès d'employeurs publics, soit 14 % de l'ensemble des contrats.

En 2007, pour 100 demandeurs d'emploi handicapés, les Cap Emploi ont contribué en moyenne à 21 placements (CDI et CDD de plus de 3 mois), avec une forte concentration des taux régionaux autour de la moyenne.

(Les ratios de 15 des 22 régions métropolitaines sont compris dans une fourchette de 18 à 23 %)

Nombre de placements Cap Emploi CDI et CDD (+ de 3 mois) pour 100 demandeurs d'emploi handicapés

(Moyenne France entière : 21)



Source : Cap Emploi, traitement Agefiph

Caractéristiques des entreprises ayant embauché

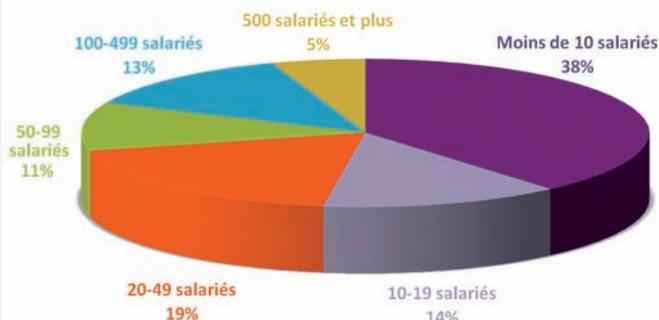
Le profil des entreprises visitées par les Cap Emploi dans le cadre de leur mission de placement des personnes handicapées est très stable dans le temps, quant à leur taille et leur secteur d'activité.

Majoritairement, il s'agit de petits établissements de moins de 20 salariés : 52,4 % des embauches sont réalisées dans des entreprises de moins de 20 salariés⁷¹.

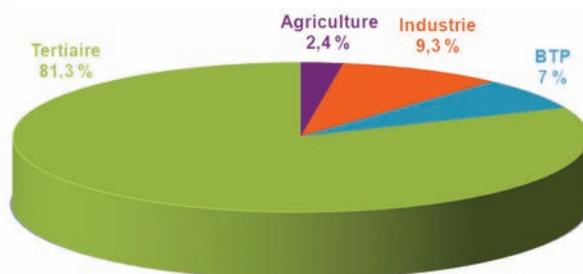
La répartition des placements par secteur d'activité montre une prépondérance très nette du tertiaire, secteur contribuant le plus, chaque année, à la création de nouveaux emplois.

Au sein du secteur tertiaire, le commerce, les services aux entreprises et la santé cumulent 40 % des embauches.

Les embauches selon la taille de l'entreprise



Les embauches selon le secteur d'activité



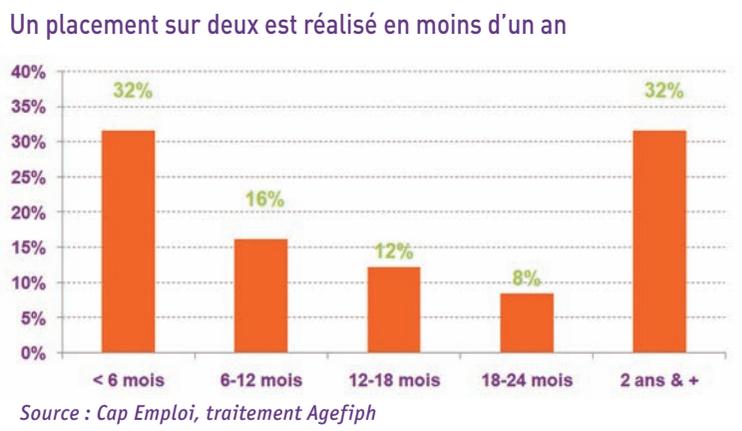
Source : Cap Emploi, traitement Agefiph

⁷¹ Les données détaillées présentées dans cette partie sont tirées des bilans d'activité 2006 des Cap Emploi.



Caractéristiques des personnes placées et facteurs favorisant l'accès à un emploi

La durée de prise en charge avant le placement est identique, en 2006, à celles des années précédentes. Un tiers des placements s'opère en moins de six mois, un autre tiers entre 6 et 24 mois, le dernier tiers en deux ans et plus.



Publics accueillis et placés : les profils favorables

Cap Emploi - Année 2006	Accueillis	Placés
Age		
< à 26 ans	8,2 %	7,8 %
26-39 ans	31,9 %	35,3 %
40-49 ans	35,0 %	36,3 %
50 ans & +	24,9 %	20,7 %
Handicap principal		
Moteur	50,7 %	54,3 %
Maladie invalidante	24,0 %	23,0 %
Maladie mentale	8,0 %	5,2 %
Sensoriel	6,7 %	8,3 %
Déficience intellectuelle	3,1 %	3,6 %
Autres (polyhandicap, trauma.crânien...)	7,4 %	5,7 %
Niveau de formation		
Niveau VI	21,0 %	17,3 %
Niveau Vbis	11,5 %	10,4 %
Niveau V	46,7 %	48,9 %
Niveau IV	13,2 %	15,2 %
Niveau III à I	7,6 %	8,2 %
Type de reconnaissance		
Cotorep / CDAPH	89,7 %	96,3 %
En attente de reconnaissance	3,9 %	1,0 %
Autres	6,4 %	2,7 %
Situation par rapport à l'emploi		
En emploi	6,9 %	10,5 %
Inactivité < 6 mois	25,2 %	29,5 %
Inactivité 6-12 mois	14,1 %	14,4 %
Inactivité 1 à 2 ans	16,4 %	15,5 %
Inactivité > 2 ans	33,0 %	26,2 %
Jamais travaillé	4,4 %	3,9 %
EFFECTIFS	81 671	41 237

Source : Cap Emploi, traitement Agefiph

Guide de lecture :

Le **gras mauve** signale des effectifs sur-représentés et le **gras orange** les sous-représentés. Dans les deux cas, les écarts ainsi mis en évidence sont statistiquement significatifs : ils ne sont pas dus au hasard.

Les données disponibles permettent de repérer des facteurs influant sur le placement⁷².

On relève ainsi trois freins à l'insertion professionnelle, déjà observés en 2003, confirmés en 2006 :

- être au chômage depuis plus de 2 ans,
- être âgé de 50 ans ou plus,
- n'avoir qu'une formation de niveau VI.

Ces constats nous rappellent l'importance d'amener ces publics, autant que possible, à une qualification au moins de niveau V et de l'intérêt d'une prise en charge rapide des personnes ayant perdu leur emploi.

Ceci est vrai pour tous les demandeurs d'emploi mais encore plus nécessaire pour les personnes handicapées qui, comme il a déjà été dit, « cumulent les handicaps ».

Le sexe n'est pas discriminant, d'où son absence du tableau. Les femmes handicapées sont un peu plus souvent placées que les hommes : 42,9 % alors qu'elles ne représentent que 41,7 % des accueillis.

⁷² La méthode utilisée compare les personnes accueillies aux personnes placées. Si, pour une modalité donnée, la part des placées est significativement inférieure à la part des accueillies, on en déduit que les personnes ayant cette caractéristique se placent moins facilement que les autres.

LA CREATION D'ACTIVITE

Une progression soutenue de la création d'activité

Les créations d'activité aidées par l'Agefiph représentent 2,3 % de l'ensemble des créations ou reprises d'activité réalisées par les demandeurs d'emploi en France. En dix ans, entre 1998 et 2007, plus de 25 000 personnes handicapées demandeurs d'emploi ont créé ou repris une entreprise avec l'aide de l'Agefiph.

Si l'on excepte l'année 2005, le nombre de créations d'entreprises créées par les personnes handicapées n'a cessé de croître. On comptait 2 996 créations en 2007 (+ 11 %) dans une conjoncture générale favorable à la création d'entreprise (+ 13 % de créations « tous publics »).

L'aide de l'Agefiph aux chômeurs créateurs d'entreprises

L'Agefiph accorde aux demandeurs d'emploi handicapés qui créent ou reprennent une entreprise, après validation du projet, une subvention calculée en fonction des besoins du créateur et plafonnée à 10 675 €, en complément d'un apport de fonds propres minimal de 1 525 €. Le créateur ou repreneur bénéficie en outre d'un accompagnement individualisé, avant la création, et d'un suivi après la création par des prestataires spécialisés sélectionnés par appel d'offres et financés par l'Agefiph.

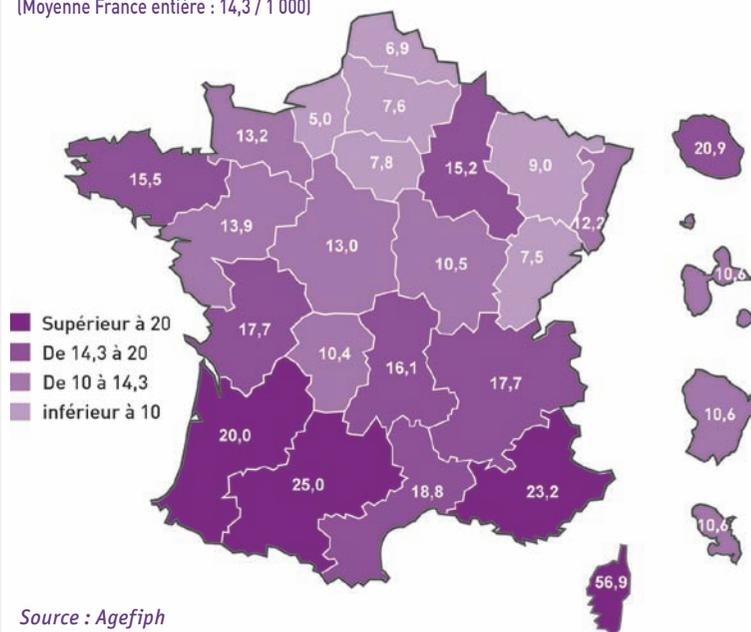
Une plus forte dynamique dans le sud de la France

Les régions Rhône-Alpes et PACA, à elles seules, regroupent le quart des créations d'activité aidées par l'Agefiph (21 % de l'ensemble des créations françaises). Globalement, les régions du sud (Poitou-Charentes, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Auvergne, Limousin, Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon, PACA et Corse) concentrent 58 % des créations d'activité aidées par l'Agefiph (contre 42 % pour l'ensemble des créations).

Les régions du nord et les Dom ne représentent que 42 % des créations dont seulement 6 % pour l'Île-de-France qui concentre pourtant 23 % de l'ensemble des créations.

On observe en moyenne 14 créations pour 1 000 demandeurs d'emploi handicapés. La dynamique des créations d'activité aidées par l'Agefiph est très forte dans les régions du sud notamment en PACA, Corse et Midi-Pyrénées à l'instar de l'ensemble des publics. A contrario, dans les régions du nord et de l'est de la France, il y a proportionnellement moins de créations d'activité par des chômeurs handicapés.

Nombre de créations aidées par l'Agefiph en 2007 pour 1 000 demandeurs d'emploi handicapés (cat 1-2-3)
(Moyenne France entière : 14,3 / 1 000)



Source : Agefiph

Un profil plus favorable que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés

Le niveau de formation est plus élevé pour les créateurs/repreneurs d'entreprises que pour la moyenne des personnes handicapées : en 2007, 55 % ont un niveau BEP/CAP et 35 % un niveau supérieur ou égal au baccalauréat, niveau atteint par seulement 20 % des demandeurs d'emploi handicapés.

L'âge moyen est de 42 ans, soit 4 ans de plus que l'ensemble des créateurs et 19 % ont plus de 50 ans contre 16 % pour l'ensemble des créateurs.

Les femmes sont sous représentées : 26 % contre 30 % pour l'ensemble des créateurs en France et 43 % de la demande d'emploi de personnes handicapées.



La pérennité des entreprises créées

Trois ans après la création, 65 % des entreprises sont encore actives et 49 % atteignent ou dépassent le cap de cinq ans. Cette mesure d'aide est donc une alternative sérieuse à la recherche d'un emploi salarié pour certains demandeurs d'emploi handicapés.

Pérennité des entreprises créées par les chômeurs handicapés et les chômeurs valides

Taux de survie des entreprises à :	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Chômeurs handicapés (aidés par l'Agefiph entre 2002 et 2005)	89%	77%	65%	54%	49%
Chômeurs valides (créations pures en 2002, source Insee)	88%	76%	65%	nd	nd

Source : Cap Emploi, traitement Agefiph

Pour mieux juger l'efficacité des aides de l'Agefiph, les populations handicapées et valides de chômeurs créateurs sont comparées en neutralisant les cessations liées au handicap. Au terme de deux ans, cette comparaison réajustée indique que les chances de succès des créateurs aidés par l'Agefiph sont alors supérieures de 8,5 points à celles des chômeurs créateurs valides.

Les facteurs favorisant la pérennité des entreprises ⁷³

Le facteur le plus explicatif des chances de succès est l'ampleur du plan de financement : plus le projet repose sur des investissements importants meilleure est la pérennité.

Le choix du secteur d'activité (globalement similaire à la répartition observée pour l'ensemble des créateurs) est également important, la pérennité à 3 ans variant de 57 à 78 % selon le secteur.

La pérennité est plus élevée pour les entreprises des secteurs du transport (dont la moitié de taxis) et de l'agriculture. Ces projets sont en général davantage capitalisés et il s'agit plus souvent de reprises d'activités que dans les autres secteurs.

La pérennité à 3 ans d'entreprises créées par des femmes est plus faible que celles créées par des hommes (62 % contre 66 %), sans doute en raison de la proportion plus élevée de commerces parmi les créations féminines.

L'impact de la lourdeur du handicap sur la pérennité des entreprises est également faible : les taux à trois ans sont proches pour les catégories A, B et C, respectivement de 67 %, 65 % et 62 %.

De même, la nature du handicap influe assez peu sur le taux de pérennité à trois ans.

Les cessations d'activité

24 % des créateurs ayant cessé leur activité disent que le handicap est la cause principale ou une cause importante de leur arrêt d'activité. Mais le handicap n'est la cause unique que pour 8 % de l'ensemble des créateurs ayant cessé leur activité. Les cessations en raison du handicap ne sont pas concentrées sur l'année de la création mais s'échelonnent au fil des ans.

Pour chercher des solutions améliorant la pérennité, il est nécessaire d'identifier les causes de cessation, notamment celles qui ne sont pas directement liées au handicap.

Ces échecs sont très souvent multifactoriels et les causes des échecs des créateurs soutenus par l'Agefiph sont globalement similaires à celles des créateurs valides.

Si on exclut le handicap, les cessations résultent principalement :

- d'une activité qui ne trouve pas son marché, malgré un modèle économique a priori viable dans 1 cas sur 4,
- de problèmes multiples, dont un chiffre d'affaires insuffisant et/ou un défaut de préparation du projet (1 cas sur 5),
- de difficultés personnelles du créateur (santé hors handicap, problème familial), dans 1 cas sur 5,
- de raisons administratives et réglementaires et/ou d'un manque de soutien (1 cas sur 7).

Deux ans en moyenne après leur arrêt d'activité, à la date de l'enquête, un tiers des personnes interrogées ne recherchent pas d'emploi (dont 21 % à cause du handicap), un tiers recherche un emploi et un tiers occupe un poste. Pendant ces deux années, 57 % des personnes ayant cherché un emploi ont retrouvé un poste. La création d'activité peut aussi être un tremplin vers l'emploi salarié.

⁷³ Tous les résultats présentés ici sont tirés de l'étude : « Analyse de la pérennité et des causes de cessation des entreprises bénéficiaires de la mesure création d'activité de l'Agefiph entre 2002 et 2005 » TMO Régions, octobre 2007

LA SORTIE DU CHOMAGE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES (INSCRITES A L'ANPE)

Les sorties pour reprise d'emploi sont un peu moins fréquentes pour les personnes handicapées que pour l'ensemble des publics. Sur l'ensemble des 294 815 sorties du chômage de demandeurs d'emploi handicapés (catégorie 1 à 3) en 2007, la part estimée des sorties pour emploi est de 35 %.

Demands d'emploi sortis du chômage en 2007⁷⁴ (catégories 1 à 3)

Motifs de sortie enregistrés	Personnes handicapées		Ensemble des sorties	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Emploi	57 339	19,4 %	1 395 180	24,0 %
Formation	29 064	9,9 %	391 649	6,8 %
Arrêt de recherche	56 824	19,3 %	576 659	9,9 %
Radiation / suspension	25 450	8,6 %	615 287	10,6 %
Absence au contrôle	101 285	34,4 %	2 272 856	39,2 %
Changement d'ALE	5 396	1,8 %	149 793	2,6 %
Autres	19 457	6,6 %	400 414	6,9 %
Ensemble des motifs	294 815	100 %	5 801 838	100 %
Sorties pour emploi (estimé)	103 200	35,0 %	2 982 100	51,4 %

Sources : ANPE, Dares

Les travailleurs handicapés au chômage sont moins nombreux à en sortir pour un emploi. En taux estimé⁷⁵, l'écart est d'environ 16 points avec l'ensemble des publics. Par contre ils accèdent un peu plus souvent à la formation et sont plus nombreux à arrêter la recherche d'un emploi.

D'autres éléments illustrent les difficultés qu'ils connaissent pour accéder à l'emploi et sur le risque de développement du chômage de longue durée : ils sortent moins rapidement du chômage (- 14 points avant 6 mois et - 13 points avant 1 an) et leur niveau de renouvellement (taux de rotation) est inférieur de 18 points à celui de l'ensemble des inscrits.

Taux de sortie avant 6 mois	40,9%	55,0%
Taux de sortie avant 1 an	63,4%	76,6%
Taux trimestriel moyen de rotation	27,7%	45,5%

Une étude longitudinale⁷⁶, réalisée par l'Observatoire de l'ANPE auprès de deux cohortes de demandeurs d'emploi, montre que les personnes handicapées subissent plus le chômage récurrent⁷⁷ que l'ensemble des demandeurs d'emploi.

De plus, elles sont plus souvent en chômage de longue voire de très longue durée. Ainsi, un an après leur inscription, 35 % des personnes handicapées sont toujours au chômage (26 % de l'ensemble des inscrits) et, au bout de 3 ans, 8 % sont encore au chômage (5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi).

NOTE METHODOLOGIQUE

Sortie pour emploi, « motif estimé » : l'ANPE et la Dares réalisent chaque trimestre une enquête portant sur certains motifs de sortie du chômage : sorties pour emploi, absence au contrôle, arrêt de recherche, etc. Les résultats de cette enquête permettent notamment de réestimer la proportion des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi. En 2007, la part estimée des sorties pour emploi est de 51,4 % tous publics confondus. Cette

proportion est de 35 % pour les travailleurs handicapés et de 52,3 % pour les personnes valides. (étude réalisée sur 4 trimestres : mars, juin, septembre et décembre 2007, France métropolitaine).

Taux moyen trimestriel de rotation : c'est le nombre moyen de mouvements rapporté au total des demandeurs d'emploi inscrits.

Taux de rotation : $1/2 (DEE+DES) / DEFMT-1$

Taux de sortie avant 6 mois ou avant 1 an :

le mode de calcul est différent de celui de l'ANPE qui fait un suivi de cohortes. Ici, c'est l'ancienneté des demandes dans les sorties du chômage qui est prise en compte.

Taux de sortie avant 6 mois : nombre de personnes sorties pour emploi et inscrites depuis moins de 6 mois / nombre total de sorties pour emploi

⁷⁴ Il s'agit de « demandes d'emploi sorties », un même demandeur d'emploi pouvant avoir plusieurs mouvements d'entrée-sortie au cours d'une période

⁷⁵ Voir note méthodologique

⁷⁶ Le chômage des personnes handicapées – Portrait statistique – Claudine Souhami – septembre 2005

⁷⁷ Alternance de périodes d'emploi et de périodes de chômage



LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le contexte et les enjeux

150 000 avis d'incapacité ont été prononcés en France en 2006. Ce nombre a doublé en 10 ans et on estime qu'un français sur deux sera confronté à une situation de handicap, total ou partiel, provisoire ou permanent, au cours de sa vie active.

Cette situation, dans les cas où l'incapacité se prolonge, est susceptible d'entraîner une désinsertion professionnelle des personnes concernées. Ainsi, en 2006, 55 000 personnes handicapées se sont inscrites à l'ANPE suite à un licenciement pour incapacité.

Par ailleurs, outre l'augmentation constante du nombre de reconnaissances de maladies professionnelles et de certaines affections de longue durée, le vieillissement de la population active et l'allongement de la période d'activité devraient accentuer le phénomène.

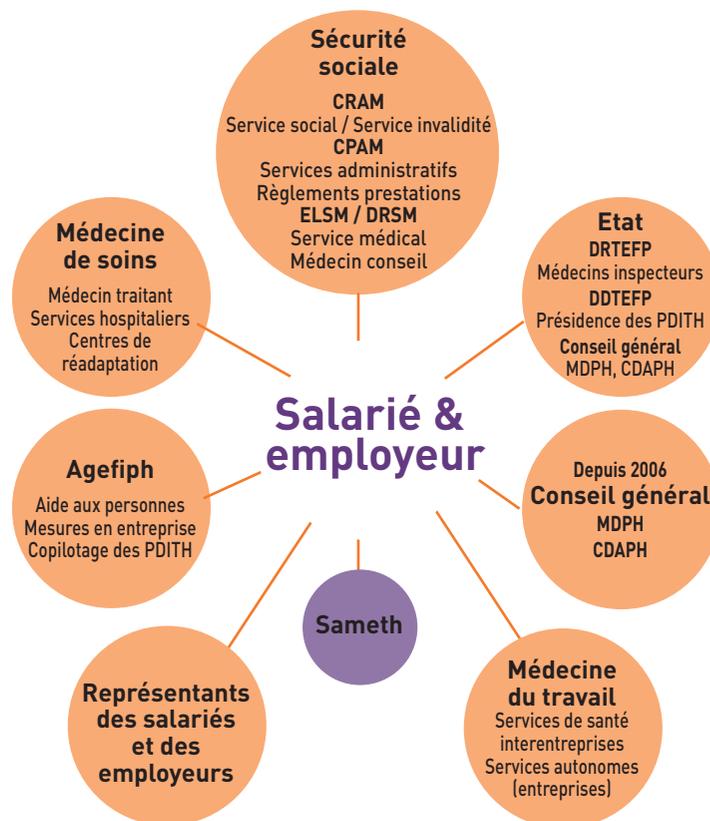
La question du maintien en emploi des personnes affectées par une incapacité prend donc une importance sociale au moins équivalente à celle de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées. Elle constitue le volet « amont » d'une problématique identique, avec une spécificité : la possibilité d'agir avant la perte d'emploi, quand la personne n'est pas encore éloignée du monde du travail.

De nombreux acteurs agissent pour le maintien dans l'emploi.

Certaines ressources et compétences complémentaires se sont néanmoins avérées nécessaires pour compléter les moyens existants et répondre spécifiquement aux besoins des salariés handicapés et aux entreprises.

C'est dans ce cadre que l'Agefiph a soutenu la mise en place des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth). Ces derniers agissent en complémentarité avec l'ensemble des acteurs concernés au titre du maintien dans l'emploi. Depuis le 1^{er} juillet 2008, les services des Sameth sont ouverts aux employeurs publics, conformément à la convention signée entre l'Agefiph et le FIPHFP.

Les partenaires du maintien dans l'emploi



Sources : Practhis, traitement Agefiph

Profil des bénéficiaires des actions de maintien

Le profil des entreprises concernées est similaire aux années précédentes : près de trois entreprises sur quatre ont plus de 20 salariés et une sur deux appartient au secteur tertiaire.

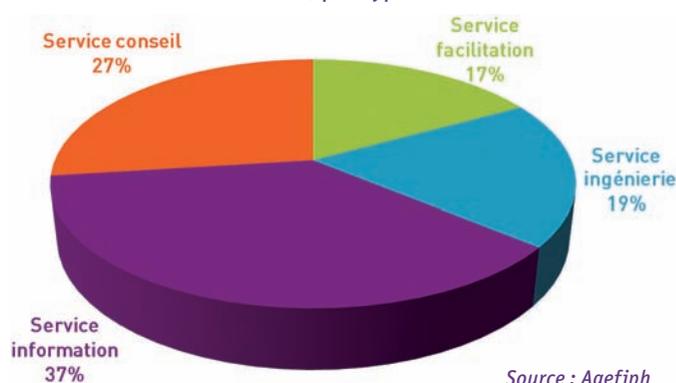
De même, le profil type du bénéficiaire est stable : un homme (70 %), en contrat à durée indéterminée, ayant une ancienneté de plus de 5 ans dans l'entreprise, un faible niveau de formation et occupant un poste ouvrier ou employé. Les personnes handicapées aidées sont âgées en moyenne de 44 ans et 28 % ont plus de 50 ans. La part des femmes progresse pour atteindre 30 %.

80 % des personnes prises en charge sont bénéficiaires de la loi de 2005 et 20 % en attente de la reconnaissance de travailleur handicapé. Le risque de perte d'emploi résulte dans près de la moitié des cas d'une maladie autre que professionnelle. Dans 58 % des cas, le médecin du travail a prononcé un avis d'aptitude avec restriction ou aménagement de poste.

Les Sameth ont été sollicités pour environ 13 300 interventions directes en entreprise (service ingénierie et service facilitation). Le signalement auprès des Sameth est majoritairement réalisé, pour ces deux services, par le médecin du travail. Viennent ensuite, pour le service ingénierie, l'entreprise (17 %) et la CPAM (11 %) et pour le service de facilitation, l'entreprise (20 %) et le salarié (15 %).

Environ 8 000 personnes handicapées ont été maintenues dans l'emploi suite à une intervention directe des Sameth en entreprise. Le taux de maintien (nombre de maintiens réalisés/nombre de dossiers clos) est plus important pour le service de facilitation (76 %) que pour le service d'ingénierie (68 %).

L'activité des Sameth en 2006, par type d'intervention



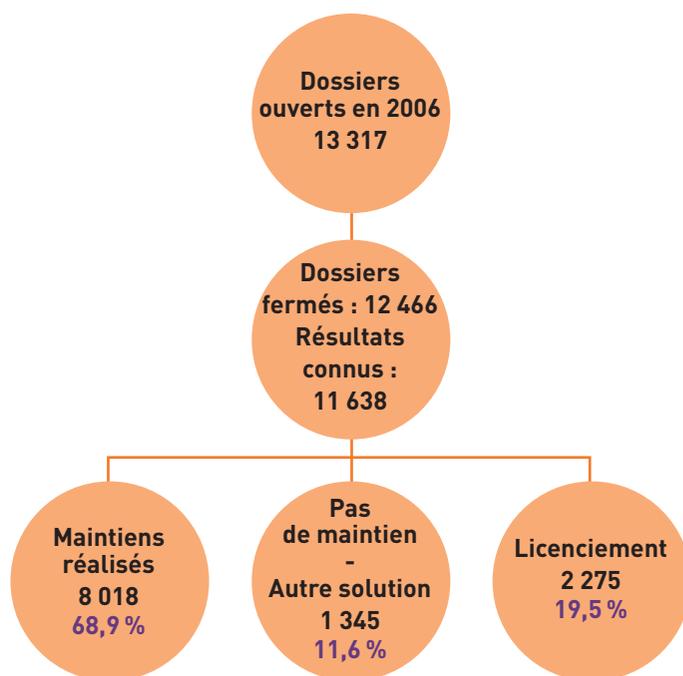
Parmi les maintiens réalisés, deux personnes sur trois gardent leur poste antérieur⁷⁸, et plus d'une sur quatre occupe un autre poste dans l'entreprise. Seuls 7 % sont reclassés dans une autre entreprise, sur un poste similaire ou non.

Dans 75 % des cas de maintien réussi, la durée de prise en charge est inférieure à un an. Cependant, le pourcentage des cas pour lesquels la durée de prise en charge est inférieure à 6 mois diminue chaque année, passant de 53 % en 2000 à 46 % en 2003 et 44 % en 2006.

Deux maintiens sur dix ont été réalisés sans mise en œuvre de mesure spécifique, soit 18 % de moins qu'en 2003. Au moins une mesure spécifique a dû être mobilisée pour réaliser 8 maintiens sur 10 ; 69 % relèvent de l'Agefiph⁷⁹ (+ 19 % par rapport à 2003), 16 % de la Sécurité Sociale (+ 42 %).

L'aménagement de poste est l'aide la plus souvent mise en œuvre pour réussir le maintien (un tiers des cas).

Les résultats des actions de maintien dans l'emploi prises en charge par les Sameth en 2006



⁷⁸Résultats tirés des analyses de Prachis Ile-de-France sur les maintiens réussis par les Sameth de cette région entre 2003 et 2007

⁷⁹Aides techniques, aménagements des situations de travail, etc.



Le principal motif de licenciement invoqué est l'absence d'emploi compatible dans l'entreprise (78 %). L'âge n'est évoqué que dans 0,7 % des cas car d'autres solutions ont pu être trouvées pour les personnes de plus de 50 ans (pensions d'invalidité, préretraite...).

8,4 % des licenciements sont dus au refus de la solution par le salarié et 4,5 % par l'entreprise.

L'AIDE A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (AETH)

En 2007, l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés a concerné 8 193 personnes, en diminution de 28 % par rapport à 2006.

Aide à l'emploi / GRTH

L'Aide à l'emploi remplace la garantie de ressource des personnes handicapées (GRTH) depuis janvier 2006

L'objectif est d'aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés. La loi de février 2005 a substitué cette aide à l'ex GRTH. L'instruction des dossiers est assurée par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), le financement a été confié par l'Etat à l'Agefiph.

Cette aide s'adresse aux entreprises employant des salariés lourdement handicapés et aux personnes handicapées exerçant une activité non salariée (travailleur indépendant, commerçant, profession libérale...).

La lourdeur du handicap est reconnue lorsque le montant des charges induites par l'emploi du salarié handicapé est égal ou supérieur ou égal à 20 % du montant du Smic annuel.

Son montant annuel est de 450 fois le taux horaire du Smic chargé, par poste de travail occupé à temps plein. Il peut atteindre 900 fois ce taux si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap est égal ou supérieur à 50 % du Smic annuel. La lourdeur du handicap pouvant évoluer, cette aide est accordée pour une période de trois ans renouvelable après réexamen du dossier.

Comparativement à la GRTH, le nombre de bénéficiaires de l'AETH est plus faible en raison des nouvelles dispositions réglementaires avec une procédure plus contraignante. Le choix est laissé à l'établissement entre le bénéfice de l'AETH et une minoration de la contribution. La procédure d'agrément implique une décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Le choix par l'établissement de la minoration de la contribution plutôt que le bénéfice de l'AETH est également un facteur de réduction du nombre des demandes. Cependant, cette préférence ne s'applique qu'à un nombre limité de cas.

GLOSSAIRE

AAH : allocation aux adultes handicapés, accordée par la CDAPH pour une durée de 1 à 5 ans, financée par l'Etat et versée par la Caf sous conditions de ressources. Depuis la loi du 11 février 2005, ses allocataires font partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Accident du travail : (article L.411-1 du Code de la Sécurité Sociale) : "est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du 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".

Accident de trajet : est considéré comme accident du travail l'accident de trajet qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre le lieu de travail et sa résidence principale ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité, ou un lieu de séjour où l'intéressé se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ou bien encore entre le lieu de travail et celui où il prend habituellement ses repas (restaurant, cantine...).

ACFP : allocation compensatrice pour frais professionnels remplacée depuis le 1^{er} janvier 2006 par la prestation de compensation. Voir aussi ACTP

Actifs : la population active comprend l'ensemble des personnes de 15 ans et plus déclarant exercer une profession, aider un membre de la famille dans son travail, être apprenti ou stagiaire rémunéré, être chômeur à la recherche d'un emploi. (source Insee)

Actifs en emploi : personnes qui ont une profession. Sont classées dans cette rubrique les personnes qui aident un membre de leur famille dans son travail à condition que la personne aidée ne soit pas salariée, les apprentis sous contrat, les stagiaires rémunérés et les personnes qui, tout en poursuivant leurs études, exercent une activité professionnelle. (source Insee)

Actifs au chômage : personnes qui se déclarent chômeurs, inscrits ou non à l'ANPE, sauf si elles ont déclaré explicitement par ailleurs ne pas rechercher du travail. (source Insee)

ACTP : allocation compensatrice pour tierce personne. Complément de l'AAH, elle est remplacée depuis le 1^{er} janvier 2006 par la prestation de compensation.

AEEH : allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Versée par la sécurité sociale pour compenser les frais d'éducation et de soins, elle remplace l'allocation d'éducation spéciale (AES) depuis le 1^{er} janvier 2006.

AES : allocation d'éducation spéciale. Remplacée depuis 2006 par l'AEEH (voir sigle correspondant).

Afpa : association pour la formation professionnelle des adultes. www.afpa.fr/

Agefiph : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. www.agefiph.fr/

Aide à l'emploi : vise à aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés. Depuis le 1^{er} janvier 2006, se substitue à la GRTH (voir sigle correspondant). www.agefiph.fr

Anact : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. Le réseau Anact a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. Il aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail. www.anact.fr

ANPE : agence nationale pour l'emploi. www.anpe.fr

APE (Code) : toute entreprise et chacun de ses établissements se voit attribuer par l'Insee, lors de son inscription au répertoire SIRENE, un code caractérisant son activité principale par référence à la nomenclature d'activités française (NAF). On distingue le code APEN pour l'entreprise et le code APET pour les établissements.

ARE : l'allocation d'aide au retour à l'emploi est un revenu de remplacement versé par l'Assédic sous certaines conditions aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et involontairement privés d'emploi. L'ARE est versée pour une durée qui varie selon l'âge de l'intéressé, la durée de son affiliation à l'assurance chômage et la date de fin de son contrat de travail.

ASS : les demandeurs d'emploi qui arrivent au terme de leurs droits à l'ARE (voir sigle correspondant) peuvent bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique à condition d'être à la recherche effective d'un emploi, de justifier de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail et de ne pas dépasser un plafond de ressources.

Atelier protégé (AP) : ancienne dénomination des entreprises adaptées (voir sigle correspondant).

Assédic : association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce. Gère les prestations d'assurance chômage des salariés du secteur privé qui lui sont affiliés (hors agriculture et pêche, essentiellement). Voir aussi Unédic. www.assedic.fr

Assujetti : tout établissement employant au moins 20 salariés depuis 3 ans ou plus est *a priori* assujetti à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de son effectif total.

BIT : le bureau international du travail est un organisme rattaché à l'ONU, chargé des questions générales liées au travail dans le monde, il harmonise les concepts et définitions relatives au travail et à l'emploi, en particulier celles relatives à la population active occupée et aux chômeurs.

CAE : contrat d'accompagnement dans l'emploi (voir tableau des mesures publiques d'aide à l'insertion, chapitre 3 de l'Atlas).

Caf : caisse d'allocations familiales. Verse, entre autres, l'AAH. www.caf.fr

Cap Emploi : organismes de placement spécialisés répartis sur l'ensemble du territoire. Présents dans chaque département, ils apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

Catégories de demandeurs d'emploi :

Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 1 : à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein.

Catégorie 2 : à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel.

Catégorie 3 : à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

Personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, non tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi ni de renouveler mensuellement leur demande

Catégorie 4 : à la recherche d'un emploi à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou partiel.

Catégorie 5 : à la recherche d'un autre emploi à durée déterminée ou indéterminée, temps plein ou partiel.

Personnes non immédiatement disponibles car exerçant une activité occasionnelle ou réduite d'une durée supérieure à 78 h dans le mois civil, dans l'attente d'un autre emploi

Catégorie 6 : à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée à temps plein.

Catégorie 7 : à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée à temps partiel.

Catégorie 8 : à la recherche d'un autre emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

Catégories de handicaps : A, léger et temporaire ; B, modéré et durable ; C, lourd et définitif. Ces catégories ont été abolies par la loi du 11 février 2005.

CAT : centre d'aide par le travail. Renommé Esat depuis 2006 (voir sigle correspondant).

CAV : contrat d'avenir (voir tableau des mesures publiques d'aide à l'insertion, chapitre 3 de l'Atlas).

CCMSA : caisse centrale de la mutualité sociale agricole, MSA (voir sigle correspondant).

CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Depuis 2006, elle assume, dans le cadre de la maison départementale des personnes handicapées, les fonctions antérieurement exercées par les deux sections de la Cotorep et celles de la CDES. (Voir sigles correspondants).

CDD : contrat à durée déterminée.

CDES : commission départementale d'éducation spéciale. Instance d'aide aux enfants et adolescents handicapés, de 0 à 20 ans. Elle reconnaît le handicap, définit le taux d'incapacité, attribue des allocations et la carte d'invalidité, oriente vers une structure éducative. Ses missions sont assurées depuis 2006 par la CDAPH (voir sigle correspondant).

CDTD : centre de distribution de travail à domicile. Ces structures ont le même objectif et les mêmes caractéristiques que les entreprises adaptées (voir sigle correspondant).

CDI : contrat à durée indéterminée.

CFPA : centre de formation professionnelle pour adultes (voir Afpa).

CIE : contrat initiative emploi (voir tableau des mesures publiques d'aide à l'insertion, chapitre 3 de l'Atlas).

Cif : congé individuel de formation.

CI-RMA : contrat insertion revenu minimum d'activité (voir tableau des mesures publiques d'aide à l'insertion, chapitre 3 de l'Atlas).

CLD : chômeur de longue durée (³ à un an) – synonyme de DELD (voir sigle correspondant).

Cnam-TS : caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés relevant du régime général. Déclinée aux niveaux régional (**GRAM**) et départemental (**CPAM**). www.ameli.fr

Cnasea : centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles ; son activité a été réorientée par l'Etat vers le versement des indemnités ou salaires de bénéficiaires de mesures d'aide à l'insertion : stages de formation professionnelle, contrats aidés, etc. www.cnasea.fr

CNSA : caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, établissement public créé par la loi du 30 juin 2004. La loi du 11 février 2005 a précisé ses missions. Depuis le 1^{er} janvier 2006, elle est chargée de financer les aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées, de garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps, et d'assurer une mission d'expertise, information et animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes. www.cnsa.fr

Contrat de professionnalisation : contrat en alternance qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. L'objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Cotorep : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel. Instance départementale qui s'adressait aux adultes à partir de 20 ans ou de 16 ans en cas d'entrée dans la vie active. Elle reconnaissait le handicap et sa gravité (3 catégories A, B ou C), orientait le handicapé qui le demandait vers le placement en milieu ordinaire de travail ou

vers un emploi en établissement de travail protégé, vers une formation en centre de rééducation professionnelle ou dans un organisme de droit commun. De plus, elle pouvait accorder des aides financières et attribuer la carte d'invalidité. Remplacée depuis 2006 par la CDAPH (voir sigle correspondant).

CRDI : centre de ressources, de développement et d'informations pour l'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes. www.handiplace.org

CRP (centre de rééducation professionnelle) : centre de formation qui offre diverses prestations (pré-orientation, pré-formation, formation qualifiante). Ils sont financés par la sécurité sociale et agréés par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité pour l'aspect technique des formations. Les personnes reçues sont reconnues travailleurs handicapés et orientées par la CDAPH de leur département.

CTNRHI : comité technique national de recherches sur les handicaps et les inadaptations.

CVS : correction des variations saisonnières. Méthode statistique pour éliminer l'effet des fluctuations saisonnières normales sur les données, de manière à en faire ressortir les tendances fondamentales.

Dares : direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques - placée sous l'autorité du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. www.travail.gouv.fr

Ddass : direction départementale des affaires sanitaires et sociales. Voir aussi Drass.

DDTEFP : direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Voir aussi DRTEFP.

DEE : demande d'emploi enregistrée. Nombre de personnes qui se sont inscrites ou réinscrites à l'ANPE durant la période considérée (mois, trimestre, etc...).

DEFM : demande d'emploi en fin de mois ; représente le nombre de personnes inscrites à l'ANPE le dernier jour du mois. Les demandeurs d'emploi sont inscrits dans l'une des 8 catégories.

DEFM-TH : demande d'emploi en fin de mois des travailleurs handicapés.

DELD : demandeur d'emploi de longue durée (un an ou plus) - synonyme de CLD (voir sigle correspondant).

DES : demande d'emploi sortie ; nombre de personnes qui, en fin de mois, ne sont plus inscrites comme demandeuses d'emploi soit à leur initiative (emploi, retraite, etc.), soit par non retour de leur *déclaration mensuelle de situation*, soit sur décision administrative (radiation, suspension, etc...).

DG ANPE : direction générale de l'ANPE (voir sigle correspondant).

DGAFFP : direction générale de l'administration et de la fonction publique.

DGAS : direction générale de l'action sociale - placée sous l'autorité du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - placée sous l'autorité du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue.

DHOS : direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins.

DOETH : déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés. Doit être remplie chaque année par les établissements employant 20 salariés ou plus, puis transmise à la DDTEFP (voir sigle correspondant) qui la contrôle et la saisit dans un fichier informatique. L'analyse est réalisée par la Dares qui publie un document de synthèse annuel. Les DRTEFP produisent des analyses régionales.

Drass : direction régionale des affaires sanitaires et sociales. www.sante.gouv.fr

Drees : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques - placée sous l'autorité du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. www.sante.gouv.fr

DRTEFP : direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

DRANPE : direction régionale de l'agence nationale pour l'emploi (voir sigle correspondant).

EQTP : équivalent temps plein ; unité de mesure du temps de travail effectif de l'ensemble des salariés d'un établissement, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel (mi-temps, etc.).

EAD : enseignement à distance.

Entreprise adaptée (ex atelier protégé) : établissement de droit privé employant au moins 80 % de travailleurs handicapés dont la capacité de travail est supérieure à $\frac{1}{3}$ de la capacité normale. Elle doit permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur. Elle peut servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises non adaptées du marché du travail. La décision d'orientation est prise par la CDAPH. Contrairement à leur ancien statut, elles ne relèvent plus du milieu de travail protégé mais du milieu « ordinaire ». Ces structures bénéficient d'aides de l'Etat.

Esat : établissement et service d'aide par le travail (ex CAT). Organisme médico-social chargé de la mise au travail, accompagnée d'un soutien médical et social, des personnes handicapées dans l'impossibilité de travailler dans un autre cadre.

Etablissement : une entreprise peut se composer d'un ou plusieurs établissements répartis sur des zones géographiques différentes. Afin de localiser au plus près les lieux de travail, l'Insee observe donc les établissements et non les entreprises, localisées à leur siège social.

Etablissements médico-sociaux : ils prennent en charge, jusqu'à 18 ans, les jeunes handicapés qui ne peuvent être scolarisés dans un établissement de l'éducation nationale (Voir aussi IME, IMpro et IR).

FAP : nomenclature élaborée par la Dares dans le but d'analyser conjointement les statistiques d'emploi et de demande d'emploi. Les familles professionnelles font des rapprochements entre deux nomenclatures d'emploi : les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) utilisées pour le recensement de la population et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de l'ANPE, utilisé pour codifier la demande d'emploi.

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Créé par la loi du 11 février 2005, à compter du 1^{er} janvier 2006. Il vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière. Ce fonds est un établissement public dont la gestion administrative est confiée à la caisse des dépôts. Il collecte des contributions auprès des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et assimilés et finance en contrepartie des aides en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. www.fiphfp.fr

Formation (niveau de) :

Niveaux VI : sorties du 1^{er} cycle du second degré (6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème}) et des formations préprofessionnelles en un an.

Niveau Vbis : sorties de 3^{ème} générale, de 4^{ème} et 3^{ème} technologiques et des classes du second cycle court avant l'année terminale.

Niveau V : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.

Niveau IV : sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).

Niveau II et I : sorties avec un diplôme de second (licence ou maîtrise) ou troisième (DEA ou DESS) cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

GRTH : la garantie de ressources des travailleurs handicapés en activité est destinée à leur assurer une rémunération minimale, que la personne soit en milieu ordinaire ou en milieu protégé. Elle s'ajoute au salaire pour atteindre le montant garanti. Cette prestation est financée par l'Agefiph. Elle a été remplacée en janvier 2006 par l'aide à l'emploi.

Halde : haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Elle aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires et à les combattre, conseille pour les démarches juridiques et contribue à établir la preuve de la discrimination. Elle peut aussi se saisir de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance. www.halde.fr

Handicapés au sens de la loi de juillet 1987 : bénéficient de l'obligation d'emploi (voir cette définition) instituée par la loi de juillet 1987 les travailleurs reconnus handicapés par la

CDAPH, les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité partielle permanente (IPP) d'au moins 10 % et, de ce fait, titulaires d'une rente, les titulaires d'une pension d'invalidité en raison d'une incapacité réduisant d'au moins $\frac{2}{3}$ leur capacité de travail et de gain, les anciens militaires et assimilés (veuves et orphelins de guerre) titulaires d'une pension militaire d'invalidité et les jeunes handicapés titulaires d'une notification de la CDES ayant signé un contrat en alternance ou d'apprentissage. **La loi de février 2005** ajoute les bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés et les titulaires d'une carte d'invalidité.

Handicompétence : opération lancée par l'Agefiph et destinée à répondre aux besoins de préparation à l'emploi, de formation, et de qualification des personnes handicapées.

HID : les enquêtes Handicaps Incapacités Dépendances ont été menées entre 1998 et 2001 par l'Insee pour fournir des données de cadrage couvrant l'ensemble de la population et offrir une vision d'ensemble qui faisait défaut.

Inactifs : les inactifs comprennent les retraités et retirés des affaires, les élèves, étudiants ou stagiaires non rémunérés, sauf ceux qui exercent simultanément une activité professionnelle, les autres inactifs. (source Insee)

IME : institut médico-éducatif. Ils représentent la très grande majorité des structures de l'éducation spéciale. Ils accueillent des déficients intellectuels de 6 (voire 3 ans) à 20 ans, atteints de différentes affections neuropsychologiques et troubles associés. Les IME comprennent souvent un internat (voir établissements médico-sociaux).

IMP : institut médico-pédagogique. Ils ont pour mission d'assurer les soins, l'éducation et l'enseignement général des enfants handicapés de 3 à 14 ans environ (voir établissements médico-sociaux).

IMpro : institut médico-professionnel. Ils prennent le relais des IMP et assurent un enseignement général, préprofessionnel et professionnel à des adolescents déficients intellectuels de 14 à 20 ans (parfois 25 ans pour les handicapés mentaux) (voir établissements médico-sociaux).

Insee : institut national de la statistique et des études économiques. www.insee.fr

IPP : incapacité permanente partielle. Elle est exprimée en taux d'incapacité et détermine les droits à une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Les lois de 1987 et 2005 ne prennent en compte que les rentiers dont le taux d'IPP est ³ à 10 %. Les ayants droit de la victime peuvent percevoir cette rente à sa place.

IR : institut de rééducation (voir établissement médico-sociaux).

Maladie professionnelle : affection de la santé qui résulte de l'exposition habituelle à un risque présent dans le travail. Cette exposition peut être plus ou moins prolongée et le risque peut avoir des origines biologiques, chimiques ou physiques ou résulter de gestes et postures de travail particuliers.

Missions locales : ont pour mission d'assurer l'accueil, l'information et l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans, pour les aider à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle.

MSA : la mutualité sociale agricole assure auprès du monde agricole les rôles assurés par la Cnam pour les salariés du régime général. www.msa.fr

MDPH : maison départementale des personnes handicapées, Créée par la loi de février 2005, c'est un lieu unique d'accueil des personnes handicapées. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps. Entre autres, elle assure l'organisation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

NAF : nomenclature des activités françaises. Elle décrit l'activité principale d'un établissement et se décline en plusieurs niveaux de regroupements.

NES : la nomenclature économique de synthèse adoptée par l'Insee en 1994, est une double nomenclature nationale – d'activités économiques et de produits – agrégée pertinente pour l'analyse économique.

Obligation d'emploi : la loi du 10 juillet 1987 stipule que tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, au moins 6 % de personnes handicapées dans ses effectifs. Pour satisfaire à l'obligation d'emploi, l'entreprise peut recourir à plusieurs modalités (voir chapitre 1 de l'Atlas).

Observatoires régionaux de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées : ils recherchent, collectent et analysent l'ensemble des données et informations disponibles pour aider à définir une politique régionale d'insertion et de maintien dans l'emploi et en suivre les effets.

Offres d'emploi (types d') (source ANPE) :

A – Emplois durables : contrats d'une durée supérieure à 6 mois. Déclinés en A1 (CDI), A2 (CDD de 13 mois et plus) et A3 (CDD de 7 à 12 mois inclus).

B – Emplois temporaires : contrats d'une durée de 1 à 6 mois inclus. Déclinés en B1 (CDD de 4 à 6 mois inclus), B2 (CDD de 1 à 3 mois inclus) et B3 (Mission de travail intérimaire de 1 mois & plus).

C – Emplois occasionnels : contrats d'une durée inférieure à 1 mois. Déclinés en C1 (CDD de moins d'un mois) et C2 (mission de travail intérimaire de moins d'un mois).

PAIO : permanence d'accueil, d'information et d'orientation.

PAP-ND : projet d'action personnalisé pour un nouveau départ, établi à la suite d'un entretien approfondi avec l'ANPE dans le mois qui suit l'inscription comme demandeur d'emploi. Remplacé par le PPAE en 2006.

PARE : le plan d'aide au retour à l'emploi remplacé par le PPAE (voir sigle correspondant).

PAS : programme d'activité subventionné est la commande de prestations passées par l'Etat à l'Afpa. Il représente la part des activités menées par l'Afpa sur financement de son ministère de tutelle.

PDITH : créés en 1992, les programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés coordonnent, sous l'autorité des préfets, l'action des divers partenaires publics et privés de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Généralisés depuis 1999, les programmes mettent notamment en œuvre des actions d'orientation, d'information, de sensibilisation et de maintien en milieu ordinaire, en assurant l'articulation entre les dispositifs de droit commun et les dispositifs spécialisés.

PCS : la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles a remplacé, en 1982, la CSP. Elle classe la population selon une synthèse de la profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Pension d'invalidité : attribuée à des personnes dont le taux d'incapacité de travail est d'au moins 66 %. Elle est classée en trois catégories selon le degré d'incapacité. 1^{ère} catégorie : les pensionnés peuvent travailler sans risque pour leur santé mais sous conditions (temps partiel, etc.) ; 2^{ème} catégorie : en incapacité de travailler mais un travail est cependant autorisé sous conditions très restrictives ; 3^{ème} catégorie : en incapacité de travail, ayant besoin des services d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

Population active : regroupe la population active occupée (appelée aussi "population active ayant un emploi") et les chômeurs. La mesure de la population active diffère selon l'observation statistique qui en est faite. On peut actuellement distinguer trois approches principales : au sens du BIT, au sens du recensement de la population, au sens de la comptabilité nationale. En savoir plus : www.insee.fr

PPAE : projet personnalisé d'accès à l'emploi. Dispositif d'accompagnement des chômeurs visant à accélérer leur retour à l'emploi. Il est établi par l'intéressé en coopération avec l'ANPE ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi. L'Assédic se charge de son suivi et de son actualisation. Il remplace le PARE et le PAP depuis la nouvelle convention chômage du 18 janvier 2006.

Prévalence : en épidémiologie, nombre de personnes atteintes d'une maladie à un moment donné dans une population donnée.

PRF : programme régional de formation. Catalogue des formations d'adultes financées par les conseils régionaux.

Rente d'accident du travail (rente AT) : les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient de prestations variables selon que l'incapacité présente un caractère temporaire ou permanent (voir accident du travail).

RMI : revenu minimum d'insertion. Un des minima sociaux français. Au-delà du revenu mensuel qu'il apporte aux personnes ayant de très faibles revenus, il ouvre aussi d'autres droits : allocations logement (APL et AL), couverture maladie universelle pour le bénéficiaire et sa famille, exonération de la taxe d'habitation et droit à un accompagnement vers la réinsertion dans un emploi.

Rome : répertoire opérationnel des métiers et des emplois, créé et utilisé par l'ANPE pour codifier les métiers, tant pour les offres d'emploi que pour les postes recherchés par les demandeurs inscrits, etc.

RQTH : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (voir CDAPH). Une personne handicapée ayant une RQTH bénéficie de diverses mesures : l'orientation vers une entreprise adaptée, un établissement ou service d'aide par le travail, une formation, le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi, être bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, l'accès à la fonction publique par concours ou par recrutement contractuel spécifique, les aides de l'Agefiph pour l'insertion en milieu ordinaire de travail, la priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation.

Sameth : service départemental d'appui au maintien dans l'emploi. Ils interviennent, afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien du salarié dans l'entreprise. Présents dans chaque département, ils sont financés par l'Agefiph. Ils interviennent en complément des acteurs de droit commun, tels que la médecine du travail, la Cram, la MSA, etc.

Sepes : service études, prospective, évaluation et statistiques des DRTEFP (voir sigle). Missions : fournir des données et de l'information sur le chômage et l'emploi, produire des publications périodiques, apporter une capacité d'expertise et d'accompagnement sur des problématiques emploi-formation, donner des éclairages spécifiques sur les grands thèmes de l'actualité (mutations économiques, délocalisations, vieillissement des actifs...), assurer une animation de la réflexion avec les interlocuteurs du dialogue social (syndicats patronaux et salariés, branches professionnelles...).

Sessad : les services d'éducation spéciale et de soins à domicile assurent un soutien à l'intégration scolaire ou à l'acquisition de l'autonomie aux enfants et adolescents jusqu'à 20 ans, en liaison avec les familles. Ils sont spécialisés par handicap.

Sife : stage d'insertion et de formation à l'emploi. L'objectif était de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Il en existait deux types : les SIFE à accès individuels et les stages collectifs.

Ces stages, ainsi que les stages d'accès à l'entreprise (SAE) ont été abrogés par la loi du 18 janvier 2005 « pour la programmation de la cohésion sociale ». Elle a regroupé les divers dispositifs destinés à favoriser l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi dans le secteur privé (SIFE, SAE et CIE) en un seul et unique contrat, le contrat initiative emploi (CIE), dont le régime a été réaménagé par cette même loi.

Significatif/significativité : une différence observée entre deux ou plusieurs valeurs est dite significative quand un test statistique montre qu'elles s'écartent trop de la "moyenne" pour que l'écart soit imputable au hasard. Elle implique un lien (pas nécessairement causal) entre les deux modalités de variables concernées.

Sous-représenté : se dit quand une valeur est significativement inférieure à "l'effectif théorique" que l'on aurait observé si toutes les modalités des variables étudiées se répartissaient de manière homogène.

SPE : service public de l'emploi. Récemment réformé, le service public de l'emploi comprend le placement, l'indemnisation, l'insertion, la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Il est assuré par les services de l'Etat chargés de l'emploi, l'agence nationale pour l'emploi, les organismes de l'assurance chômage et l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes. Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent au service public de l'emploi. L'action du SPE est déclinée au plus près des territoires dans le cadre des SPEL (services publics de l'emploi locaux).

Surreprésenté : se dit quand la valeur est significativement supérieure à l'effectif théorique que l'on aurait observé si les modalités des variables étudiées se répartissaient de manière homogène.

Taux d'activité : pourcentage de personnes actives dans la population totale. Dans le cas d'un taux d'activité d'une classe d'âge, il s'agit du pourcentage des personnes actives dans cette classe d'âge. (source : Insee)

Taux de chômage (source Insee) : le taux de chômage correspond au pourcentage de chômeurs dans la population active. Au sens du BIT : un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui (a) recherche un emploi avec démarches effectives, est disponible, et n'a pas eu d'occupation professionnelle au cours de la semaine de référence ; ou qui (b) est disponible et a trouvé un emploi qui commence plus tard.

Taux d'emploi direct : ratio = somme des unités bénéficiaires correspondant aux personnes handicapées employées / nombre total de salariés hors emplois "à conditions d'aptitudes particulières". La loi de février 2005 réintègre ces emplois dans l'effectif d'assujettissement.

Unédic : union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce. Le champ d'observation de l'emploi salarié comprend les salariés des établissements du secteur privé industriel et commercial employant au moins une personne sous contrat de travail. www.assedic.fr

Unités bénéficiaires (UB) : dans la loi de 1987, une personne pouvait représenter une ou plusieurs unités bénéficiaires : notion utilisée avant 2006, dans la DOETH pour les calculs de ratios et du montant de l'éventuelle contribution à verser à l'Agefiph.

Annexes

Sources statistiques

Historique de la législation

Index des tableaux, graphiques et cartes

Bibliographie

SOURCES STATISTIQUES

Afpa

L'association pour la formation professionnelle des adultes produit des données concernant les caractéristiques des formations qu'elle assure et les stagiaires formés, les bénéficiaires des services d'orientation dans le cadre de leur demande de formation ou dans le cadre d'une demande de reclassement professionnel (CDAPH). Par ailleurs, une enquête d'insertion menée de manière exhaustive auprès des anciens stagiaires fournit des données sur leur insertion professionnelle.

Agefiph

Elle gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Issue de la loi du 10 juillet 1987, elle a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle contribue à la politique de l'emploi conduite par l'Etat, est au service des entreprises et des personnes handicapées et se trouve au cœur du partenariat qu'elle suscite entre les acteurs économiques, sociaux et associatifs. L'éventail de ses interventions lui permet d'apporter des réponses à toutes les étapes de l'insertion. Afin d'optimiser l'efficacité des actions menées, elle finance ou cofinance des études dont certains résultats ont été repris dans l'Atlas. Ses partenariats lui donnent également accès à des informations comme, par exemple, les programmes de formation régionaux et la place qu'y occupent les personnes handicapées. Enfin, elle dispose des bilans d'activité des Cap Emploi, des Sameth et des actions qu'elle finance.

ANPE

L'ANPE produit des statistiques issues des fichiers de gestion de la demande et de l'offre d'emploi qu'elle complète par des études menées par son observatoire.

Données utilisées dans l'Atlas :

- DEFM (demandes d'emploi en fin de mois) : demandeurs d'emploi présents dans les fichiers de l'ANPE au dernier jour du mois,
- DEE (demandes d'emploi enregistrées) : ces données dénombrent les mouvements de la demande d'emploi liés aux inscriptions au chômage sur une période (notion de flux),
- DES (demandes d'emploi sorties) : ces données dénombrent les mouvements de la demande d'emploi liés aux sorties du chômage sur une période (notion de flux),
- OEE (offres d'emploi enregistrées) : ces données dénombrent les offres d'emploi déposées par les entreprises à l'ANPE, étude récurrente sur les motifs réels de sortie du chômage.

CCMSA

La caisse centrale de la mutualité sociale agricole verse des prestations à ses allocataires. Elle dispose d'un service statistique lui permettant de produire des rapports d'activité et des statistiques sur plusieurs prestations qu'elle verse ou réalise (maintiens dans l'emploi et pensions d'invalidité, par exemple) ainsi que sur les établissements et salariés relevant du régime agricole

Données utilisées dans l'Atlas :

- les allocations aux adultes handicapés (assurés sociaux relevant du régime agricole),
- les rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (assurés sociaux relevant du régime agricole),
- les pensions d'invalidité (assurés sociaux relevant du régime agricole).

Cnaf

La caisse nationale d'allocations familiales verse des prestations à ses allocataires. Elle dispose d'un service statistique lui permettant de produire des rapports d'activité.

Données utilisées dans l'Atlas :

- l'allocation aux adultes handicapés AAH : stocks en fin de semestre et flux des nouveaux allocataires,
- champ couvert : assurés sociaux du régime général et du régime agricole pour les Dom.

Cnam-TS

La caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés dispose d'une direction des statistiques et des études qui produit, entre autres, des statistiques relatives à plusieurs prestations accordées aux personnes handicapées dont, pour les assurés sociaux relevant du régime général, les rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (direction des risques professionnels) et les pensions d'invalidité (direction du risque maladie)

Cnasea

Outre son activité originelle, celui de centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, le CNASEA a un autre champ d'activité : la formation professionnelle dont il assure la rémunération des stagiaires pour le compte de l'Etat et des collectivités territoriales, et les mesures pour l'emploi où il gère la rémunération des bénéficiaires d'aides de l'Etat pour l'emploi.

Données utilisées dans l'Atlas :

- données issues du fichier des stagiaires de la formation professionnelle,
- données issues du fichier des bénéficiaires de mesures en faveur de l'emploi : contrat d'avenir (CAV), contrat initiative emploi (CIE) et contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA).

Dares

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargée, au sein du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, de la production, de l'analyse et de la diffusion des statistiques dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Données utilisées dans l'Atlas :

- données issues des déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH),
- données sur les dispositifs de formation et d'aide à l'insertion professionnelle.

DGAFP

La direction générale de l'administration et de la fonction publique comprend trois sous-directions parmi lesquelles celle de l'information et de la légistique qui comprend notamment le bureau statistiques études et évaluations. Il élabore et met à disposition des données statistiques et des études sur les trois fonctions publiques pour évaluer les politiques interministérielles mises en place par la DGAFP.

Drees

La direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité mène tous types d'analyses et d'études sur le champ de la santé et du médico-social.

Données utilisées dans l'Atlas :

- activité des Cotorep/CDAPH : extraction annuelle d'une sélection de fichiers issus du système de gestion informatisé Itac,
- l'enquête établissements sociaux (enquête ES) est une enquête postale exhaustive réalisée tous les quatre ans par la Drees auprès des gestionnaires d'établissements médico-sociaux, dont les Esat, les entreprises adaptées et les établissements pour enfants et adultes handicapés,
- le fichier national des établissements sanitaires et sociaux (FINESS) permet à la Drees et aux directions départementales et régionales des affaires sanitaires et sociales (Ddass et Drass) de connaître en continu le nombre d'établissements en activité, le nombre de places financées et de celles réellement occupées. Ce répertoire sert en outre de base à l'enquête ES et il alimente le service de données en ligne « Statiss 2007 ».

FIPHFP

Créé à compter du 1^{er} janvier 2006, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière. Il publie des rapports annuels d'activité d'où ont été tirées les informations présentant les données concernant les établissements publics et leurs agents.

Insee

L'institut national de la statistique et des études économiques collecte, produit et diffuse des informations sur l'économie et la société française.

Données utilisées dans l'Atlas :

- données des enquêtes emploi 2002 et 2007,
- résultats des enquêtes « Handicaps Incapacités Dépendance » de 1998 à 2001,
- estimations de population issues du recensement permanent,
- indicateurs produits par l'Insee (taux d'activité, d'emploi, de chômage).

Onac

L'office national des anciens combattants et victimes de guerre a notamment pour attribution, de prendre toutes mesures jugées nécessaires en matière d'éducation, d'apprentissage, d'établissement de rééducation professionnelle, d'aide au travail pour ses ressortissants.

Dans le cadre de cet Atlas, l'Onac a livré des informations relatives aux pensions d'invalidité qu'il verse aux anciens militaires, aux veufs, veuves et orphelins de guerre, aux épouses d'invalides internés pour le service de guerre, aux sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de leur fonction ainsi qu'aux victimes civiles d'actes terroristes. Hormis ces derniers, les allocataires figurent parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Observatoires régionaux de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Financés ou cofinancés par l'Agefiph, les observatoires régionaux recherchent, collectent et analysent l'ensemble des données et informations disponibles pour aider à définir une politique régionale d'insertion et de maintien dans l'emploi et en suivre les effets. A ce titre, ils participent à la réalisation d'études et d'enquêtes dont certains résultats ont été utilisés ou présentés dans l'Atlas.

Unédic

La direction des études et des statistiques de l'Unédic (DES) produit des statistiques trimestrielles et annuelles concernant les établissements du secteur privé industriel et commercial, employant au moins un salarié.

L'Assédic met à disposition du public, sur son site Unistatis, des données statistiques sur l'ensemble des établissements affiliés et leurs effectifs, par activité et divers zonages géographiques. Le champ couvert diffère légèrement de celui couvert par l'Insee mais leurs résultats sont très proches. Par ailleurs, elle réalise chaque année, avec le concours du **Crédoc**, l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre (BMO) qui mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. L'enquête BMO concerne l'ensemble des 1,5 million d'établissements affiliés à l'assurance chômage en métropole et dans les 4 départements d'Outre-mer. Elle permet ainsi de produire des résultats au niveau de chacun des 371 bassins d'emploi.

HISTORIQUE DE LA LEGISLATION

Le cadre législatif : historique des Lois françaises et dates importantes pour la prise en compte des victimes de déficiences (source Afpa-CNTH 2004)

9 avril 1898	La loi sur les accidents du travail institue le principe de la responsabilité sans faute de l'employeur, fondée sur le risque professionnel et limitant cette responsabilité qui est forfaitaire. L'extension se fera par étapes à différentes professions jusqu'en 1923 avec la loi du 2 août relative aux gens de maison.
14 juillet 1905	Loi relative à l'assistance aux vieillards infirmes et incurables : amalgame de tous les handicaps, une seule assistance est prévue, la prise en charge de l'hébergement.
31 mars 1919	Loi de création des pensions aux mutilés et victimes de la guerre, des centres d'appareillage, des centres de rééducation fonctionnelle et des emplois réservés (début de l'histoire de l'emploi des personnes handicapées).
26 avril 1924	La loi assure l'emploi obligatoire des mutilés de guerre. Trois notions de cette loi se retrouveront dans les textes qui suivront : - obligation aux entreprises de plus de 10 salariés d'employer des pensionnés de guerre, et veuves de guerre, (quota d'emploi de 10 %), - pourcentage obligatoire des emplois réservés, - salaire avec éventuel abatement.
Mai 1924	C'est aussi le droit à la rééducation professionnelle. La loi prévoit que les centres de rééducation soient ouverts aux victimes d'accident du travail.
1930	Extension de la loi du 26 Avril 1924 aux mutilés du travail Loi sur les assurances sociales – tous salariés concernés – aide à la famille – maternité – décès.
1945	Ordonnances de la sécurité sociale. L'assurance sociale se transforme en sécurité sociale. Regroupement des assurances sociales, des accidents du travail, des allocations familiales. Développement de la rééducation fonctionnelle et professionnelle (C.R.F. et C.R.P.).
2 août 1949	Assistance à certaines catégories d'aveugles et de grands infirmes. Délivrance de la carte d'invalidité. La question du travail des handicapés est abordée dans les débats politiques.
23 septembre 1953	Ouverture des services publics de réadaptation fonctionnelle. La notion d'aide aux handicapés s'élargit.
1954	Création des CAT (centre d'aide par le travail).
23 novembre 1957	Loi sur le reclassement des travailleurs handicapés : - définition du travailleur handicapé, - principes généraux de la réinsertion professionnelle (réadaptation fonctionnelle et rééducation professionnelle), - priorité d'emploi, - création des ateliers protégés (AP) pour l'emploi des travailleurs handicapés, - le handicapé entre dans le langage politique en tant que travailleur, - les handicapés mentaux sont compris dans le reclassement des travailleurs handicapés. Cette loi marque une véritable avancée dans l'insertion des handicapés en élargissant tout d'abord la notion de travailleurs handicapés à toute personne handicapée autre que les mutilés de guerre, accidentés du travail et infirmes. Création des commissions départementales d'orientation des infirmes (CDOI). Une obligation d'emploi de 3 % de personnes handicapées reconnues par la CDOI est incluse dans les 10 % qui étaient jusqu'alors prévus uniquement pour les mutilés de guerre, accidentés du travail et les infirmes. Elle concerne les entreprises à partir de 10 salariés. Cette loi organise le travail protégé. AP et CAT confèrent un caractère thérapeutique à leur emploi mais les textes restent flous sur le % obligatoire d'embauche.
3 janvier 1968	La loi n° 68-5 du 3 Janvier 1968 : traitant des mesures de protection judiciaires applicables aux personnes majeures qui, à raison notamment de leur handicap, nécessitent que soit prononcée à leur égard une mesure de protection ou d'accompagnement spécifique, du type sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle.
1970	Financement des aménagements de postes par l'Etat
13 juillet 1971	Création de l'A.A.H. (allocation pour adultes handicapés)
30 juin 1975	Loi d'orientation en faveur des personnes handicapées intègre l'ensemble des dispositions antérieures. L'insertion des personnes handicapées est une obligation nationale. La loi de 1975 qui a permis d'affirmer et de garantir les droits fondamentaux des handicapés, a surtout encouragé le développement du secteur protégé tout en permettant une meilleure interpénétration avec le milieu ordinaire (notamment avec la possibilité de conclure des contrats de soustraction entrant dans l'obligation d'emploi des entreprises). Création des Cotorep (commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel) qui succèdent aux CDOI. La loi institue une garantie de ressources à toute personne handicapée exerçant une activité professionnelle. Approche différente du problème, on passe du système d'assistance à celui d'une solidarité nationale en l'abordant sous son triple aspect : technique, humain et économique.

25 janvier 1978	Décret relatif aux équipes de préparation et de suite au reclassement (EPSR)
1980	Création des groupements interprofessionnels régionaux pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées (Girpeh) .
7 janvier 1981	Loi n° 81-3 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle . Suspension du contrat de travail pendant la durée de l'arrêt de travail et du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation accordé sur décision de la Cotorep. Limitation du droit de l'employeur au licenciement (motif lié à l'invalidité). Obligation pour le l'employeur de proposer un nouveau poste au salarié devenu inapte.
1982	Création et développement des organismes d'insertion et de placement (OIP) .
10 juillet 1987	Loi n° 087-517 au profit des travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep, des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une Incapacité permanente au moins égale à 10 %. Cette loi a eu pour objectif de privilégier l'insertion en milieu ordinaire . L'obligation d'emploi issue de la loi de 1957 se révélait alors complexe et mal appliquée. Le taux d'emploi légal a été modifié pour atteindre, à compter de 1991, 6% pour les entreprises de 20 salariés et plus. D'autres modalités leur permettent de s'acquitter de leur obligation : - sous-traitance avec le secteur protégé, - accord d'entreprise, - versement d'une contribution libératoire, pour chaque emploi non pourvu, à un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph). L'obligation d'emploi est étendue au secteur public.
13 janvier 1989	Loi n° 089-18 : l'article 22 dispose que les jeunes adultes handicapés peuvent être maintenus dans les établissements d'éducation spéciale au-delà de l'âge réglementaire, faute de places dans les établissements pour adultes (amendement Creton).
1990	Lancement des programmes partenariaux de l' Agefiph .
12 juillet 1990	Loi n° 090-602 relative à la protection des personnes contre la discrimination en raison de leur état de santé ou de leur handicap.
13 juillet 1991	Loi n° 91-663 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public.
1992	Transfert par l'Etat du financement des aménagements de postes et des surcoûts d'encadrement à l'Agefiph. Lancement des programmes départementaux pilotes de l'Etat (futurs PDITH).
31 décembre 1992	La loi étend l'obligation de rechercher une possibilité de reclassement à tout salarié devenu physiquement inapte.
1993	Lancement des schémas régionaux de la formation professionnelle de l'Agefiph.
4 novembre 1993	Décrets n° 93-1216 et 93-1217 du 4 novembre 1993 relatifs au guide barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités .
1994	Convention Etat/Agefiph relative aux EPSR / OIP.
18 janvier 1994	Loi n° 94-43 : l'article 58 concerne le complément d' allocation pour adultes handicapés (AAH) .
26 janvier 1994	Décret n° 94-86 : accessibilité des locaux d'habitation, des établissements et installations recevant du public .
4 juillet 1996	Circulaire n° 96-428 : prise en charge et réinsertion sociale et professionnelle des traumatisés crâniens .
31 décembre 1996	Loi de finances pour 1997. Transfert du complément de rémunération versé dans le cadre de la garantie de ressources en milieu ordinaire (GRTH) de l'Etat à l'Agefiph.
31 août 1999	Arrêté : prescription techniques pour l'accessibilité de la voirie .
2 août 2000	Arrêté du 2 août 2000 : définition du handicap rare .
2 janvier 2002	Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale .
17 janvier 2002	Loi de modernisation sociale .
7 août 2002	Obligation emploi : prise en compte des stagiaires de la formation professionnelle Décret n°2002-1066 Les stagiaires de la formation professionnelle bénéficiant d'un stage d'une durée supérieures à 150 heures peuvent être pris en compte par l'entreprise d'accueil au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Une convention doit être passée, pour chaque stagiaire, par l'entreprise d'accueil et l'organisme de formation.
19 décembre 2003	Cotorep : la réforme Publication du Décret 2003-1220 (19/12/2003) sur la réforme des Cotorep.
11 février 2005	Loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées .

INDEX DES TABLEAUX, GRAPHIQUES ET CARTES

INDEX DES CARTES

Chapitre 1 : La population handicapée

Accords de RQTH pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans (2005)	18
Nombre d'AAH pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans	21
Nombre de cartes d'invalidité attribuées en 2005 pour 1 000 habitants	22
Pensions d'invalidité de 1 ^{ère} catégorie attribuées en 2006 pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans	27
Pensionnés d'invalidité et ayants droit pour 1 000 habitants au 31/12/2007 par région	29
Taux d'équipement en établissements médico-éducatifs pour 1 000 habitants de 0 à 19 ans	31
Capacités d'accueil en nombre de places des Esat au 1 ^{er} janvier 2006	32
Taux d'équipement en Esat pour 1 000 habitants de 20 à 59 ans au 1 ^{er} janvier 2006	33
Taux de chômage fin 2007 (France métropolitaine : 7,4 % - France entière : 7,8 %)	35
Demandeurs d'emploi handicapés à fin 2007 (Catégories 1 à 3)	37
Nombre de travailleurs handicapés des établissements privés de 20 salariés et plus	46
Part du tertiaire dans l'emploi des travailleurs handicapés	49

Chapitre 2 : Les employeurs privés et publics

Les établissements privés de 20 salariés et plus (nombres et parts)	61
Part de l'emploi salarié des établissements 20 salariés et plus	61
Parts des emplois publics pour 1 000 habitants	68
Part d'établissements atteignant le quota de 6 % par l'emploi direct	74
Part d'établissements à « zéro TH »	75
Taux d'emploi direct régionaux en 2005	76
Evolution des taux d'emploi direct régionaux entre 2001 et 2005	76

Chapitre 3 : Les moyens, les actions et les résultats

Entrées en contrat d'avenir (CAV) en 2007 : part de travailleurs handicapés	98
Entrées en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) en 2007 : part de travailleurs handicapés	98
Entrées en contrats d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) en 2007 : part de travailleurs handicapés	99
Entrées en contrats initiative emploi (CIE) en 2007 : part de travailleurs handicapés	99
Nombre de placements Cap Emploi CDI et CDD (+ de 3 mois) pour 100 demandeurs d'emploi handicapés	101
Nombre de créations aidées par l'Agefiph en 2007 pour 1 000 demandeurs d'emploi handicapés (cat 1-2-3)	103

INDEX DES SCHEMAS ET GRAPHIQUES

Chapitre 1 : La population handicapée

Voies de reconnaissance du handicap (Source HID)	13
Les RQTH en 2005	16
Vers une stabilisation du nombre d'allocataires de l'AAH ?	20
Origine de l'incapacité en fonction de l'âge	24
Nombre de pensions d'invalidité de toutes catégories en cours au 31 décembre (métropole)	26
Parts relatives des trois catégories de pension (pensions versées, effectifs cumulés 2000-2006)	26
Evolution du nombre de pensions versées (1993 à 2007)	29
Age des pensionnés (invalides et ayants droit) au 31 décembre 2007	29
Les 3/4 des personnes handicapées en Esat ont moins de 45 ans	33
Ancienneté des personnes handicapées dans les Esat	34
Près de 2 sorties sur 3 des Esat mènent vers l'inactivité	34
Taux de chômage au sens du BIT (CVS trimestrielles de 1999 à 2007)	35
Les personnes handicapées au chômage : une majorité masculine	37
Une population handicapée de plus faible niveau de formation	38
Une population handicapée moins qualifiée	38
Une plus grande ancienneté d'inscription au chômage	39
Profil des DETH à la recherche d'un CDI à temps partiel (cat. 2) par rapport à l'ensemble des DETH cat. 1 à 3	40
Evolution de la DEFM de catégories 1 à 3 de 2002 à 2007 (base 100 au 31/12/2002) TH et tous publics	41

Les motifs requalifiés d'inscription au chômage des personnes handicapées	42
Part des différents publics prioritaires dans la DEFM à la fin 2007	43
Profils comparés : travailleurs handicapés et tous publics	43
Profils comparés : travailleurs handicapés et RMIstes	44
Profils comparés : travailleurs handicapés et chômeurs de 50 ans et plus	44
Profils comparés : travailleurs handicapés et chômeurs de longue durée	44
Pyramides des âges des salariés handicapés dans les établissements privés de 20 salariés et plus en 2005	46
En 2005, deux salariés handicapés sur trois ont une reconnaissance Cotorep	48
Origine de la reconnaissance du handicap selon l'âge en 2005	48
94 % de CDI pour les salariés handicapés	51
Particularités du secteur de la construction par rapport à l'ensemble des secteurs	52
Particularités du secteur industriel par rapport à l'ensemble des secteurs	53
Particularités du secteur des transports par rapport à l'ensemble des secteurs	54
Particularités du secteur du commerce et des services par rapport à l'ensemble des secteurs	55

Chapitre 2 : Les employeurs privés et publics

Evolution de l'emploi salarié par secteur d'activité entre 1994 et 2006	62
Les offres d'emploi par taille d'entreprise en 2007	63
Répartition des effectifs dans les trois fonctions publiques en 2006	65
Répartition des employeurs assujettis par fonction publique et tranche d'emploi	71
Répartition par taille et secteur d'activité des établissements atteignant le quota de 6 % par emploi direct	74
Part des établissements à « Zéro TH » par taille et secteur d'activité	75
Taux d'emploi direct des secteurs les plus dynamiques en terme d'emploi (en NES 36)	77
Les réponses selon le CV envoyé	79

Chapitre 3 : Les moyens, les actions et les résultats

Les partenaires institutionnels, acteurs et financeurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées	84
Les principaux types d'intervention de l'Agefiph	90
Les personnes handicapées entrées en formation à l'Afpa	95
Contrats primés par l'Agefiph (CDI et CDD de plus de 12 mois)	100
Evolution du nombre de placements réalisés par les Cap Emploi	100
Durée des contrats signés en 2007 (Cap Emploi)	101
Nature des contrats signés en 2007 (Cap Emploi)	101
Les embauches selon la taille de l'entreprise (Cap Emploi)	101
Les embauches selon le secteur d'activité (Cap Emploi)	101
Un placement sur deux est réalisé en moins d'un an (Cap Emploi)	102
Les partenaires du maintien dans l'emploi	106
L'activité des Sameth en 2006, par type d'intervention	107
Résultats des actions de maintien dans l'emploi prises en charge par les Sameth en 2006	107

INDEX DES TABLEAUX

Chapitre 1 : La population handicapée

Caractéristiques de la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap en 2007	11
Estimation en % des taux d'activité, des taux d'emploi et des taux de chômage en 2007 (population totale et bénéficiaires de l'OETH)	12
Les demandes reçues en 2005 par les Cotorep	15
84 % des demandes de RQTH ont abouti à une reconnaissance d'un handicap par les Cotorep	17
Nombre d'accords de reconnaissance du handicap en 2005	18
Nombre d'AAH versées en 2007 par les caisses d'allocations familiales	21
Rentes d'accident du travail attribuées dans l'année par origine de l'incapacité (IPP)	23
Origine des accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle (IPP)	24
Accidents du travail ayant entraîné une IPP par secteur d'activité	24
Nombre et évolution des pensions d'invalidité versées à fin décembre (base 100 en 2000)	27
Evolution du nombre de pensions d'invalidité attribuées dans l'année	27
Pathologies principales à l'origine de l'invalidité déclarée par les médecins contrôleurs	28
Pensions d'invalides et mutilés de guerre versées au 31/12/2007 et pensions attribuées en 2007	28
Les établissements pour jeunes handicapés : une offre majoritairement orientée vers les déficients intellectuels	31
Demande d'emploi à fin décembre 2007 (personnes handicapées et tous publics)	36
Répartition par classe d'âge des demandeurs d'emploi (personnes handicapées et tous publics)	38

Répartition des métiers recherchés à fin 2007 selon la famille professionnelle	39
Principaux métiers demandés par les personnes handicapées et à forte concurrence	40
Motifs d'inscription au chômage enregistrés par l'ANPE en 2007	41
Evolution du nombre de salariés handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus	45
Un public plus âgé que l'ensemble de la population salariée	46
Ancienneté moyenne d'un salarié handicapé : 16 ans	47
Une moindre ancienneté dans les plus petits établissements : 11,3 ans en moyenne	47
50 % des embauches de travailleurs handicapés se font dans les établissements de 20 à 99 salariés	47
Deux salariés handicapés sur dix sont reconnus accidentés du travail ou victimes d'une maladie professionnelle	48
Répartition des salariés handicapés par poste occupé	49
Répartition des salariés handicapés par secteur d'activité	49
Les 23 métiers les plus fréquemment exercés par les salariés handicapés	50
Les métiers les plus fréquemment exercés par les travailleurs handicapés embauchés dans l'année	51
Sept familles professionnelles regroupent 52 % des emplois de la construction	52
16 familles professionnelles regroupent 51,6 % des emplois de l'industrie	53
Six familles professionnelles regroupent 50 % des emplois du transport	54
13 familles professionnelles regroupent 51 % des emplois du commerce et des services	55

Chapitre 2 : Les employeurs privés et publics

Répartition des établissements privés par taille en 2006 (France entière)	60
Les établissements privés de 20 salariés et plus (France entière)	60
Evolution de l'emploi salarié dans le secteur privé de 1994 à 2006	61
Les offres d'emploi enregistrées à l'ANPE en 2007 par grand secteur d'activité	63
Les offres d'emploi par type de contrat en 2007	63
BMO 2008 : Les métiers qui rassemblent le plus grand nombre de projets de recrutement	64
Les effectifs des trois fonctions publiques	65
Répartition Ile-de-France/Province de chaque fonction publique au 31/12/2006	67
Etablissements et effectifs des trois fonctions publiques au 31/12/2006	71
Répartition des établissements privés et de leurs effectifs par taille d'établissement en 2005	71
Répartition des établissements assujettis par activité économique en 2005 (France métropolitaine)	72
Modalités de réponse des établissements assujettis à l'obligation d'emploi par grands secteurs (NES 5)	72
La réponse à l'obligation d'emploi selon l'activité des établissements	73
La réponse à l'obligation d'emploi selon la taille des établissements	74
Evolution de 2001 à 2005 des ratios de l'obligation dans le secteur privé	75
Taux d'emploi direct par secteur d'activité : le tertiaire reste en retrait	77

Chapitre 3 : Les moyens, les actions et les résultats

Evolution du nombre de bénéficiaires de formation, personnes handicapées et tous publics	94
Nombres et types d'actions de formation, personnes handicapées et tous publics	94
Le taux d'accès à l'emploi progresse mais le différentiel avec l'ensemble des publics perdure	95
Un contrat sur sept signé par un travailleur handicapé est un contrat aidé	96
Les contrats aidés du plan de cohésion sociale	97
Nombre de contrats d'avenir (CAV)	98
Nombre de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	98
Nombre de contrats d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA)	99
Nombre de contrats initiative emploi (CIE)	99
Publics accueillis et placés : les profils favorables	102
Pérennité des entreprises créées par les chômeurs handicapés et les chômeurs valides	104
Demandeurs d'emploi sortis du chômage en 2007 (catégories 1 à 3)	105

BIBLIOGRAPHIE

La population handicapée

- MORMICHE Pierre & Groupe de Projet HID, *Le handicap se conjugue au pluriel*, Insee Première N° 742, octobre 2000
- MORMICHE Pierre & Groupe de Projet HID, *Le handicap en institution : le devenir des pensionnaires entre 1998 et 2000*, Insee Première n° 803, septembre 2001
- GOILLOT Catherine et MORMICHE Pierre, *Les enquêtes Handicaps Incapacités Dépendances de 1998 et 1999 résultats détaillés*, Insee, Résultats Société N° 22, octobre 2003
- L'enquête Insee - Handicaps, incapacités, dépendances 1998 – 2002*, Institut fédératif de recherche sur le handicap – IFRH, site <http://ifr-handicap.inserm.fr/voirhid.html> mise à jour 15/08/2006
- Analyse de l'enquête Insee Handicaps, Incapacités, Dépendances*, Institut français d'études de marché, juillet 2001
- VILLE I., RAVAUD J-F. et LETOURMY A., *Les désignations du handicap, des incapacités déclarées à la reconnaissance administrative*, Revue française des affaires sociales N° 1-2, janvier-juin 2003
- AMAR Michel et AMIRA Selma, *L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée*, Dares, Premières Synthèses N° 41.3, octobre 2003
- AMAR Michel et AMIRA Selma, « *Quel accès à l'emploi en milieu ordinaire pour les personnes handicapées ?* », Dares
- POUCHARD Dominique et SOULISSE Patrick, *Atlas national 2005 : l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées*, Agefiph, septembre 2005, p. 11 à 20
- DELCEY M., « *Notion de situation de handicap (moteur). Les classifications internationales des handicaps* », in Déficiences motrices et situations de handicaps, éd. APF, 2002, p. 8
- RAVAUD J.-F., « *Modèle individuel, modèle médical, modèle social : la question du sujet* », in Handicap, Revue des sciences humaines et sociales, 1981 p. 64-75
- Les enjeux de la CIH*, Actes de la journée d'études du CTNERHI du 22 octobre 1988, n° 81
- PLAISANCE E. et all, *Education, scolarisation, formation et insertion professionnelle*, rapport intermédiaire, version du 10/01/2002. *Enquête complémentaire à l'enquête emploi*, Insee 2007
- CHANUT Jean-Marie et PAVIOT Jacqueline, *L'activité des Cotorep en 2002*, Drees, Séries statistiques N° 59, décembre 2003
- DEMOLY Elvire, *L'activité des Cotorep en 2005*, Drees, Etudes et Résultats N° 527, octobre 2006
- DEMOLY Elvire, *Les demandeurs de l'AAH, une population souvent éloignée du marché du travail*, Drees, Etudes et Résultats N° 640, juin 2008
- NICOLAS Muriel et ROBERT Marie-José, *Evolution et portrait des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés*, CNAF – DSER L'e-ssentiel N° 70, février 2008
- SATORY Olivia et ADJÉ Brou, *Les allocataires de minima sociaux en 2006*, Drees, Etudes et Résultats N° 617, décembre 2007
- Statistiques technologiques – Bilan 2006*, CNAMTS – Direction des Risques Professionnels, 2007
- DALM Catherine, MAYSONNAVE Cécile & POUCHARD Dominique *Inaptitudes médicales totales et définitives en Aquitaine*, DRTEFP et inspection médicale du travail et de la main d'œuvre, juillet 2007
- LAMBERT Thibault, *Déficiences et maladies invalidantes*, in Tendances N° 7, Agefiph – DEP, janvier 2007
- CUERQ Anne, PAÏTA Michel et RICORDEAU Philippe, *Les causes médicales de l'invalidité en 2006*, CNAMTS, Points de Repère N° 16, Juillet 2008
- Approche statistique des risques professionnels des salariés agricoles*, MSA – Direction de la santé, décembre 2007
- Méthode et résultats généraux de l'enquête SUMER 2002-2003*, MSA - Dares, 4 juillet 2008
- LO Seak-Hy, *Augmentation des bénéficiaires de l'AAEH et de l'activité des CDAPH concernant les enfants handicapés en 2006*, Drees, Etudes et Résultats, 30 juillet 2007
- MONTEIL Christian, *Les établissements et services pour enfants et adolescents handicapés en 2001*, Drees, Etudes et Résultats N° 288, février 2004
- MAINGUENE Alice, *Les établissements pour adultes handicapés : des capacités d'accueil en hausse, Résultats provisoires de l'enquête ES 2006*, Drees, Etudes et Résultats N° 641, juin 2008
- Divers, *Tendances, la lettre des études de l'Agefiph N° 9*, Avril 2007

Les employeurs privés et publics

Divers, in *France, portait social* Edition 2007, Insee 2007

Unistatis, site d'information statistique de l'Unédic <http://info.assedic.fr/unistatis>

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique volume 1 : faits et chiffres 2005-2006, DGAFP, 2007 pages 235-242, 273-278, 328-329
Rapport annuel 2006, FIPHP

AMADIEU Jean-François *Enquête « testing » sur CVAdia/ Paris 1 - Observatoire des discriminations*, 2004

RAVAUD J-F, MADIOT B, VILLE I. *Discrimination towards disabled people seeking employment*, Social Science & Medicine, 1992

ROHMER O. et LOUVET E. *Etre handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ?*, Le Travail Humain, volume 69, N° 1, 2006, 49-65

AMIRA Selma, *L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus : bilan de l'année 2005*, Dares, Premières Synthèses N° 49.2, décembre 2007

Evolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus, Crédoc 2008, à paraître
Insertion professionnelle des handicapés, DGAFP, in rapport annuel fonction publique Volume 1 : faits et chiffres 2006-2007 p. 273-278
Fonction publique - Chiffres-clés 2005, DGAFP – bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, Edition 2007

BAUDEZ Jacques & LAMBERT Thibault, *La population handicapée et l'emploi*, in Tendances N° 5, Agefiph – DEP, août 2006

LENOIR Arnaud & MESLEARD Philippe, *Les motifs d'inscription au chômage des personnes handicapées*, in Tendances N° 9, Agefiph – DEP, janvier 2007

Les moyens, les actions et les résultats

Agefiph – DEP, Rapport d'activité de l'Agefiph – Année 2007, avril 2008

LE GOAREGUER Caroline, *Les personnes handicapées et l'emploi - Chiffres clés*, Agefiph – DEP, mars 2008

Le devenir professionnel des personnes handicapées formées à l'Afpa en 2006, enquête 2007, Afpa – Direction de l'ingénierie, 2007

LENOIR Arnaud, *Tableau de bord national emploi-chômage des personnes handicapées N° 23 : Bilan 2007*, Agefiph – DEP, mars 2008

POUCHARD Dominique, Afpa Aquitaine, *Tableau de bord régional de l'emploi et de la formation des personnes handicapées année 2007*, DR Agefiph Aquitaine, mars 2008

SOUILLISSE Patrick, Afpa Poitou-Charentes, *Tableau de bord régional de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, année 2007*, DR Agefiph & DRTEFP Poitou-Charentes, avril 2008

LAMARCHE Pierre et PUJOL Jérôme, *Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale en 2005 : premier bilan*, Dares, Premières Synthèses N° 37-3, Septembre 2006

LE GOAREGUER Caroline, *Tableaux de bord régionaux emploi-chômage des personnes handicapées N° 5*, Agefiph – DEP, mars 2008

BONNEAU Jacques, *Evaluation de la mesure création d'activité Agefiph en PACA, Corse, Rhône-Alpes, Normandie et Midi-Pyrénées*, TMO Régions, janvier 2003

Une nouvelle vision de la pérennité des jeunes entreprises, Ministère des petites et moyennes entreprises, du commerce de l'artisanat, des professions libérales et de la consommation - Entreprises en Bref N° 14

FABRE Virginie, *Les créations d'entreprises poursuivent leur hausse en 2006*, Insee Première N° 1120, janvier 2007

FABRE Virginie et KERJOSSE Roselyne, *Création d'entreprises et emploi : la dynamique sur trois ans*, Insee Première N° 1148, juillet 2007

BONNEAU Jacques, *Analyse de la pérennité et des causes de cessation des entreprises bénéficiaires de la mesure création d'activité de l'Agefiph entre 2002 et 2005*, TMO Régions, octobre 2007

TELLIER Sergine, *Un rythme de créations d'entreprises très élevé en 2007*, Insee Première N° 1172, janvier 2008

L'aide de l'Agefiph à la création d'activité, Agefiph - DEP, février 2008

MESLEARD Philippe, *La création d'entreprise par les chômeurs handicapés*, in Tendances N° 11, Agefiph, mars 2008

Création d'entreprises, Observatoire de la création de l'APCE, www.apce.com

BIZET Odile, CHAYER Christelle, MATIAS Maria, PATTE François, Afpa Aquitaine, *Etude Atout'Age : Les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus en Poitou-Charentes*, DR Agefiph Poitou-Charentes

CLAINCHARD Emilie et coll. *Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi*, Practhis Ile-de-France, mars 2005

SOUHAMI Claudine, *Le chômage des personnes handicapées – Portrait statistique*, l'observatoire de l'ANPE, septembre 2005

MESLEARD Philippe, *Les obstacles à l'emploi des chômeurs handicapés* in Tendances N° 8, Agefiph – DEP, janvier 2007

Le maintien dans l'emploi en question, Editions ENSP, juin 2000

JABES A, PARAY J-P (ALJP Conseil et Formation), NAHON P, PAGNAC L (Solutions Productives), MESLEARD philippe (Agefiph – DEP), *Le maintien dans l'emploi : faire face aux nouveaux défis*, in Tendances N° 10, Agefiph – DEP, juin 2007

Etude qualitative sur l'émergence du handicap (ou son aggravation) et le maintien dans l'emploi, Cabinet ALJP Conseil et Formation – Solutions Productives, 2007

AGEFIPH

Fonds pour l'insertion professionnelle
des personnes handicapées dans le
secteur privé

192, avenue Aristide Briand

92226 Bagneux Cedex

Tél. : 0811 37 38 39 Fax : 01 46 11 00 12

www.agefiph.fr

FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la fonction publique
Arcueil 3 - 16/18 rue Berthollet

94113 Arcueil Cedex

Tél : 01 58 50 99 33

www.fiphfp.fr