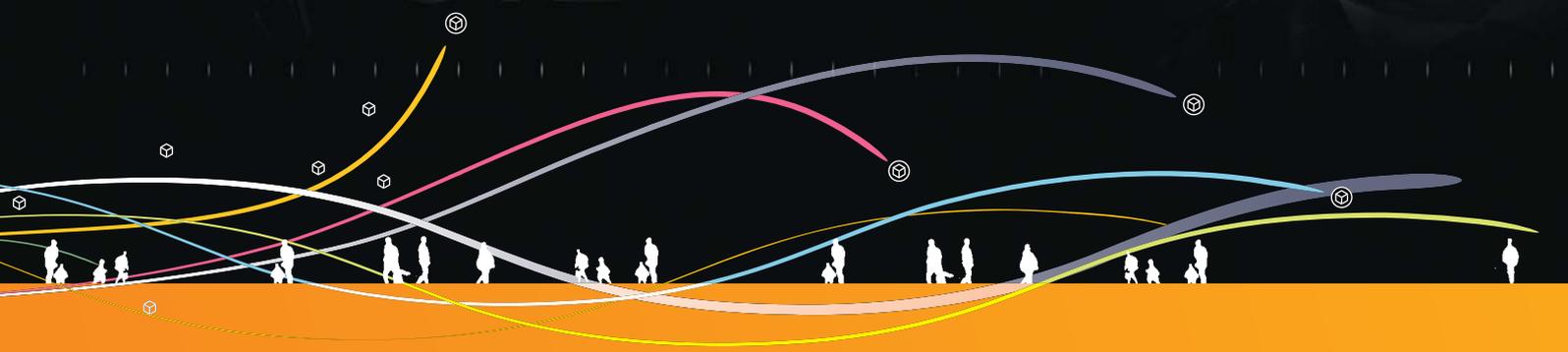


études



**LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS
EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR**

> QUELLES SPÉCIFICITÉS FACE À L'EMPLOI ET AU CHÔMAGE ?

O C T O B R E 2 0 1 2



Directeur de publication

Mario Barsamian

Chef de projet

Fanny Bremond

Réalisation

Isabelle Boisseau

Fanny Bremond

Conception graphique - PAO

Lightcomm.

Crédits photos

www.istockphoto.com

Cette étude réalisée dans le cadre de la mission régionale d'observation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées s'inscrit dans la continuité du partenariat entre la délégation régionale PACA-Corse de l'Agefiph et l'ORM. Dans un contexte d'allongement de la durée de vie au travail, il est aujourd'hui important de s'interroger sur la situation des travailleurs handicapés vieillissants face au chômage, à l'emploi et au maintien dans l'emploi.

Notre volonté de développer des travaux d'observation, tirant parti tout à la fois de données quantitatives et de témoignages d'acteurs de terrain ou de travailleurs handicapés, est réaffirmée dans la démarche adoptée pour cette étude.

Ce document, qui se présente comme un premier état des lieux régional, peut constituer une base pour renforcer ou créer de nouveaux partenariats sur le thème de l'évolution des carrières des travailleurs handicapés.

Les résultats produits ici pourront alimenter les réflexions qui se font dans des instances spécifiques, telle que la commission « Politique du handicap » du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), mais également dans des lieux où les acteurs se mobilisent pour améliorer l'emploi des seniors.

Patricia MARENCO

Déleguée régionale de l'Agefiph

Mario BARSAMIAN

Président de l'ORM

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les différents partenaires qui ont accepté de nous rencontrer pour témoigner de leurs pratiques, partager leurs réflexions et nous aiguiller dans les contacts à prendre. Nous remercions particulièrement les travailleurs handicapés seniors pour la confiance qu'ils nous ont accordée en évoquant avec nous leurs expériences professionnelles et personnelles.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

> QUELLES SPÉCIFICITÉS FACE À L'EMPLOI ET AU CHÔMAGE ?

INTRODUCTION	7
CHAPITRE 1 : ÉLÉMENTS DE CONTEXTE SUR L'EMPLOI DES SENIORS	9
1. QUELQUES DONNÉES SUR L'EMPLOI DES SENIORS EN PACA	9
2. SANTÉ, TRAVAIL ET ÂGE	10
3. LES MESURES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS	11
CHAPITRE 2 : L'EMPLOI ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS HANDICAPÉS EN PACA	15
1. L'EMPLOI DES SENIORS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS DU SECTEUR PRIVÉ	15
1.1. Âge des travailleurs handicapés en emploi	16
1.2. Types d'emplois occupés par les travailleurs handicapés seniors	17
ZOOM : Les métiers exercés par les seniors handicapés selon le sexe	19
1.3. Types d'établissements employant les travailleurs handicapés seniors	20
1.4. Ce qu'en disent les acteurs	22
2. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS HANDICAPÉS	23
2.1. Éléments de cadrage sur le maintien dans l'emploi	24
2.2. L'accompagnement par les Sameth	25
2.3. Ce qu'en disent les acteurs	29
CHAPITRE 3 : LE CHÔMAGE DES SENIORS HANDICAPÉS EN PACA	33
1. LES LICENCIEMENTS POUR INAPTITUDE	33
2. LA DEMANDE D'EMPLOI DES SENIORS HANDICAPÉS	36
2.1. Caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés seniors	36
2.2. Types d'emplois et de métiers recherchés	38
ZOOM : Caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés seniors selon le sexe	39
ZOOM : Caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés seniors par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi seniors	41
2.3. Ce qu'en disent les acteurs	42
3. LE RETOUR ET L'ACCÈS À L'EMPLOI DES SENIORS HANDICAPÉS	44
3.1. Les sorties de Pôle emploi	44
3.2. Les signatures de contrats aidés et de contrats de professionnalisation	45
3.3. Les contrats signés avec l'appui des Cap emploi	47
3.4. Ce qu'en disent les acteurs	49
4. L'ACCÈS À LA FORMATION DES SENIORS HANDICAPÉS	51
4.1. Les entrées en formation certifiante des demandeurs d'emploi handicapés	51
4.2. Ce qu'en disent les acteurs	53
SYNTHÈSE ET PISTES POUR L'ACTION	57
ANNEXE 1 : Les 20 premiers métiers exercés par les travailleurs handicapés seniors en emploi	61
ANNEXE 2 : Les secteurs d'activité dont sont issus les demandeurs d'emploi	62
ANNEXE 3 : Les domaines professionnels recherchés par les demandeurs d'emploi	63
ANNEXE 4 : Les 20 premiers métiers recherchés par les demandeurs d'emploi handicapés seniors	64
ANNEXE 5 : Quelques références bibliographiques	65
ANNEXE 6 : Glossaire	66

INTRODUCTION

Plusieurs travaux d'études menés par l'ORM et d'autres observatoires ont déjà fait ressortir le profil spécifique des travailleurs handicapés et les difficultés qu'ils rencontrent sur le marché du travail. Il s'agit d'un public plus âgé, moins qualifié et moins souvent en emploi par rapport à l'ensemble de la population. Un chiffre éloquent est celui du taux de chômage. En France en 2007, le taux de chômage des personnes reconnues handicapées était de 19 % alors qu'il était de 8 % pour l'ensemble de la population. C'est dans la tranche d'âge des 50-64 ans que l'écart avec l'ensemble de la population était le plus important : un taux de chômage quatre fois supérieur (19 % contre 5 %). La conjonction de l'âge et du handicap semble majorer les difficultés de retour à l'emploi.

Le contexte actuel d'allongement de la durée de vie au travail conduit à s'interroger sur la situation des travailleurs handicapés vieillissants, d'autant que les problèmes de santé apparaissent et/ou s'aggravent avec l'âge. Rencontrent-ils plus de difficultés par rapport à l'ensemble de la population des travailleurs handicapés ? Les acteurs de terrain de l'emploi ou de l'accompagnement à l'emploi ont-ils d'ores et déjà modifié, adapté leur pratique face à ce public ? Est-il nécessaire de créer des dispositifs spécifiques pour ce public ?

Face à ces constats et ces questionnements, l'Agefiph et l'ORM ont souhaité réaliser une première étude sur les seniors handicapés en emploi ou en recherche d'emploi en région PACA. De nombreux travaux existent sur les seniors et sur la santé au travail mais pas (du moins à notre connaissance) sur les seniors travailleurs handicapés en région.

Cette étude poursuit ainsi plusieurs objectifs :

- **Apporter des éléments de cadrage quantitatifs** sur les travailleurs handicapés seniors en région PACA. Il s'agit de données sur l'emploi en milieu ordinaire dans le secteur privé, sur les accompagnements effectués dans le cadre du maintien dans l'emploi ainsi que sur les demandeurs d'emploi, leur accès à l'emploi et à la formation.
- **Identifier des besoins et difficultés rencontrés** pour l'accès à l'emploi et le maintien en emploi de ce public. Pour ce faire, une dizaine d'entretiens ont été réalisés auprès de travailleurs handicapés seniors et d'acteurs de terrain de l'emploi ou du retour à l'emploi.
- **Proposer des pistes pour l'action.** Grâce aux données de cadrage et aux entretiens exploratoires, des éléments concourant à nourrir la réflexion et faciliter la prise de décision se sont dégagés ; ils sont présentés à la fin du document.

Compte tenu de l'aspect non exhaustif des données de cadrage¹ et de l'approche exploratoire des entretiens, l'étude se présente comme un premier état des lieux sur une population peu étudiée en région. Elle pourra ainsi aider les institutionnels et les opérateurs à avoir une meilleure visibilité de cette population et de ses problématiques.

¹ Ceci est dû à la plus ou moins grande accessibilité des données ainsi qu'au fait que l'information sur le handicap ne soit pas disponible dans certaines sources de données.

Quelques précisions sur les personnes interrogées

Les entretiens menés pour cette étude ont été effectués auprès des personnes suivantes :

- une travailleuse handicapée (TH) senior en emploi
- un travailleur handicapé senior en recherche d'emploi
- une directrice d'une structure qui porte les services Cap emploi et Sameth
- deux coordinateurs d'un Cap emploi
- une ergonome, chargée de mission dans un Sameth
- un médecin du travail
- une coordonnatrice d'actions de formation, dont prestations en direction des travailleurs handicapés
- une conseillère professionnelle au sein d'un organisme de formation
- une directrice et une responsable de recrutement d'une agence de travail temporaire, recevant notamment des personnes adressées par Cap emploi
- une directrice d'un réseau d'associations des services à la personne
- une chargée de mission en ressources humaines dans une grande entreprise
- un syndicaliste, délégué du personnel dans une grande entreprise
- un syndicaliste, membre d'un groupe régional interprofessionnel sur le handicap

Les entretiens capitalisés lors d'une précédente étude sur les parcours professionnels des travailleurs handicapés ont également servi².

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)

Dans le cadre de cette étude, les données chiffrées concernent les travailleurs handicapés ayant une reconnaissance administrative de leur handicap. Plus précisément, il s'agit des bénéficiaires de l'OETH (lois du 10 juillet 1987 et 11 février 2005), à savoir :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée par un organisme de sécurité sociale ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 394, L.395 et L.396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Dans cette étude, les termes « travailleurs handicapés » ou bien « personnes handicapées » seront utilisés pour désigner les bénéficiaires de l'OETH.

LA CATÉGORIE DES « SENIORS » DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

Il n'y a pas de définition officielle du terme « senior » ou « salarié âgé ». Les limites d'âge sont variables selon les sources, les dispositifs, les politiques publiques... Par exemple, dans les accords d'entreprises et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, l'objectif chiffré de « maintien dans l'emploi » que les entreprises doivent se fixer concerne les salariés âgés de 55 ans et plus et l'objectif de « recrutement » concerne les personnes âgées de 50 ans et plus.

Dans cette étude, le choix a été fait de prendre les personnes de 50 ans et plus comme référence (pour les parties chiffrées). Elles seront appelées « seniors ».

² ORM, « Parcours professionnels des personnes handicapées. Quand la formation contribue à mieux maîtriser la mobilité professionnelle », Études, n° 11, juin 2009.

CHAPITRE 1

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE SUR L'EMPLOI DES SENIORS

1. QUELQUES DONNÉES SUR L'EMPLOI DES SENIORS EN PACA

Une présence plus forte des seniors dans la population régionale...

En 2008, la population de la région PACA est estimée à environ 4 882 900 habitants, soit 8 % de la population de la France métropolitaine. C'est la troisième région la plus peuplée derrière l'Île-de-France et Rhône-Alpes. La part des personnes âgées de 50 ans et plus est de 39 % (35 % pour la France).

Avec une augmentation de 1 % en moyenne par an, entre 1999 et 2008, PACA se positionne au 8^e rang des régions métropolitaines en matière de dynamisme démographique. Ce développement est surtout lié aux flux migratoires. Cependant, d'après les estimations de l'Insee³, cette croissance démographique ralentirait d'ici 2040 et, comme sur l'ensemble de la France, l'arrivée aux grands âges des générations issues du *baby-boom* va fortement modifier la pyramide des âges. En 2040, la part des personnes âgées de 50 ans et plus en PACA serait de 45 %, contre 39 % en 2008.

... mais un taux d'activité des seniors plus faible

En 2008, la région compte un peu plus de 2 millions d'actifs (personnes en emploi ou au chômage), dont près de 517 800 âgés de 50 à 64 ans. Quel que soit l'âge, le taux d'activité en PACA est plus faible qu'au niveau national : parmi les personnes âgées de 50 à 64 ans, 55 % sont actives en région, contre 57 % en France. Enfin, comme sur l'ensemble de la France et quel que soit l'âge, le taux d'activité des hommes est supérieur à celui des femmes (respectivement 65 % et 55 % en région, chez les seniors).



TABLEAU 1 ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION DE 15 À 64 ANS EN 2008 (EN %)

	PACA		France métropolitaine	
	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux d'activité	Taux d'emploi
15-24 ans	41,5	31,1	43,2	33,5
25-49 ans	88,0	77,3	90,6	81,3
50-64 ans	55,0	49,8	57,1	52,6
Total des 15-64 ans	69,2	60,2	71,7	63,8

Source : Insee – RP 2008, exploitation principale – Traitement ORM.

Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population.

Taux d'emploi : rapport entre le nombre d'actifs ayant un emploi et l'ensemble de la population.

Un actif en emploi sur quatre est âgé de 50 ans et plus dans la région

Près de 469 000 actifs en emploi ont 50 ans et plus, soit 25 % de l'ensemble des actifs en emploi dans la région en 2008. Les cinq principaux secteurs employeurs en PACA sont les mêmes pour les seniors : santé et action sociale ; administration publique ; commerce ; enseignement ; industrie manufacturière (les deux premiers concentrant une part importante de seniors). Les cinq premiers métiers exercés par les seniors et dans lesquels ils sont surreprésentés sont : employés administratifs de la fonction publique

³ Insee, « Ralentissement démographique et vieillissement à l'horizon 2040 », Analyse, n° 1, décembre 2010.

(catégorie C) ; enseignants ; agents d'entretien ; médecins et assimilés ; maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce. À noter que le métier d'agent d'entretien est le second métier le plus présent en région et regroupe une part importante de seniors. L'usure professionnelle liée à ce métier peut majorer les risques d'inaptitude pour les seniors.

2. SANTÉ, TRAVAIL ET ÂGE

L'exposition à des pénibilités durant le parcours professionnel, certaines conditions de travail (horaires décalés, postures pénibles, travail sous forte contrainte de temps...) peuvent faire peser un risque sur l'emploi des seniors. Cette partie reprend quelques résultats d'enquêtes sur les évolutions des conditions de travail et des risques professionnels ainsi que sur les interactions entre parcours professionnel et état de santé. Ces résultats ne sont pas spécifiques aux travailleurs handicapés mais posent un cadre dans lequel ils évoluent.

L'enquête Sumer

(surveillance médicale des expositions aux risques professionnels), décrit les contraintes organisationnelles et relationnelles, les expositions professionnelles de type physique, biologique et chimique auxquelles sont soumis les salariés. Les données sont recueillies par le médecin du travail lors de l'entretien médico-professionnel au cours des visites périodiques. Les résultats des enquêtes Sumer 1994, 2003 et 2010 sont présentés pour le niveau national.

L'intensité du travail s'est stabilisée entre 2003 et 2010 mais demeure à un niveau élevé

Selon les premiers résultats de l'enquête Sumer 2010 sur le secteur privé⁴, les durées longues de travail ont reculé mais les horaires atypiques (travail le dimanche ou les jours fériés, même occasionnellement) ainsi que les horaires variables d'un jour sur l'autre ont augmenté depuis 2003. Entre 1994 et 2003, l'intensité du travail – l'une des principales dimensions des facteurs psychosociaux de risque au travail – avait fortement augmenté. Entre 2003 et 2010, elle se stabilise à un niveau élevé. L'intensité et la complexité du travail sont appréhendées à travers un ensemble de variables (contraintes de rythme, polyvalence, responsabilités, objectifs réalistes ou flous, instructions contradictoires, interruptions d'activité...). De plus, la proportion de salariés en situation de « tension au travail », c'est-à-dire confrontés à une forte demande psychologique associée à une faible latitude décisionnelle, a augmenté entre 2003 et 2010.

Enfin, après une baisse marquée entre 1994 et 2003, les contraintes physiques dans le travail se stabilisent. En 2010, 40 % des salariés étaient soumis à au moins une contrainte physique intense dans leur travail contre 46 % en 1994 (position debout ou piétinement 20 heures ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20 heures ou plus par semaine, gestes répétitifs 10 heures ou plus par semaine...). L'exposition aux contraintes physiques intenses a diminué pour les ouvriers et les employés de commerce et de service (qui sont les plus touchés), alors qu'elle a augmenté pour les employés administratifs et les cadres.

Des interactions entre le parcours professionnel et l'état de santé

De mauvaises conditions de travail peuvent contribuer à altérer la santé des personnes tout au long de leur vie. Inversement, des problèmes de santé, dus ou non au travail, peuvent entraîner des ruptures ou des réorientations professionnelles. L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP), menée fin 2006-début 2007 auprès des ménages de la France métropolitaine, permet d'approfondir ces interactions entre l'état de santé des personnes et leurs conditions de travail durant leur parcours professionnel.

Les premiers résultats de cette enquête ont montré qu'il existait « des liens étroits entre les parcours professionnels passés et l'état de santé des personnes au moment de l'enquête : les travailleurs dont les parcours sont peu marqués par la précarité ou les mauvaises conditions de travail se déclarent plutôt en bonne santé ; ce sont plus souvent les plus qualifiés ou les personnes ayant connu une promotion sociale. En revanche, les parcours caractérisés par un déclassement social, des épisodes de chômage ou d'inactivité, des changements d'emploi fréquents ou des conditions de travail difficiles sont plus fréquemment associés à un état de santé dégradé »⁵.

⁴ Dares, « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête Sumer », Analyses, n° 23, mars 2012.

⁵ Dares, « Parcours professionnels et état de santé », Premières synthèses, n° 1, janvier 2010.

Un taux d'emploi des seniors qui décroît avec le cumul de pénibilités subies durant le parcours professionnel

Une autre exploitation de l'enquête SIP⁶, réalisée sur les personnes âgées de 50 à 59 ans ayant eu au moins dix ans d'emploi, fait ressortir que plus d'un tiers des seniors déclarent avoir été exposés pendant au moins quinze ans à une pénibilité physique durant leur parcours professionnel (travail de nuit, travail répétitif, travail physiquement exigeant, exposition à des produits nocifs). À l'exception du travail répétitif, les femmes déclarent moins souvent que les hommes avoir connu de longues périodes d'exposition à ces pénibilités physiques. Les personnes occupant un poste d'ouvrier sont les plus touchées. Enfin, les personnes ayant été durablement exposées à des pénibilités physiques sont moins souvent en bonne santé (plus limités dans leur activité quotidienne) et sont moins souvent en emploi après 50 ans. Le taux d'emploi des seniors décroît ainsi avec le cumul de pénibilités subies.

3. LES MESURES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Quelques dates sur l'emploi des seniors dans les politiques publiques

2001 Conseil européen de Stockholm	Objectif : taux d'emploi des 55-64 ans fixé à 50 % pour 2010 (il était à 31,9 % en France en 2001 et à 39,7 % en 2010)
2003 Loi portant sur la réforme des retraites	<ul style="list-style-type: none"> • Allongement de la durée de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein • Restriction des préretraites à financement public • Mise en place de la surcote • Modification de la retraite progressive et du cumul emploi-retraite • Retraite anticipée pour les salariés ayant eu une carrière longue • Nouvelles conditions de mise à la retraite d'office
2005-2006 • Plan de cohésion sociale • Accord national interprofessionnel • Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation nationale interprofessionnelle, engagée par les partenaires sociaux, relative à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi • Aboutissement d'un accord puis d'un plan national (<i>détail dans la suite du document</i>)
2007 Loi sur le financement de la sécurité sociale pour 2008	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la contribution Delalande (taxe sur les licenciements des seniors) • Augmentation des prélèvements fiscaux et sociaux sur les préretraites d'entreprise et des indemnités de mise à la retraite d'office • Renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors par Pôle emploi
2008 Lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2009	<ul style="list-style-type: none"> • Recul de l'âge de mise à la retraite d'office • Resserrement des conditions d'éligibilité à la dispense de recherche d'emploi, en vue d'une suppression en 2012 • Passage de la surcote de 3 % à 5 % par an • Assouplissement des conditions de cumul emploi-retraite • Obligation de signer des accords d'entreprise ou de branche en faveur de l'emploi des seniors, pour les entreprises de 50 salariés ou plus (<i>détail dans la suite du document</i>)
2010 Loi portant sur la réforme des retraites	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des mesures d'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention de la retraite à taux plein • Recul de deux ans d'ici 2018 de l'âge minimal de la retraite et de l'âge d'obtention du taux plein • Plusieurs dispositions visant notamment à prévenir la pénibilité

D'après le document Dares, Emploi des seniors. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors, *document d'études n° 164, septembre 2011*.

⁶ Dares, « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête « Santé et itinéraire professionnel », Analyses, n° 20, mars 2011.

À la suite du Conseil européen de Stockholm de 2001 (qui fixait un taux d'emploi de 50 % pour les 55-64 ans à échéance de 2010), les pouvoirs publics français et les partenaires sociaux se sont engagés en faveur du maintien dans l'emploi des seniors. Afin d'œuvrer dans ce sens, le cadre réglementaire a évolué depuis une dizaine d'années, avec notamment l'instauration des lois portant sur la réforme des retraites, du plan d'action concerté pour l'emploi des seniors ou encore des lois de financement de la sécurité sociale.

L'objectif de maintien des seniors en activité a également été affirmé dans d'autres lois plus générales comme celles contre la discrimination en 2001, celle sur la formation tout au long de la vie en 2004, celle sur le handicap en 2005, ou encore dans le plan national santé au travail 2005-2009.

Enfin, les programmes du Fonds social européen (FSE) en France pour 2007-2013 poursuivent des actions spécifiques en faveur des seniors. Le FSE soutient des projets destinés à améliorer l'employabilité des seniors et leur qualité de vie au travail, la transmission des savoir-faire aux plus jeunes, le recrutement des chômeurs de plus de 50 ans...

Un plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 décline les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005. Il est composé de cinq grands objectifs (déclinés en 31 actions concrètes) :

- **Faire évoluer les représentations socioculturelles** (sensibilisation des entreprises à la gestion des âges, au maintien dans l'emploi des seniors...).
- **Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors** (développement et généralisation des entretiens de deuxième partie de carrière, des bilans de compétences, du DIF, de la VAE, des périodes de professionnalisation ; amplification des accords de GPEC, notamment dans les PME ; limitation du recours aux cessations totales anticipées d'activité ; développement d'actions de prévention, d'amélioration des conditions de travail...).
- **Favoriser le retour à l'emploi des seniors** (développement d'offres de services adaptées aux seniors pour Pôle emploi et l'AFPA ; mobilisation des contrats aidés ; vigilance sur la discrimination par l'âge ; suppression progressive de la contribution Delalande, qui taxait les licenciements des seniors...).
- **Aménager les fins de carrière** (développement du tutorat ; promotion de la retraite progressive ; élargissement des possibilités de cumul emploi-retraite pour les bas salaires...).
- **Assurer un suivi tripartite dans la durée** (mise en place d'un groupe permanent de suivi avec des représentants de l'État, de syndicats de salariés et de syndicats d'employeur, organisations professionnelles ; définition et suivi d'indicateurs de performance et de mobilisation de moyens...).

Accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une obligation pour les entreprises

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a instauré une obligation de négocier au niveau de l'entreprise sur l'emploi des seniors. Depuis le 1^{er} janvier 2010, les entreprises – y compris les établissements publics – employant au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés sont redevables d'une pénalité financière. Cette pénalité se monte à 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour chaque mois non couvert par un accord ou un plan d'action. Le produit de cette pénalité est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS).

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit définir un objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ou de recrutement de salariés de 50 ans et plus.

Pour atteindre cet objectif, l'accord d'entreprise ou le plan d'action doit prévoir des actions dans au moins trois des six domaines suivants :

1. Recrutement de salariés âgés dans l'entreprise.
2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.
3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.
4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.
5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.
6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Quelle prise en compte du handicap dans les accords d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés en PACA ?

De la mise en œuvre du dispositif en 2009 à fin mars 2011, 1 864 textes sur l'emploi des salariés âgés ont été déposés auprès des unités territoriales des Direccte, qui en assurent le suivi. Parmi ces textes, 30 % sont des accords d'entreprise négociés avec les partenaires sociaux et 70 % des plans d'action signés par l'employeur seul.

L'analyse de 63 accords ou plans d'action conclus par des entreprises de la région et enregistrés dans une base numérique entre novembre 2009 et mars 2010 fait ressortir que la question du handicap n'apparaît quasiment jamais dans les textes⁷. Il est fait mention d'une action d'aide aux démarches de reconnaissance d'un handicap à partir de 50 ans.

Il ressort également de cette analyse que l'objectif global de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus est privilégié (90 % des textes le prévoient) par rapport à celui du recrutement de salariés de 50 ans et plus (10 % des textes). Les deux domaines d'action les plus présents sont ceux relatifs au « développement des compétences et des qualifications et accès à la formation » (près de 30 % des mesures) et à l'« amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » (23 % des mesures).

Une mesure qui croise âge et handicap : la retraite anticipée pour les travailleurs handicapés

Parmi les dispositifs de droit commun relatifs à l'emploi et la formation, il peut exister des dispositions particulières pour les seniors handicapés. Par exemple : prolongation de la durée de certains contrats aidés pour les personnes de 50 ans et plus bénéficiaires de l'AAH ou encore absence d'une limite d'âge pour les personnes reconnues travailleurs handicapés qui souhaitent signer un contrat d'apprentissage. Mais à ce jour, la mesure spécifiquement ciblée sur les seniors handicapés est celle de la « retraite anticipée pour les travailleurs handicapés ». Elle s'adresse aux personnes ayant travaillé tout en étant lourdement handicapées (taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %) ou en ayant été reconnues travailleur handicapé. Pour pouvoir bénéficier de leur retraite entre 55 et 59 ans, les personnes doivent justifier d'une durée d'assurance et de périodes cotisées variables selon leur âge à la date d'effet de leur pension et selon leur année de naissance. La pension attribuée au titre de ce dispositif est versée à taux plein.

À noter que la retraite anticipée liée à la pénibilité du travail ou encore la pension d'invalidité et l'AAH peuvent également constituer des moyens de sortir précocement du marché du travail pour raison de santé.



⁷ Direccte PACA, « Accords d'entreprise et plans d'action sur l'emploi des salariés âgés. Analyse d'un panel des textes conclus en Provence - Alpes - Côte d'Azur », juin 2010.

CHAPITRE 2

L'EMPLOI ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS HANDICAPÉS EN PACA

1. L'EMPLOI DES SENIORS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS DU SECTEUR PRIVÉ

L'ESSENTIEL

- **Une part importante de seniors parmi les travailleurs handicapés en emploi dans les établissements assujettis du secteur privé en 2009**

→ 4 759 salariés handicapés ont plus de 50 ans, soit 39 % de l'ensemble des salariés handicapés

- **Une majorité d'hommes parmi les seniors handicapés en emploi**

→ 62 % des seniors handicapés en emploi sont des hommes

- **Les contrats à temps partiel très fréquents chez les femmes handicapées seniors**

→ 49 % chez les femmes (16 % chez les hommes)

- **Surreprésentation de la catégorie des ouvriers**

→ 40 % des seniors handicapés en emploi sont des ouvriers

- **Services aux particuliers et aux collectivités : premier domaine dans lequel exercent les salariés handicapés seniors**

→ 19 % des seniors handicapés en emploi travaillent dans ce domaine professionnel

- **Premiers métiers exercés par les seniors : agent d'entretien pour les femmes et conducteur de véhicules pour les hommes**

→ 14 % des femmes handicapées seniors exercent au sein du métier d'agent d'entretien

→ 10 % des hommes handicapés seniors exercent au sein du métier de conducteur de véhicule

- **Surreprésentation des seniors handicapés dans les très gros établissements**

→ La part des seniors parmi les travailleurs handicapés employés dans les établissements de 500 salariés et plus est de 54 % (elle est de 39 % toutes tailles d'établissement confondues)

- **L'industrie manufacturière et la santé et action sociale : premiers secteurs employeurs pour les seniors handicapés**

→ 17 % des travailleurs handicapés seniors sont employés dans un établissement du secteur de l'industrie manufacturière (15 % de l'ensemble des travailleurs handicapés)

Précaution de lecture :

les données sont issues de l'exploitation des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) de l'année 2009. Ces déclarations sont remplies par les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et les établissements publics à caractère industriel ou commercial (EPIC), qui sont assujettis à l'OETH.

Les établissements ayant signé un accord relatif à l'emploi des travailleurs handicapés sont exclus de l'analyse qui est faite dans la suite de ce chapitre car ils ne renseignent pas systématiquement la liste détaillée des bénéficiaires qu'ils emploient.

En France, le taux d'emploi des seniors reconnus handicapés est de 23 % (contre 35 % pour l'ensemble de la population handicapée)³. Pour rappel, ce taux est de 53 % chez les seniors tous publics.

Ne disposant pas de données régionales sur l'emploi total (secteur privé et public) des travailleurs handicapés, la partie chiffrée de ce chapitre traite uniquement de l'emploi dans les établissements du secteur privé assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. En 2009, près de 5 930 établissements

³ Insee-Dares, « Enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007 pour la France métropolitaine ».

du secteur privé sont assujettis l'OETH en PACA. Pour plus de précisions sur leurs caractéristiques (taille d'établissements, secteurs d'activité, modalités d'acquiescement à l'OETH), se référer au diagnostic préalable au PRITH ainsi qu'au bilan statistique 2010⁹.



1.1. ÂGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN EMPLOI

Une part importante de seniors parmi les travailleurs handicapés en emploi

En 2009, près de 4 760 travailleurs handicapés âgés de plus de 50 ans sont en emploi dans les établissements assujettis à l'OETH en région PACA. Ils représentent ainsi 39 % des travailleurs handicapés en emploi dans ces établissements.

Quel que soit l'âge, les hommes sont surreprésentés parmi les salariés handicapés. Leur part est de 62 % chez les seniors.

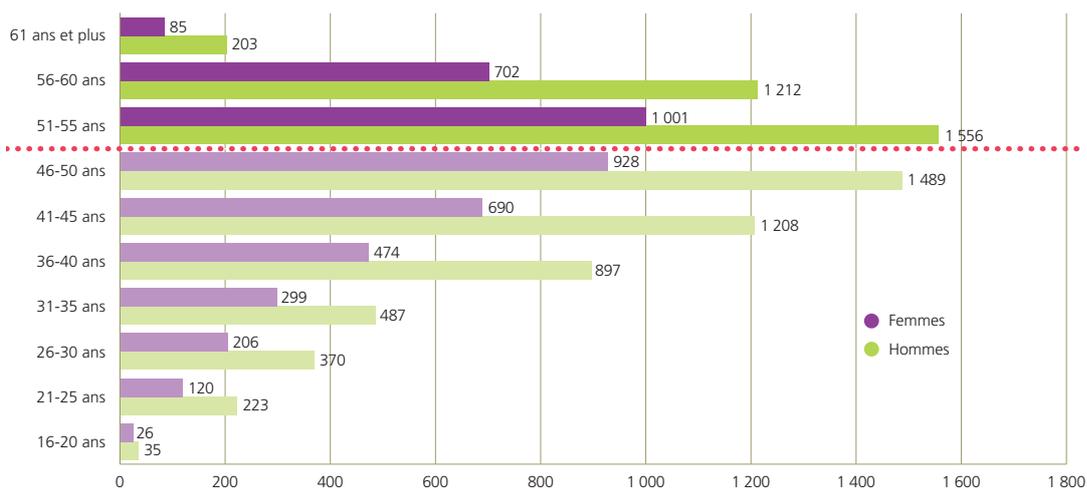
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est majoritaire parmi les types de reconnaissance administrative de handicap détenus par les salariés. Les seniors ont plus souvent que l'ensemble des salariés handicapés une rente accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP) ou une pension d'invalidité.

TABLEAU 2 ÂGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS À L'OETH EN 2009

	Effectifs salariés handicapés	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)
Moins de 25 ans	328	3	37
De 25 à 50 ans	7 124	58	37
Plus de 50 ans	4 759	39	38
Total tous âges	12 211	100	37

Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 1 PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS HANDICAPÉS (EN EFFECTIFS)



Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

⁹ ORM, « Diagnostic préalable au PRITH en PACA. Aide à l'élaboration du plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés », Études, n° 16, janvier 2011.
ORM, « Handicap, bilan statistique 2010. Chiffres-clés en région Provence - Alpes - Côte d'Azur », En quelques chiffres, n° 9, novembre 2011.

1.2. TYPES D'EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS

Les contrats à temps partiel très fréquents chez les femmes seniors

Les salariés handicapés seniors sont essentiellement employés sur des contrats stables : 96 % sont en CDI. C'est plus que pour l'ensemble des salariés handicapés (92 %).

La part des emplois à temps partiel est de 28 % chez les seniors (27 % chez l'ensemble des salariés handicapés). Comme dans l'emploi total, le recours au temps partiel est plus fréquent chez les femmes. Ainsi, la moitié des femmes seniors sont à temps partiel contre seulement 16 % des hommes seniors.

Les seniors ont une plus grande ancienneté dans l'établissement. À l'inverse, ils sont moins présents parmi les nouvelles embauches : 18 % des salariés handicapés embauchés dans l'année 2009 (ancienneté inférieure à un an) étaient âgés de plus de 50 ans.

TABLEAU 3 CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (EN %)

	TH seniors	TH tous âges
Part des CDI	96	92
Part des CDD	3	6
Part de l'intérim	1	2
Part des temps partiels	28	27

Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

Surreprésentation de la catégorie des ouvriers

Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées chez les travailleurs handicapés seniors en emploi sont celles des ouvriers puis des employés. Ces deux catégories regroupent 75 % des salariés handicapés de plus de 50 ans (79 % de l'ensemble des effectifs salariés handicapés). La part des professions intermédiaires et la part des cadres et professions intellectuelles supérieures sont plus importantes chez les seniors.

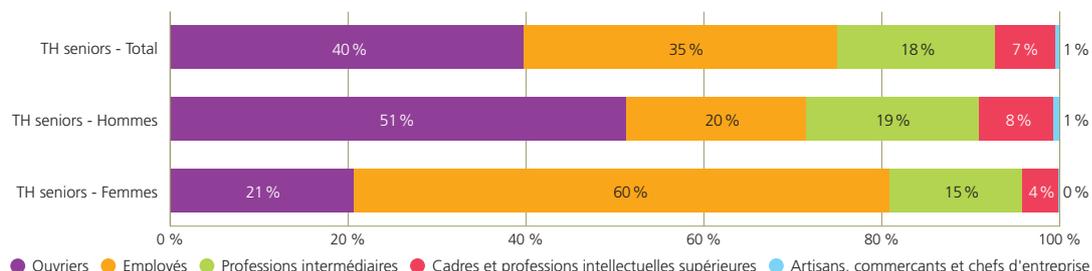
Les femmes handicapées de plus de 50 ans occupent majoritairement des postes d'employées et les hommes sont pour moitié sur des postes d'ouvriers. Les femmes seniors sont sous-représentées dans les emplois de catégories socioprofessionnelles supérieures (comme pour l'ensemble des femmes handicapées, tous âges confondus).

TABLEAU 4 CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

	TH seniors		TH tous âges	
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)
Ouvriers	1 891	40	5 119	42
Employés	1 676	35	4 544	37
Professions intermédiaires	845	18	1 853	15
Cadres et professions intellectuelles supérieures	322	7	660	5
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	25	1	35	0
Total général	4 759	100	12 211	100

Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 2 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS SELON LEUR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ET PAR SEXE



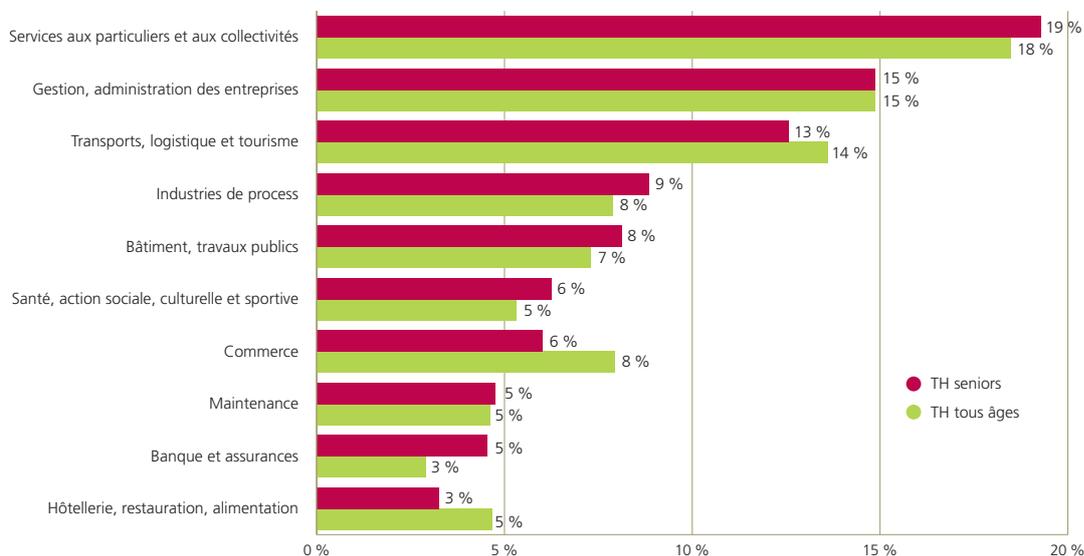
Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

Services aux particuliers et aux collectivités : premier domaine dans lequel exercent les salariés handicapés seniors

Les trois premiers domaines professionnels dans lesquels travaillent les seniors handicapés sont : services aux particuliers et aux collectivités ; gestion et administration des entreprises ; transports, logistique et tourisme. Ces trois domaines regroupent 47 % des seniors handicapés en emploi.

À un niveau plus fin de nomenclature¹⁰, les trois premiers métiers occupés par les travailleurs handicapés (seniors et tous âges) sont ceux d'agent d'entretien, de conducteur de véhicules et d'employé administratif d'entreprise. Ces trois métiers regroupent 21 % des salariés seniors et font partis de ceux les plus recherchés par les demandeurs d'emploi handicapés seniors (cf. plus de détails en Annexe 1). Les seniors sont surreprésentés dans les métiers d'ouvriers qualifiés des industries de process et d'employés et techniciens des assurances.

GRAPHIQUE 3 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SELON LEUR DOMAINE PROFESSIONNEL (LES 10 PREMIERS POUR LES SENIORS – FAP 22)



Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

¹⁰ Nomenclature FAP déclinée en 86 familles professionnelles. Par abus de langage, nous emploierons le terme « métier » plutôt que « famille professionnelle ».

**TABEAU 5 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SELON LE MÉTIER EXERCÉ
 (LES 10 PREMIERS POUR LES SENIORS – FAP 86)**

	TH seniors		TH tous âges		Part des TH seniors parmi les TH (en %)
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	
Agents d'entretien	418	9	1 146	9	36
Conducteurs de véhicules	299	6	799	7	37
Employés administratifs d'entreprise	275	6	821	7	33
Ouvriers qualifiés des industries de process	252	5	543	4	46
Aides à domicile et aides ménagères	181	4	403	3	45
Employés et techniciens des assurances	167	4	283	2	59
Agents de gardiennage et de sécurité	165	3	368	3	45
Ouvriers qualifiés de la manutention	161	3	436	4	37
Employés des services divers	138	3	303	2	46
Ouvriers qualifiés de la maintenance	120	3	280	2	43
Total de ces 10 premiers métiers	2 176	46	5 382	44	40
Total tous métiers	4 759	100	12 211	100	39

Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

Note : Plus de détails en Annexe 1.

ZOOM : LES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SENIORS HANDICAPÉS SELON LE SEXE

Trois domaines professionnels regroupent plus de la moitié des femmes en emploi

Les femmes exercent leur métier dans des domaines professionnels moins variés que les hommes. Ce constat est vrai pour les seniors handicapés et pour l'ensemble des salariés handicapés, tous âges confondus.

Les trois premiers domaines occupés par les femmes seniors sont :

- services aux particuliers et aux collectivités ;
- gestion, administration des entreprises ;
- santé et action sociale, culturelle et sportive.

Ces domaines regroupent 64 % des femmes seniors en emploi.

Les trois premiers domaines occupés par les hommes seniors sont :

- transports, logistique et tourisme ;
- services aux particuliers et aux collectivités ;
- bâtiment, travaux publics.

Ces domaines regroupent 45 % des hommes seniors en emploi.

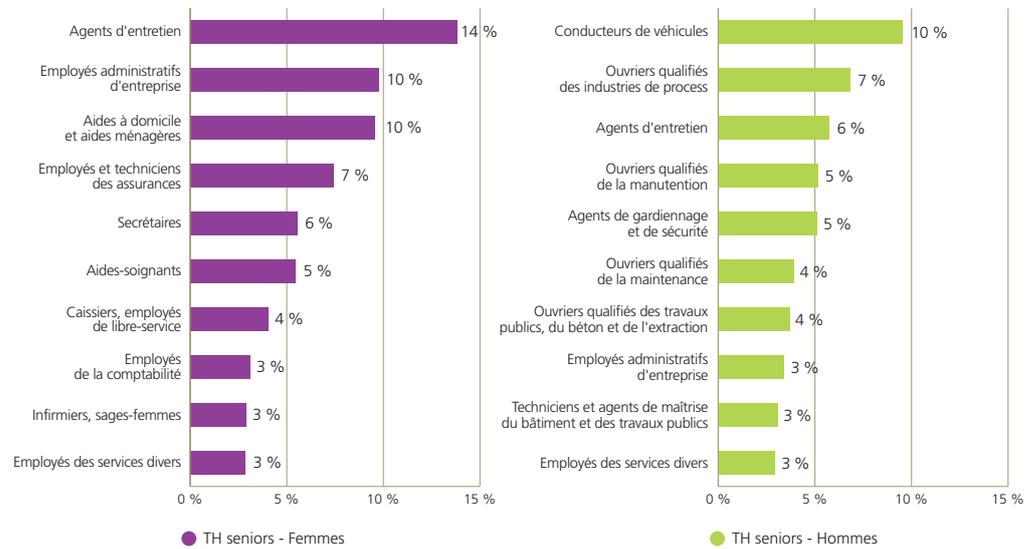
Premiers métiers exercés par les seniors : agent d'entretien pour les femmes et conducteur de véhicules pour les hommes

À un niveau plus fin de nomenclature, les trois premiers métiers exercés par les femmes seniors sont ceux d'agent d'entretien, d'employé administratif d'entreprise et d'aide à domicile et aide ménagère. Un tiers des femmes seniors exercent dans ces trois métiers et elles y sont surreprésentées.

Pour les hommes seniors, les trois premiers métiers dans lesquels ils exercent sont conducteur de véhicules, ouvrier qualifié des industries de process et agent d'entretien. Ils sont surreprésentés dans les métiers de conducteur de véhicules, d'ouvrier qualifié de la manutention et d'agent de gardiennage et de sécurité.



GRAPHIQUE 4 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS SELON LE MÉTIER EXERCÉ (LES 10 PREMIERS POUR LES FEMMES ET POUR LES HOMMES – FAP 86)



Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

1.3. TYPES D'ÉTABLISSEMENTS EMPLOYANT LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS

Surreprésentation des seniors handicapés dans les très gros établissements

Les seniors handicapés sont plus présents dans les gros établissements : 52 % d'entre eux sont employés dans des établissements de 100 salariés et plus. Cette part est de 48 % pour l'ensemble des travailleurs handicapés.

Plus précisément, ils sont surreprésentés dans les très gros établissements : 54 % des travailleurs handicapés employés dans les établissements de 500 salariés et plus sont des seniors (39 % toutes tailles d'établissement confondues). Ceci peut être dû au fait que les employeurs ont plus de possibilités pour garder leurs salariés handicapés âgés (plus grand nombre et plus grande diversité de postes). La formalisation des postes et des tâches associées, plus généralisée dans les grandes entreprises, permet également de voir plus facilement l'étendue des possibles en cas de problématique de maintien dans l'emploi des seniors.

GRAPHIQUE 5 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR



Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

L'industrie manufacturière et la santé et action sociale : premiers secteurs employeurs pour les seniors handicapés

La majorité des travailleurs handicapés sont employés dans des établissements relevant du secteur tertiaire : 70 % pour les seniors et 73 % pour l'ensemble des salariés handicapés.

Les trois premiers secteurs d'activité dans lesquels travaillent les seniors handicapés sont l'industrie manufacturière, la santé et action sociale et le commerce. Ils regroupent 44 % des seniors handicapés et sont également les trois premiers secteurs employeurs pour l'ensemble des salariés handicapés (tous âges confondus).

Les seniors sont surreprésentés dans les établissements des secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction. On note également une forte présence des seniors dans le secteur de l'administration publique : 61 % des travailleurs handicapés employés dans ce secteur sont âgés de plus de 50 ans (il s'agit majoritairement de femmes).

TABLEAU 6 SECTEURS D'ACTIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS (NAF 21)

	TH seniors		TH tous âges		Part des TH seniors parmi les TH (en %)
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	
Industrie manufacturière	808	17	1 869	15	43
Santé humaine et action sociale	774	16	1 903	16	41
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	496	10	1 660	14	30
Activités de services administratifs et de soutien	465	10	1 399	11	33
Construction	464	10	1 031	8	45
Transports et entreposage	429	9	1 094	9	39
Administration publique	310	7	509	4	61
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	182	4	473	4	38
Hébergement et restauration	169	4	604	5	28
Activités immobilières	130	3	266	2	49
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	120	3	309	3	39
Autres activités de services	114	2	325	3	35
Activités financières et d'assurance	78	2	144	1	54
Enseignement	66	1	166	1	40
Information et communication	50	1	174	1	29
Arts, spectacles et activités récréatives	42	1	137	1	31
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	29	1	58	0	50
Agriculture, sylviculture et pêche	21	0	66	1	32
Industries extractives	12	0	23	0	52
Total général	4 759	100	12 211	100	39

Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

1.4. CE QU'EN DISENT LES ACTEURS...

Des mesures récentes, des positionnements qui se cherchent encore et en toile de fond une évolution sociétale qui doit s'amorcer.

→ Les mesures liées à l'allongement de la durée de vie au travail sont récentes. Leur impact sur la santé au travail, notamment celle des salariés handicapés, reste abstrait pour plusieurs professionnels, et les dispositifs imaginés n'ont pas tous été mis à l'épreuve du terrain.

Comme le souligne un syndicaliste, spécialiste des questions du handicap : « *Les gens n'ont pas encore intégré qu'on va travailler plus longtemps. [...] Ils ont du mal à concrétiser et à se projeter par rapport à ça, c'est sûr. Imaginer les problèmes qu'on va rencontrer parce qu'on va travailler plus longtemps, on n'est pas maso !* » Selon une chargée de mission ressources humaines au sein d'une grande entreprise, toutes les options de gestion des ressources humaines qui ont été prises n'ont pas encore été finalisées ou expérimentées : « *Pour le moment les gens partent à un âge correct, parce qu'ils ont démarré jeunes. On n'est pas encore confronté de façon massive à des salariés de plus de 60 ans. [...] Les mesures sont prises quand le problème arrive, on n'a pas mis en place un plan global pour les plus de 55 ans.* »

La directrice d'un réseau d'associations d'aide à domicile constate elle aussi la faible appétence de ses adhérents pour des formations en lien avec l'allongement de la durée de vie au travail « *Pour le moment je ne suis pas sollicitée. Parmi les besoins de formation qui remontent, celui-là ne ressort pas. [...] On peut le regretter, mais ils investissent déjà beaucoup sur la formation, ils ne peuvent pas tout faire.* »

La difficulté est alors de mobiliser sur cette thématique, en dehors des injonctions réglementaires ou des démarches volontaristes. Un professionnel du maintien dans l'emploi nous confie faire évoluer son discours : « *J'ai perçu une évolution avec les lois sur la retraite... J'ai des jeunes seniors qui se disent vieux, et pourtant ils ont encore vingt ans à travailler... j'ai du changer mon discours pour intégrer cela.* »

→ Avant les évolutions de la législation pour le maintien dans l'emploi des seniors, les aménagements imposés du temps de travail avec retraits progressifs étaient vécus comme des mises à l'écart disqualifiantes. Qu'en est-il de ce positionnement pour les seniors reconnus travailleurs handicapés ?

Globalement, nous vieillissons mieux, mais ce constat est moins partagé pour les personnes handicapées. Les professionnels de l'accompagnement ou du maintien dans l'emploi rencontrés ont souvent exprimé une adhésion à ces mesures et ont peu évoqué ce sentiment de disqualification. Un témoignage cite l'aménagement du temps de travail en direction des travailleurs handicapés seniors en situation d'aggravation de leur handicap. « *C'est une mesure qu'avait testée l'Agefiph, extrêmement intelligente mais fort coûteuse. [...] Il n'y a pas un endroit en France où ça n'ait pas été mobilisé, [...] mais l'Agefiph ne pouvait assimiler seule cette charge* », affirme une directrice de Cap Emploi et Sameth.

Quant à l'âge du départ en retraite, notamment la possibilité laissée aux bénéficiaires d'une RQTH de partir à la retraite à taux plein à 60 ans (sous conditions), elle ajoute : « *C'est vrai que cela n'est pas la panacée, mais ce serait mieux.* » Un autre interlocuteur de Cap emploi renchérit : « *Les TH seniors expriment plus que les autres leur envie de partir plus tôt à la retraite, pour ne pas avoir à se positionner sur quelque chose de nouveau, être en concurrence avec les jeunes.* » Ainsi, selon ces acteurs, la retraite anticipée des travailleurs handicapés irait dans le bon sens à la condition de ne pas resserrer son bénéfice aux seuls bénéficiaires d'une RQTH depuis le début de leur vie professionnelle : « *Dans ce cas-là, on est loin du compte, [...] sans compter que des personnes n'ont pas toujours renouvelé leur RQTH* », rappelle cette directrice de Cap emploi et Sameth. Un syndicaliste en charge des questions liées au handicap fait un constat proche : « *On a trop de personnes qui ont des handicaps et qui n'ont pas fait de démarches pour obtenir leur RQTH.* »



→ **L'allongement de la durée de vie au travail se pose différemment selon la nature du handicap et son éventuel caractère évolutif.**

L'avancée en âge n'a pas le même impact selon le type de handicap. Comme le précise une femme senior reconnue travailleuse handicapée en raison d'une surdit e ancienne aujourd'hui appareillée avec succ es : « *Moi, c'est du handicap personnel, je n'ai pas besoin de suivi derrière. [...] Le fait d'être senior ne joue pas tant que cela, votre handicap peut être difficile à vivre à 30 ans, sauf que celui qui est touché à 20 ans, il a plus de temps à tirer. [...] C'est le handicap évolutif qui est le plus difficile à gérer, si c'est de la maladie qui se cache derrière le handicap.* » Ce point de vue est n  avec l'apparition d'un autre handicap, lié à une maladie  vutive. L'avancée en âge a un impact direct sur la dégradation de son état de santé, ce qui n'est pas le cas pour sa surdité. « *L'allongement de la durée de vie au travail, c'est une question que je me suis posée, car j'ai un handicap sensoriel mais j'ai aussi un démarrage de polyarthrite et de spondylarthrite ankylosante. [...] J'ai eu quatre crises cet hiver, si ça s'en tient à cela on continue, mais après tout, c'est sous réserve.* »

→ **Au-delà de la mise en place d'actions spécifiques, l'emploi des seniors et des seniors travailleurs handicapés interroge les évolutions sociétales.**

Plusieurs professionnels de l'accompagnement à l'emploi rencontrés mettent en avant la nécessité d'une évolution des représentations des seniors et des seniors handicapés en emploi. « *Il faut faire évoluer les dispositifs de formation par rapport aux critères d'âge.* » « *Nos moyens d'action dépendent des outils que l'on peut mobiliser et de la posture des employeurs, il faut qu'ils évoluent sur l'emploi des personnes âgées, [...] ça doit dépasser le cadre de l'Agefiph, cela dépasse une logique de financeur, c'est un problème de société* », conclut une directrice de Cap emploi et Sameth. Le moment serait propice, ajoute-t-elle : « *On est dans une période où plein de choses se croisent [plans seniors, actions de lutte contre les discriminations] et ça permet de faire évoluer les mentalités.* » Les dispositifs mis en place sont encore des réponses à injonctions et il serait important qu'ils répondent à des convictions, confirme une directrice d'associations d'aide à domicile : « *Une société c'est un équilibre, il faut savoir s'enrichir de toutes les différences, [...] il faut retravailler sur l'intergénérationnel. [...] être au chômage à 60 ans, quel avenir on se réserve ? Et quand en plus vous avez un handicap... [...] On ne pourra pas s'affranchir d'un vrai débat.* »

2. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS HANDICAPÉS

L'ESSENTIEL

- **Une part importante de seniors parmi les personnes prises en charge par les Sameth en 2010**
 - 775 personnes âgées de 50 ans et plus, soit 40 % de l'ensemble des bénéficiaires d'un accompagnement des Sameth
- **Le risque d'inaptitude lié à l'aggravation du handicap est plus fréquent chez les travailleurs handicapés seniors**
 - 34 % des seniors pris en charge par les Sameth présentent un risque d'inaptitude au poste de travail en raison de l'aggravation d'un handicap déjà connu (30 % tous âges confondus)
- **Des situations plus complexes pour les seniors travaillant dans l'industrie manufacturière ?**
 - 15 % des seniors pris en charge travaillent dans ce secteur (12 % tous âges confondus) et ont plus souvent recours à un service ingénierie des Sameth
- **Plus de réussites de maintien en emploi chez les seniors et moins de changements de métier suite au maintien**
 - 86 % des seniors maintenus en emploi n'ont pas eu à changer de métier (84 % tous âges confondus)

2.1. ÉLÉMENTS DE CADRAGE SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi : un enjeu important et impliquant une multiplicité d'acteurs

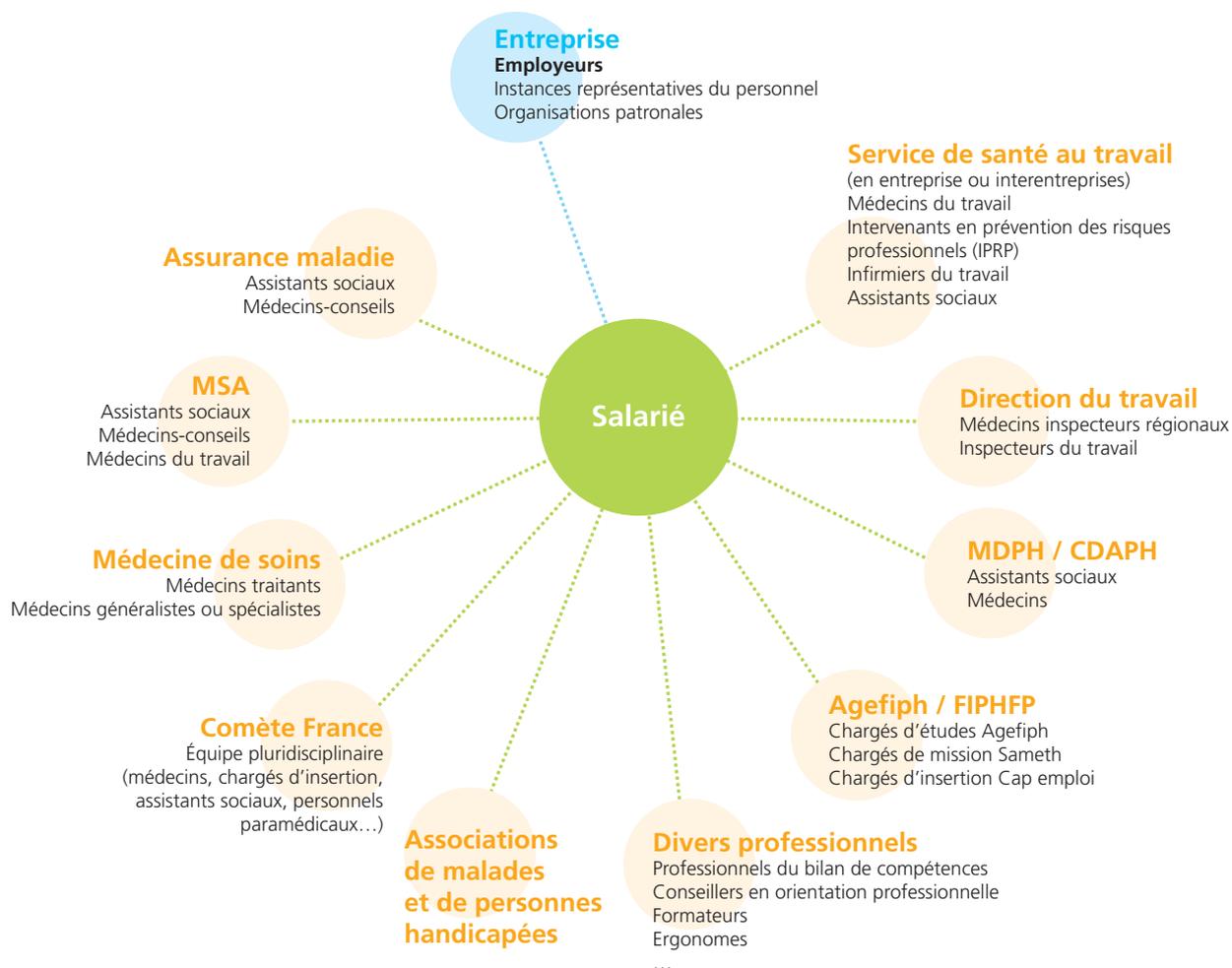
Dans le contexte de vieillissement de la population salariée, d'allongement de la durée de vie au travail, d'augmentation des maladies professionnelles et au vu des difficultés que rencontrent les personnes handicapées au chômage, le maintien dans l'emploi est une problématique de plus en plus préoccupante.

La démarche du maintien dans l'emploi doit permettre aux personnes de conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé.

Pour ce faire, le recours à différents outils et la mobilisation de différents acteurs peuvent être nécessaires¹¹. Les outils mobilisables peuvent toucher l'environnement de travail (temps partiel thérapeutique, aménagement du poste...), la personne directement (bilan, formation...) ou relever de mesures spécifiques (aides financières).

SCHÉMA

EXEMPLE D'ACTEURS MÉDICAUX, SOCIAUX ET PROFESSIONNELS POUVANT INTERVENIR AUPRÈS DU SALARIÉ POUR UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Les acteurs pouvant être amenés à aborder la question du maintien dans l'emploi avec le salarié sont multiples : il peut s'agir d'acteurs médicaux, sociaux ou professionnels (cf. schéma ci-dessus). Cette diversité d'acteurs, qui ont des logiques, des niveaux et des temps d'intervention différents, rend la démarche de maintien dans l'emploi complexe.

¹¹ Pour plus de précisions : www.handipole.org, rubrique maintien dans l'emploi (site d'information sur les dispositifs emploi, formation, insertion et handicap, en Île-de-France) et www.sistepaca.org (système d'information en santé, travail et environnement PACA).

Face à l'enjeu qu'est le maintien dans l'emploi, l'État, la Cnamts, la MSA et l'Agefiph avaient signé, en juillet 2006, un protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Les signataires affirmaient ainsi leur volonté d'inscrire cette problématique dans une politique de partenariat cohérente, notamment par une meilleure complémentarité des services et par la signature de chartes régionales.

Celle de PACA, signée dès 2005 et renouvelée tous les trois ans, réunit les principales institutions concernées (Direccte, DR Agefiph, association régionale des organismes de MSA, service médical de l'assurance maladie, service social et direction des risques professionnels de la Carsat)¹².

Un salarié sur dix en PACA présenterait un risque relatif au maintien dans son emploi actuel

La base de données d'Evrest en PACA permet notamment d'avoir des données relatives au « risque potentiel pour le maintien dans l'emploi actuel » des salariés de la région¹³. Une exploitation des 2 243 fiches de salariés remplies en région en 2008 a été effectuée et des résultats sont présentés dans le tableau de bord 2010 de l'ORS PACA¹⁴. Il ressort que les médecins du travail déclarent un risque non négligeable ou élevé pour 10,5 % des salariés interrogés en 2008. Il n'y a pas de différences significatives selon le sexe. En revanche, les salariés de plus de 45 ans seraient deux fois plus nombreux à présenter ce risque. Le risque pour le maintien dans l'emploi est également variable selon la catégorie socioprofessionnelle du salarié et le secteur d'activité. Il passe de 7 % chez les cadres et professions intellectuelles à 13 % chez les ouvriers. Les secteurs de la construction et de l'hôtellerie-restauration présentent les risques les plus élevés.

2.2. L'ACCOMPAGNEMENT PAR LES SAMETH

LES SERVICES D'APPUI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (SAMETH)

Les Sameth, présents dans tous les départements, ont pour mission d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution sur mesure de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. Ils interviennent en partenariat avec les acteurs des champs médical, social et de l'emploi tels que la médecine du travail, la Carsat, la MSA, les organismes de bilan ou de formation.

Les Sameth sont financés par l'Agefiph pour le secteur privé et le FIPHP pour les interventions dans le secteur public.

L'offre de services des Sameth comprend :

- **un service d'information et un service de conseil** : éclairent sur la faisabilité de la démarche (cadre juridique du maintien dans l'emploi, outils mobilisables, aides multiples...);
- **un service de facilitation** : aide à la mise en œuvre d'une solution de maintien déjà identifiée dans l'entreprise (mobilisation d'appui technique, administratif ou financier);
- **un service d'ingénierie** : contribue à l'identification et à l'élaboration d'une solution adaptée et soutient la mise en œuvre de la solution retenue.

Plus de précisions : www.agefiph.fr

Une part importante de seniors parmi les personnes prises en charge par les Sameth et un recours plus fréquent au service ingénierie pour les seniors

Durant l'année 2010, les Sameth de la région ont ouvert un dossier pour 775 travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus. Les seniors représentent ainsi 40 % des nouvelles personnes prises en charge en 2010. Les solutions semblent plus complexes à déterminer pour les seniors car ils ont plus fréquemment recours au service ingénierie que l'ensemble des personnes prises en charge.

¹² Les références à cette charte se retrouvent notamment dans le PRITH (axe 2 : « Maintien dans l'emploi ») et dans le plan régional santé au travail 2010-2014 (axe 2 : « Poursuivre une politique active de prévention des risques professionnels », action 19 en direction des seniors).

¹³ Dans le questionnaire rempli lors de l'entretien médical, le médecin du travail estime un risque potentiel pour le maintien dans l'emploi actuel du fait d'incompatibilités probables entre l'état de santé du salarié et ses conditions de travail. Le médecin doit choisir parmi les quatre items suivants : aucun risque, risque faible, risque non négligeable ou risque élevé.

¹⁴ ORS PACA, « Santé, sécurité, conditions de travail. Tableau de bord régional Provence-Alpes-Côte d'Azur 2010 ».

Evrest

(Évolutions et relations en santé au travail) est un outil de recherche et de veille en santé au travail. Il se base sur des questionnaires remplis par les salariés et leur médecin du travail. Ses objectifs sont de produire de la connaissance concernant les expositions professionnelles et la santé des salariés de la région, et d'orienter les politiques de prévention en s'appuyant sur l'évolution de ces indicateurs dans le temps (<http://evrest.istnf.fr>).

Précaution de lecture :

les données sont issues de Parcours H, logiciel qui permet entre autres de gérer les informations concernant les personnes et les entreprises faisant appel aux Sameth. Sont prises en compte les personnes pour lesquelles un service facilitation ou ingénierie a été ouvert en 2010 ainsi que celles dont le dossier a été fermé en 2010 pour raison de « maintien dans l'entreprise ou dans le groupe ». L'âge des personnes correspond à l'âge au moment de l'extraction des données (octobre 2011). Ces données ne recouvrent donc pas l'ensemble des personnes rencontrant une problématique de maintien dans l'emploi. Lorsqu'elles sont prises en charge, elles peuvent l'être par d'autres structures (service de santé au travail, service social de la Carsat, de la MSA, dispositif Comète France...).

TABEAU 7 ÂGE DES PERSONNES PRISES EN CHARGE PAR LES SAMETH (POUR LES DOSSIERS OUVERTS EN 2010)

	Service facilitation		Service ingénierie		Ensemble des services	
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)
Moins de 25 ans	29	3	31	3	60	3
De 26 à 39 ans	214	23	222	22	436	23
De 40 à 49 ans	331	36	311	31	642	33
50 ans et plus	352	38	423	43	775	40
Total tous âges*	929	100	992	100	1 921	100

* Y compris les non-renseignés (8 pour l'ensemble des services).

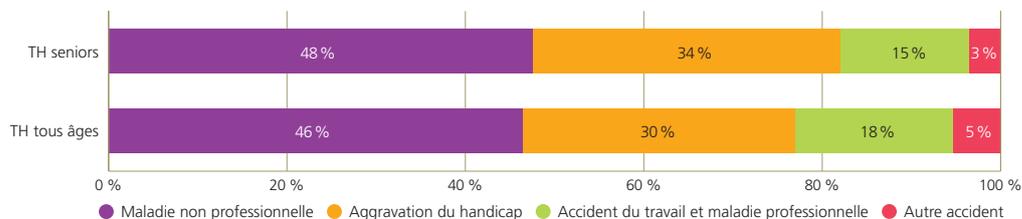
Source : Sameth PACA, DG Agefiph – Parcours H, activité des Sameth durant l'année 2010 – Traitement ORM.

Le risque d'inaptitude lié à l'aggravation du handicap est plus fréquent chez les travailleurs handicapés seniors

En comparant les caractéristiques des seniors pris en charge à celles de l'ensemble des personnes prises en charge, il ressort que :

- la part des hommes est la même (56 %) ;
- les seniors ont plus souvent un handicap auditif (16 % contre 13 %) ;
- la part du risque d'inaptitude au poste dû à l'aggravation d'un handicap déjà connu est plus importante chez les seniors (34 % contre 30 %) ;
- bien que majoritaire, la catégorie des employés est sous-représentée chez les seniors (63 % contre 66 %) ;
- les seniors ont une plus grande ancienneté dans l'entreprise (49 % ont plus de dix ans d'ancienneté contre 32 % pour l'ensemble).

GRAPHIQUE 6 RÉPARTITION DES PERSONNES PRISES EN CHARGE SELON LA CAUSE DU RISQUE D'INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL (POUR LES DOSSIERS OUVERTS EN 2010)



Source : Sameth PACA, DG Agefiph – Parcours H, activité des Sameth durant l'année 2010 – Traitement ORM.



TABLEAU 8 RÉPARTITION DES PERSONNES PRISES EN CHARGE SELON LEUR NIVEAU DE QUALIFICATION (POUR LES DOSSIERS OUVERTS EN 2010)

	TH seniors		TH tous âges		Part des TH seniors parmi les TH (en %)
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	
Manœuvres, ouvriers spécialisés	50	6	118	6	42
Employés non qualifiés	100	13	274	14	36
Ouvriers qualifiés	134	17	317	17	42
Employés qualifiés	389	50	991	52	39
Agents de maîtrise, cadres, techniciens	87	11	186	10	47
Travailleurs non salariés	15	2	33	2	45
Total général*	775	100	1 921	100	40

* Y compris les non-enseignés (2 pour l'ensemble des TH).

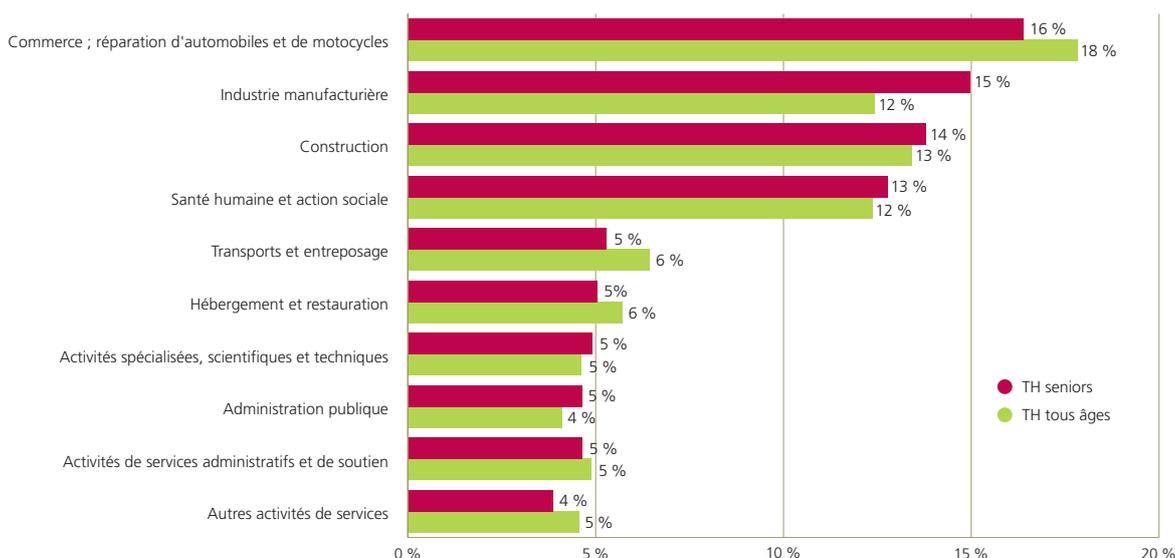
Source : Sameth PACA, DG Agefiph – Parcours H, activité des Sameth durant l'année 2010 – Traitement ORM.

Des situations plus complexes pour les seniors travaillant dans l'industrie manufacturière ?

Un tiers des travailleurs handicapés pris en charge par les Sameth sont employés dans des établissements de moins de 20 salariés, qu'ils soient seniors ou non. À l'image de l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé, les seniors bénéficiant d'un accompagnement des Sameth sont plus fréquemment employés dans des gros établissements : 11 % travaillent dans des établissements de plus de 500 salariés (9 % pour l'ensemble des personnes prises en charge).

Les quatre premiers secteurs d'activité des établissements dans lesquels travaillent les seniors handicapés pris en charge par les Sameth sont : le commerce (de gros et de détail), l'industrie manufacturière, la construction puis la santé et action sociale. Il n'y a pas de différence significative selon l'âge, sauf pour le secteur de l'industrie manufacturière qui est surreprésenté chez les seniors. À noter que dans ce dernier secteur, ainsi que dans celui de la construction (où les jeunes sont surreprésentés), le recours au service ingénierie est plus fréquent.

GRAPHIQUE 7 RÉPARTITION DES PERSONNES PRISES EN CHARGE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR (LES 10 PREMIERS POUR LES SENIORS – NAF 21)



Source : Sameth PACA, DG Agefiph – Parcours H, activité des Sameth durant l'année 2010 – Traitement ORM.

Plus de réussites de maintien en emploi chez les seniors et moins de changements de métier suite au maintien

Parmi les 1 147 maintiens réalisés en 2010 avec l'appui des Sameth, 520 ont concerné des seniors. La part des seniors parmi les personnes maintenues en emploi atteint ainsi 45 %. Dans le rapport d'activité 2009, réalisé au niveau national, il était ressorti que plus l'âge augmentait plus le taux de transformation des parcours en maintien augmentait.

Suite au maintien dans l'emploi, 86 % des travailleurs handicapés seniors conservent le même métier (84 % pour l'ensemble des personnes maintenues en emploi). La part des personnes ayant dû changer de métier afin de conserver leur emploi varie selon les services mobilisés : 6 % des seniors changent de métier suite à un service facilitation, ils sont 22 % suite à un service ingénierie.

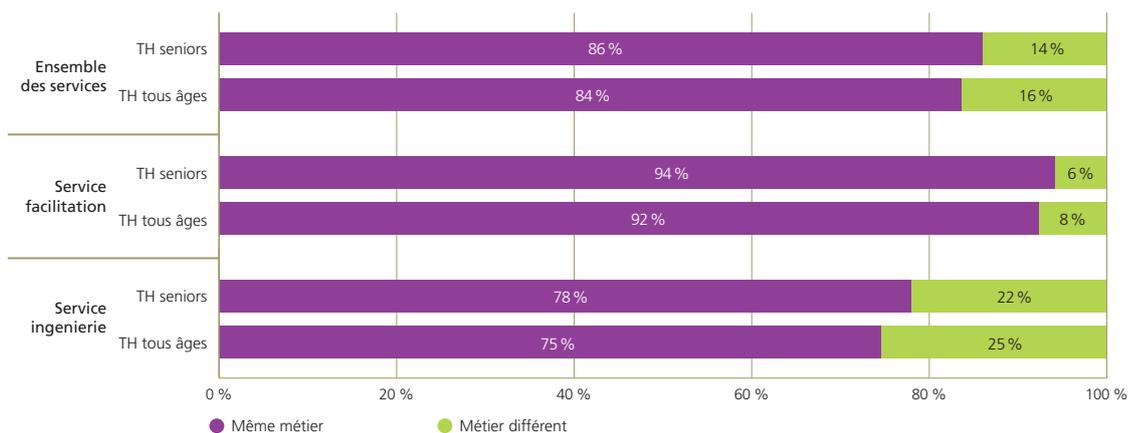
Le souhait, de la part de l'employeur, de garder un salarié présentant expérience et compétences professionnelles, ainsi que la connaissance par le salarié de son handicap et des limitations qui y sont associées peuvent expliquer en partie les bons résultats de maintien et les changements de métier moins fréquents chez les seniors.

TABEAU 9 ÂGE DES PERSONNES MAINTENUES EN EMPLOI EN 2010 AVEC L'APPUI DES SAMETH

	Service facilitation		Service ingénierie		Ensemble des services	
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)
Moins de 25 ans	11	2	17	3	28	2
De 26 à 39 ans	116	20	106	19	222	19
De 40 à 49 ans	201	34	176	31	377	33
50 ans et plus	258	44	262	47	520	45
Total tous âges	586	100	561	100	1 147	100

Source : Sameth PACA, DG Agefiph – Parcours H, activité des Sameth durant l'année 2010 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 8 MÉTIER EXERCÉ SUITE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Source : Sameth PACA, DG Agefiph – Parcours H, activité des Sameth durant l'année 2010 – Traitement ORM.

2.3. CE QU'EN DISENT LES ACTEURS...

Les ingrédients d'un maintien dans l'emploi réussi pour les travailleurs handicapés seniors : vigilance lors de moments-clés de la carrière, politique de prévention primaire, qualité du dialogue entre parties prenantes, souci du maintien des compétences et valorisation de l'expérience.

→ L'intensification du travail est un vrai sujet d'inquiétude pour les professionnels du maintien dans l'emploi, particulièrement face à des salariés handicapés seniors.

« Avant, nous dit un médecin du travail, il existait du mou dans l'organisation du travail... On pouvait faire comme une création de poste, on l'adaptait à la personne et on lui faisait acquérir les compétences, ce qui permettait d'enrichir les savoir-faire. Maintenant il y a moins de latitude, c'est trop tendu. » L'augmentation de la productivité qui peut être à la source d'une réorganisation du travail a un impact sur les relations de travail entre le travailleur handicapé senior maintenu en emploi et ses collègues. Une situation de moindre productivité qui avait pu être admise est remise en cause avec le sentiment que les nouveaux efforts ne sont pas partagés. « Ils se disent : pourquoi moi et pas lui ? Que la personne continue à faire son travail comme avant créé des tensions. » Le contexte économique est une variable qui agit négativement sur tous les salariés fragilisés « Il y a des employeurs qui veulent garder les gens, qui sont extrêmement tolérants, mais quand l'entreprise a des problèmes économiques, cela devient difficile », ajoute ce médecin du travail.

→ Il est souvent évoqué pour les travailleurs handicapés seniors le risque d'un cumul de difficultés, aggravant le handicap. Cela justifierait un suivi particulier à certains moments-clés, et a fortiori sur les postes à pénibilité.

Le risque d'inaptitude lié à l'aggravation du handicap est plus fréquent chez les salariés travailleurs handicapés seniors, nous disent les chiffres. Selon une ergonome d'un Sameth, « l'âge joue quand c'est un poste à pénibilité, ça fait qu'on accumule les difficultés ». « Certaines personnes ont tellement de restrictions d'aptitudes sur des postes pour lesquels des aménagements ont déjà été faits, qu'une goutte d'eau pourrait les faire passer de l'autre côté », affirme un médecin du travail, qui précise : « Les gouttes d'eau ça peut être des changements d'organisation du travail lié à la reprise d'une entreprise, ou encore un changement de direction. » Un autre moment-clé est celui de l'arrêt de travail. Engager un plan d'action alors que les salariés sont encore en arrêt permet de meilleures conditions de reprise et participe à la réussite du maintien. « Il est important de tout préparer avant la reprise, dès qu'ils sont stabilisés, a fortiori pour les seniors. [...] On a le temps de mobiliser la RQTH, de recevoir hors cadre de travail, si on est sur la reprise c'est trop tard, on n'a le temps de rien faire », plaide une ergonome d'un Sameth.

→ Pour prévenir avec efficacité les risques de licenciement pour inaptitude, la mise en place d'une politique de prévention primaire serait la démarche la plus pertinente.

Les préconisations pour augmenter la fréquence des visites médicales que l'on peut trouver dans certains accords ou plan seniors sont insuffisantes si elles ne s'accompagnent pas d'une volonté d'anticiper les problèmes. Intervenir en prévention tertiaire, « en bout de chaîne », alors que les problèmes se sont déjà posés, limite grandement les possibilités d'action. Un médecin du travail remarque : « Au lieu de se questionner, les employeurs envoient les salariés chez le médecin du travail, quelquefois parce que c'est écrit dans l'accord seniors. » Elle illustre ainsi cette politique de prévention : « Si je vous donne des coups de marteau sur la tête toute la journée, que trouvez-vous plus efficace pour la douleur ? Que je vous donne une aspirine ou que j'arrête les coups de marteau ? » En revanche, cette démarche de prévention primaire, en amont des problèmes, présente une limite : celle de l'acceptation par le chef d'entreprise des visites de postes et des préconisations qui sont faites. « Là on touche à l'organisation de

l'entreprise. » C'est un terrain sensible. Ce constat de l'importance du travail de prévention pour maintenir au poste des salariés vieillissants est repris par une chargée de mission ressources humaines d'une grande entreprise : « *Le travail doit être fait en amont, ça c'est sûr, pour conserver le plus longtemps possible son activité professionnelle.* » Elle cite pour exemple la mise en place de formations aux gestes et postures de travail et l'élaboration de fiches de poste identifiant les risques attachés aux différents métiers : « *Nous avons une personne rattachée à la direction des ressources humaines qui doit monter des fiches de poste en expliquant tous les risques.* »

→ Une politique de prévention ne peut pas faire l'économie d'un dialogue en confiance entre tous les acteurs professionnels impliqués.

Ce partenariat se construit avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, et dans la durée. Comme l'affirme un médecin du travail, « *si l'on se connaît, si on est déjà intervenu pour un aménagement de poste, si on suit la personne depuis longtemps, alors il peut y avoir un rapport de confiance. [...] Il faut que tout le monde ait eu son point de vue pris en considération* ». Certaines grandes entreprises nomment un « référent handicap ». Il est important, souligne un responsable syndical, que ce dernier se sente impliqué et soit formé : « *Concernant les TH, on a un responsable local, régional... L'entreprise désigne quelqu'un : "Toi tu seras le responsable des personnes handicapées..." C'est en plus de son travail, c'est souvent un agent de maîtrise ou un cadre. Il ne dit pas non car ce ne serait peut-être pas bien vu, mais quand je vais le voir pour un problème, il ne sait pas répondre, il n'est pas formé.* » L'importance du dialogue avec les services de santé au travail est aussi mise en avant par une femme travailleuse handicapée senior en emploi : « *Ma responsable est sensibilisée au problème du handicap. [...] Sur mon lieu de travail mon handicap est pris en compte, le médecin du travail est venu faire une étude de poste, il m'a considérée comme à risque avec une surveillance médicale renforcée, [...] mon poste est aménagé.* »

→ Être travailleur handicapé senior peut aussi être un avantage lors de la mise en place d'actions de maintien dans l'emploi.

Comme le fait ressortir une ergonome au sein d'un Sameth, « *l'âge n'intervient pas dans le maintien dans l'emploi* ». Ou s'il intervient, ce serait plutôt de façon positive : « *Les personnes disent : "Je ne sais faire que ça", sauf qu'elles ont acquis de la maturité, des savoir-faire, des savoir-être, et je vais plutôt travailler avec ça. Les personnes ont roulé leur bosse et elles sont disponibles. [...] C'est là-dessus que je veux travailler pour rebondir.* » Une directrice de Cap emploi et Sameth partage ce point de vue : « *Un salarié qui a des compétences, les entreprises vont plutôt essayer de les garder, et les seniors ce sont des personnes qui ont des compétences.* » Les chiffres témoignent d'ailleurs d'un meilleur score de maintien dans l'emploi pour les travailleurs handicapés seniors comparés aux travailleurs handicapés tous âges.

→ Prévenir la désinsertion professionnelle, c'est aussi se poser la question de l'évolution des compétences, prégnante pour les travailleurs handicapés seniors en raison de l'éventuelle aggravation du handicap.

Évoquant une prestation dont le contenu serait à inventer mais qui serait menée par un tiers extérieur à l'entreprise, une femme handicapée senior nous dit : « *Je pense que pour les seniors TH, il y a besoin d'un accompagnement ponctuel hors contexte médical. [...] Un accompagnement pour voir où on en est, si on ne recule pas, une forme de coaching, mais pas avec la médecine du travail, on a assez d'accompagnement médical. [...] Si ça existait, je serais prête à adopter ce système.* » L'aménagement du poste doit veiller à ne pas affaiblir le contenu du travail pour préserver une dynamique professionnelle. Il s'agit de ne pas faire du reclassement un déclassement, *a fortiori* pour les seniors, dont l'éventail de compétences disponibles est un atout pour le maintien dans l'emploi. Ce risque est illustré par un responsable syndical, à travers l'expérience de reclassement d'un salarié sur un poste administratif, où

sous prétexte de prise en compte de son handicap il se voit confier des tâches restreintes. « *Son handicap est arrivé en cours de carrière, il est devenu sourd complet. On l'a mis sur un poste administratif. On ne lui demandait pas de répondre au téléphone, mais du coup il était complètement isolé. Il fallait qu'il communique comme les autres et il existe des outils appropriés. [...] Il y a eu la Semaine du handicap, j'en ai profité, j'ai fait un courrier au responsable à Paris.* »

→ **L'allongement de la durée de vie au travail milite pour un renforcement des aides financières au maintien dans l'emploi.**

La plupart des salariés seniors, en raison de leur ancienneté importante dans l'emploi, peuvent bénéficier d'indemnités de licenciement qui dissuadent les employeurs de s'engouffrer trop rapidement dans cette issue. La possibilité de percevoir des aides financières pour l'aménagement de poste ferait le reste.

« *Avec la baisse des aides financières, nous dit une ergonome intervenant au sein d'un Sameth, on est de plus en plus confronté à des employeurs qui préfèrent payer.* » Une crainte est que l'allongement de la durée de vie au travail n'apporte un nouvel argument en faveur du licenciement. Elle détaille ainsi ce risque : « *L'employeur va vouloir s'en débarrasser, avant il l'avait jusqu'à 60 ans, mais maintenant il va l'avoir jusqu'à 67 !* »

Les petites structures n'ont pas une connaissance précise des procédures et dispositifs mobilisables en direction des personnes handicapées. Les chargés de mission ont donc une latitude d'action qui nécessite une connaissance approfondie des aides techniques et financières mobilisables. Une ergonome d'un Sameth constate que, selon son expérience, « *dans les petites structures [...] on n'a pas l'argument de l'obligation, mais celui du fait qu'ils ne cotisent pas et qu'ils peuvent bénéficier d'aides, par exemple on peut leur financer un siège. Cet argument est très valable chez les comptables* ».

→ **Pour certains secteurs d'activité, la mise en place de mesures de maintien est particulièrement complexe. C'est notamment le cas de l'aide à domicile.**

Une ergonome exerçant au sein d'un Sameth affirme que « *le plus gros secteur où on se casse les dents, c'est celui des aides à domicile et des agents d'entretien* ». Les salariés seniors y sont nombreux, la pénibilité des tâches est importante et les possibilités de reclassements internes sont limitées. « *L'intervention, elle est à 80 % technique, comment faire si on a un handicap physique ?* » interroge la responsable d'un réseau d'associations d'aide à domicile. « *On mutualise les solutions [...] mais on est tous dans le même métier* », précise-t-elle.

CHAPITRE 3

LE CHÔMAGE DES SENIORS
HANDICAPÉS EN PACA

1. LES LICENCIEMENTS POUR INAPTITUDE

L'ESSENTIEL

- Une part importante de seniors parmi les inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude en 2009

→ 1 556 personnes ont 50 ans et plus, soit 36 % des inscrits suite à un licenciement pour inaptitude

- Plus de la moitié des seniors licenciés pour inaptitude sont des femmes

→ 52 % sont des femmes

- Surreprésentation des employés

→ 65 % des seniors inscrits suite à un licenciement pour inaptitude sont des employés

- Commerce puis santé et action sociale : premiers secteurs dont sont issus les seniors licenciés pour inaptitude

→ 36 % des seniors proviennent de ces secteurs

Une part importante de seniors et de femmes

Durant l'année 2009, 1 556 personnes âgées de 50 ans et plus se sont inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude, soit 36 % des inscrits pour ce motif. Ces inscriptions concernent des personnes reconnues handicapées ou non.

Les femmes représentent plus de la moitié des inscrits (seniors et tous âges), alors qu'elles sont moins nombreuses dans l'emploi régional.

TABLEAU 10 ÂGE DES INSCRITS À PÔLE EMPLOI SUITE À UN LICENCIEMENT
POUR INAPTITUDE EN 2009

	Effectifs	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)
Moins de 25 ans	187	4	48
De 25 à 49 ans	2 584	60	52
50 ans et plus	1 556	36	52
Total tous âges	4 327	100	52

Source : Pôle emploi PACA – Inscriptions suite à un licenciement pour inaptitude, cumul annuel 2009 – Traitement ORM.

Surreprésentation des employés

48 % des seniors inscrits suite à un licenciement pour inaptitude occupaient un poste d'employé qualifié. C'est légèrement moins que pour l'ensemble des inscrits (51 %).

Comparé à l'emploi salarié en région, il ressort une surreprésentation de la catégorie des employés (qualifiés et non qualifiés) parmi les inscrits suite à un licenciement pour inaptitude (seniors et tous âges). Chez les seniors, les employés représentent 65 % des licenciés pour inaptitude. Cette part atteint 79 % chez les femmes seniors.

Précaution de lecture :

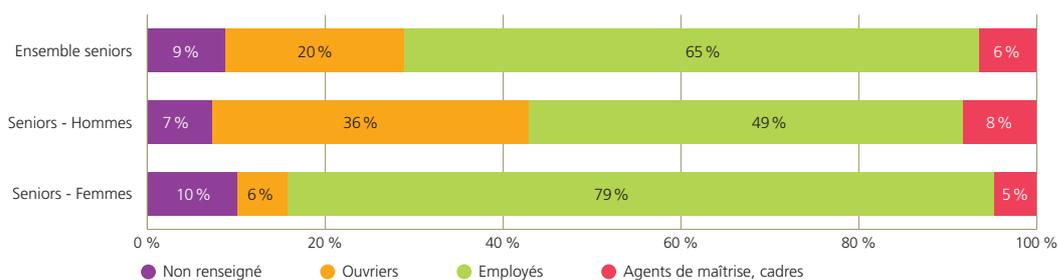
les données concernent les personnes (handicapées ou non) qui se sont inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude. Ces données ne recouvrent donc pas toutes les situations de perte d'emploi pour raison de santé ou d'inaptitude. En effet, les personnes se trouvant dans ces situations ont pu démissionner, négocier leur licenciement pour un autre motif ou sortir du marché du travail. Depuis 2010, la variable « licenciement pour inaptitude » n'est plus repérable dans la nouvelle base de données de Pôle emploi. C'est pourquoi les données portent sur l'année 2009.

TABEAU 11 NIVEAUX DE QUALIFICATION DES INSCRITS SUITE À UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

	Seniors		Tous âges		Part des seniors (en %)
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	
Ouvriers non qualifiés	99	6	258	6	38
Employés non qualifiés	252	16	719	17	35
Ouvriers qualifiés	214	14	542	13	39
Employés qualifiés	754	48	2 228	51	34
Agents de maîtrise	29	2	74	2	39
Cadres	72	5	123	3	59
Non renseigné	136	9	383	9	36
Total général	1 556	100	4 327	100	36

Source : Pôle emploi PACA – Inscriptions suite à un licenciement pour inaptitude, cumul annuel 2009 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 9 RÉPARTITION DES SENIORS INSCRITS À PÔLE EMPLOI SUITE À UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE SELON LE NIVEAU DE QUALIFICATION ET PAR SEXE



Source : Pôle emploi PACA – Inscriptions suite à un licenciement pour inaptitude, cumul annuel 2009 – Traitement ORM.

Commerce puis santé et action sociale : premiers secteurs d'activité dont sont issus les seniors licenciés pour inaptitude

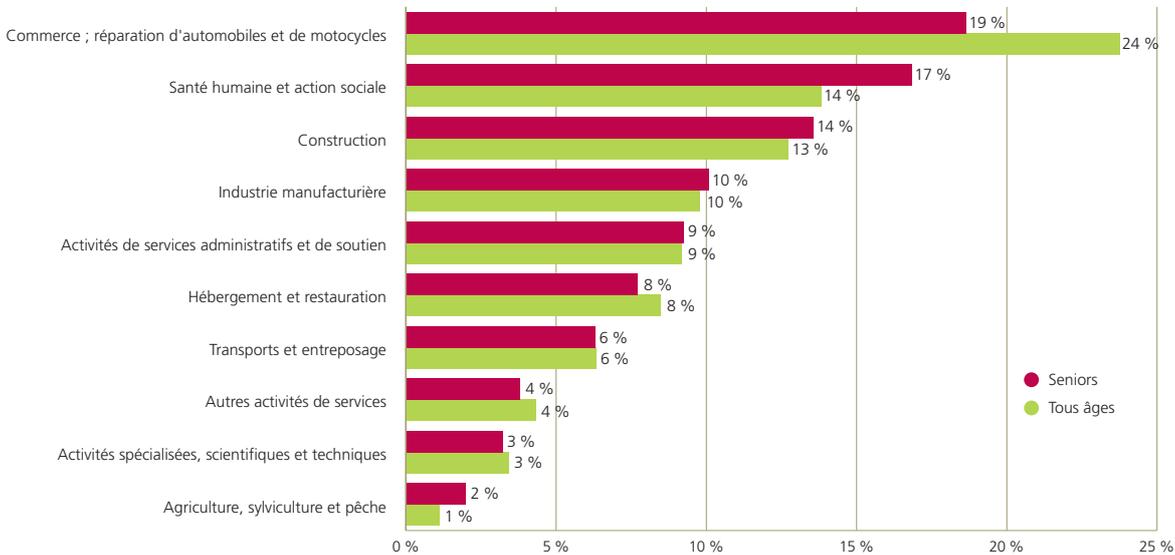
Les quatre premiers secteurs d'origine des seniors inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude sont : le commerce (de gros et de détail), la santé et action sociale, la construction puis l'industrie manufacturière.

Bien que ces quatre secteurs correspondent aux premiers secteurs employeurs en région, ils semblent prendre une place plus importante dans les situations générant un licenciement pour inaptitude et regroupent 60 % des seniors inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude.

La répartition selon le secteur d'origine varie peu selon l'âge. On note toutefois que les seniors proviennent plus fréquemment du secteur de la santé et action sociale (17 % contre 14 % tous âges), et moins du secteur du commerce (19 % contre 24 %), qui est le premier secteur employeur des jeunes et présente un turn-over important.

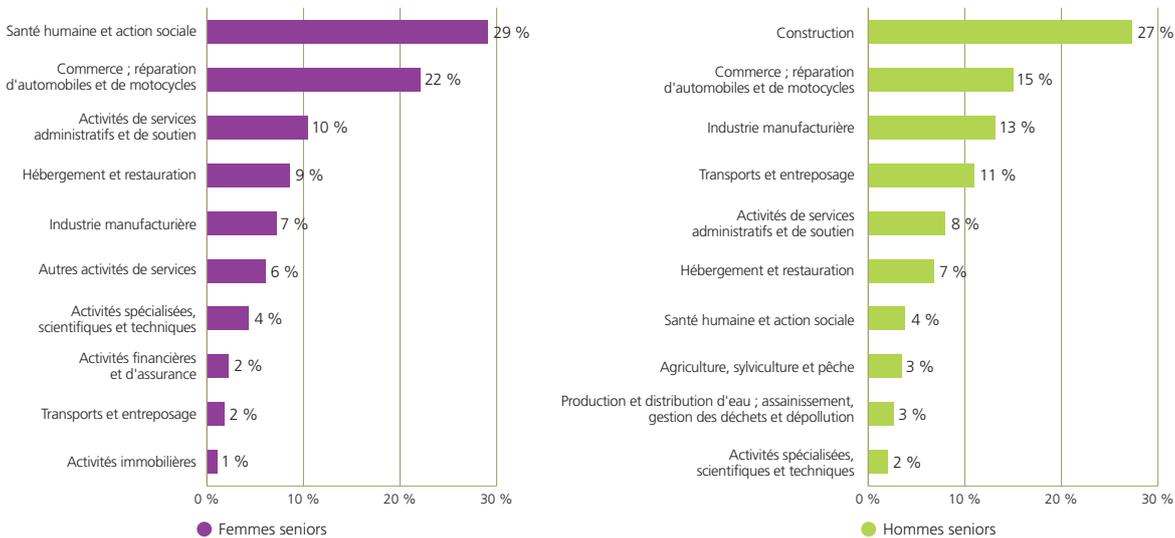
Enfin, comme dans l'emploi, les femmes seniors proviennent plus fréquemment du secteur de la santé et action sociale et les hommes seniors du secteur de la construction.

GRAPHIQUE 10 RÉPARTITION DES INSCRITS À PÔLE EMPLOI SUITE À UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ D'ORIGINE (LES 10 PREMIERS – NAF 21)



Source : Pôle emploi PACA – Inscriptions suite à un licenciement pour inaptitude, cumul annuel 2009 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 11 RÉPARTITION DES SENIORS INSCRITS À PÔLE EMPLOI SUITE À UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ D'ORIGINE (LES 10 PREMIERS POUR LES FEMMES ET POUR LES HOMMES – NAF 21)



Source : Pôle emploi PACA – Inscriptions suite à un licenciement pour inaptitude, cumul annuel 2009 – Traitement ORM.

2. LA DEMANDE D'EMPLOI DES SENIORS HANDICAPÉS

Précaution de lecture :

Depuis janvier 2010, les données sur les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi sous-estiment le nombre réel de bénéficiaires de l'OETH. En effet, les personnes ayant seulement l'AAH comme reconnaissance administrative du handicap ne sont plus repérées par Pôle emploi. Cette étude n'ayant pas vocation à présenter des données conjoncturelles, le choix a été fait de traiter les données relatives à l'année 2009, qui sont plus exhaustives et permettent une analyse détaillée plus fiable.

L'ESSENTIEL

- **Plus d'un tiers des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi à la fin de l'année 2009 ont plus de 50 ans**
→ Près de 6 900 demandeurs d'emploi handicapés seniors en région
- **Une durée de chômage plus longue pour les seniors**
→ 53 % des seniors handicapés sont inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi (45 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés)
- **Surreprésentation de la construction parmi les secteurs d'origine des seniors**
→ 42 % des demandeurs d'emploi handicapés issus du secteur de la construction sont des seniors (35 % tous secteurs)
- **Une recherche d'emploi à temps partiel plus fréquente pour les seniors**
→ 35 % recherchent un CDI à temps partiel (29 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés)

2.1. CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS SENIORS

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

Fin 2009, près de 6 900 demandeurs d'emploi handicapés âgés de 50 ans et plus sont inscrits à Pôle emploi en catégorie ABC (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ou exerçant une activité réduite). Ils représentent ainsi 35 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés de la région.

Plus de la moitié des demandeurs d'emploi handicapés seniors sont des hommes.

TABLEAU 12 ÂGE DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS À FIN DÉCEMBRE 2009

	Effectifs TH	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)
Moins de 25 ans	565	3	41
De 25 à 49 ans	12 501	63	43
50 ans et plus	6 896	35	45
Total tous âges	19 962	100	44

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFEM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

Une durée de chômage plus longue pour les seniors

Comparés à l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés, les seniors handicapés présentent des parts plus importantes de femmes, de non-diplômés et de personnes à la recherche d'un emploi d'ouvrier qualifié. Le chômage de longue durée, très présent chez le public handicapé, l'est davantage chez les seniors : 53 % des seniors handicapés sont inscrits depuis plus d'un an, contre 45 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés.

Cependant, ces différences selon les âges se retrouvent chez l'ensemble des demandeurs d'emploi (tous publics) et ne sont donc pas spécifiques aux personnes handicapées.

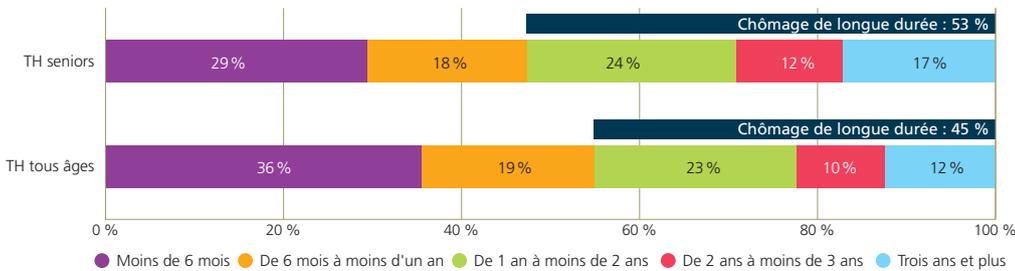
TABLEAU 13 NIVEAU DE QUALIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

	TH seniors		TH tous âges		Part des TH seniors parmi les TH (en %)
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	
Mancœuvres, ouvriers spécialisés	672	10	1 966	10	34
Employés non qualifiés	1 827	26	5 640	28	32
Ouvriers qualifiés	1 015	15	2 519	13	40
Employés qualifiés	2 874	42	8 610	43	33
Agents de maîtrise, techniciens, cadres	505	7	1 210	6	42
Total général*	6 896	100	19 962	100	35

* Y compris non renseigné (17 pour les TH tous âges).

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 12 RÉPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS SELON L'ANCIENNETÉ D'INSCRIPTION



Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

Surreprésentation de la construction parmi les secteurs d'origine des seniors

Les quatre premiers secteurs d'activité dont sont issus les demandeurs d'emploi handicapés seniors sont : le commerce (de gros et de détail), la construction, l'industrie manufacturière puis l'hébergement et restauration. La répartition selon le secteur d'origine varie peu selon l'âge. Les seniors proviennent cependant plus fréquemment de la construction et moins du commerce. Ainsi, 42 % des demandeurs d'emploi handicapés issus du secteur de la construction sont âgés de 50 ans et plus.



TABEAU 14 SECTEURS D'ACTIVITÉ D'ORIGINE DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS
(LES 10 PREMIERS POUR LES SENIORS HANDICAPÉS – NAF 21)

	TH seniors		TH tous âges		Part des TH seniors parmi les TH (en %)
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1 124	16	3 457	17	33
Construction	984	14	2 359	12	42
Industrie manufacturière	781	11	2 232	11	35
Hébergement et restauration	590	9	1 839	9	32
Autres activités de services	513	7	1 616	8	32
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	470	7	1 415	7	33
Santé humaine et action sociale	437	6	1 177	6	37
Agriculture, sylviculture et pêche	385	6	1 028	5	37
Transports et entreposage	341	5	849	4	40
Administration publique	325	5	1 156	6	28
Total sur ces 10 premiers secteurs	5 950	86	17 128	86	35
Total tous secteurs	6 896	100	19 962	100	35

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

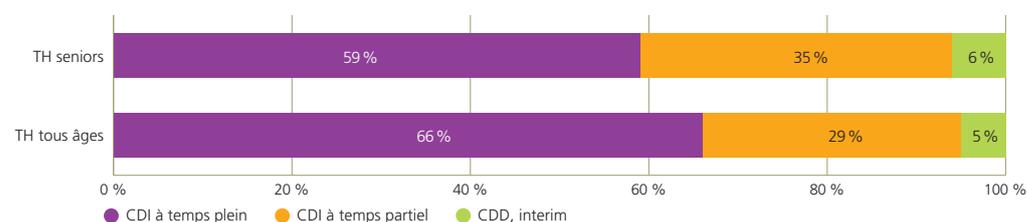
2.2. TYPES D'EMPLOIS ET DE MÉTIERS RECHERCHÉS

Une recherche d'emploi à temps partiel plus fréquente pour les seniors

Comme pour l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés, les seniors recherchent principalement un CDI à temps plein. Cependant, ils se positionnent plus fréquemment sur des recherches d'emploi à temps partiel : ils sont 35 % à rechercher un CDI à temps partiel alors que cette part est de 29 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés.

La recherche d'un emploi à temps partiel qui augmente avec l'âge se vérifie également chez l'ensemble des demandeurs d'emploi (tous publics).

GRAPHIQUE 13 RÉPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS SELON LE TYPE DE CONTRAT RECHERCHÉ



Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

Des recherches plus concentrées dans le domaine des services aux particuliers et aux collectivités pour les seniors

28 % des seniors handicapés recherchent un métier dans le domaine professionnel des services aux particuliers et aux collectivités. Cette part est de 23 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés (cf. Annexe 3). Plus précisément, les trois premiers métiers les plus recherchés par les seniors handicapés sont ceux d'employé administratif d'entreprise, d'agent d'entretien et d'agent de gardiennage et de sécurité. Les

seniors handicapés se positionnent plus fréquemment que l'ensemble du public handicapé sur le métier d'agent de gardiennage et de sécurité ainsi que d'aide à domicile et aide ménagère. Près de la moitié des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier d'agent de gardiennage et de sécurité ont 50 ans et plus.

Cependant, les données relatives au métier recherché sont à prendre avec précautions car il n'est pas possible de savoir s'il s'agit de l'ancien métier exercé et sur lequel, à cause d'un problème de santé, il peut y avoir des impossibilités pour l'exercer à nouveau, ou s'il s'agit d'un projet professionnel défini. Par exemple, concernant la concentration sur les métiers d'agent d'entretien ou d'agent de gardiennage et de sécurité, il peut s'agir d'un positionnement « provisoire », en attente de la définition d'un projet professionnel plus précis.

TABLEAU 15 MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS (LES 10 PREMIERS POUR LES SENIORS HANDICAPÉS – FAP 86)

	TH seniors		TH tous âges		Part des seniors parmi les TH (en %)
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	
Employés administratifs d'entreprise	765	11	2 141	11	36
Agents d'entretien	644	9	1 769	9	36
Agents de gardiennage et de sécurité	522	8	1 079	5	48
Aides à domicile et aides ménagères	432	6	927	5	47
Conducteurs de véhicules	379	5	1 160	6	33
Vendeurs	343	5	976	5	35
Secrétaires	311	5	1 083	5	29
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	214	3	725	4	30
Cuisiniers	167	2	638	3	26
Ouvriers qualifiés de la maintenance	151	2	306	2	49
Total de ces 10 premiers métiers	3 928	57	10 804	54	36
Total tous métiers	6 896	100	19 962	100	35

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

Note : Plus de détails en Annexe 3 (par domaines professionnels, FAP 22) et en Annexe 4 (par métiers, FAP 86).

ZOOM : CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS SENIORS SELON LE SEXE

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

Une femme sur deux recherche un emploi à temps partiel

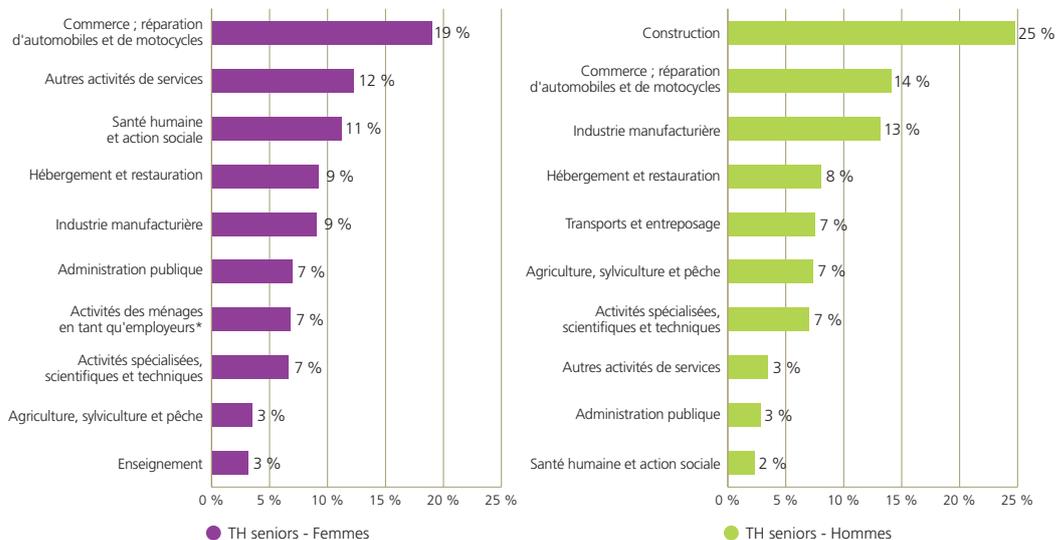
Les femmes seniors handicapées recherchent deux fois plus souvent que les hommes un emploi à temps partiel. Elles sont plus diplômées et se positionnent plus souvent sur des postes d'employé qualifié.

Concernant le secteur d'activité d'origine, les femmes proviennent plus fréquemment du secteur du commerce (de gros et de détail) et les hommes du secteur de la construction.

TABLEAU 16 CARACTÉRISTIQUES SEXUÉES DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS HANDICAPÉS

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre de demandeurs d'emploi	3 775	3 121	6 896
Part des niveaux V bis et VI (inférieurs au CAP-BEP), en %	42	39	41
Part des niveaux IV et plus (bac et plus), en %	17	24	20
Part des inscrits depuis plus d'un an (en %)	52	53	53
Part des recherches de CDI à temps partiel (en %)	24	50	35

GRAPHIQUE 14 LES 10 PREMIERS SECTEURS D'ORIGINE DES SENIORS HANDICAPÉS SELON LE SEXE (NAF 21)



*et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre

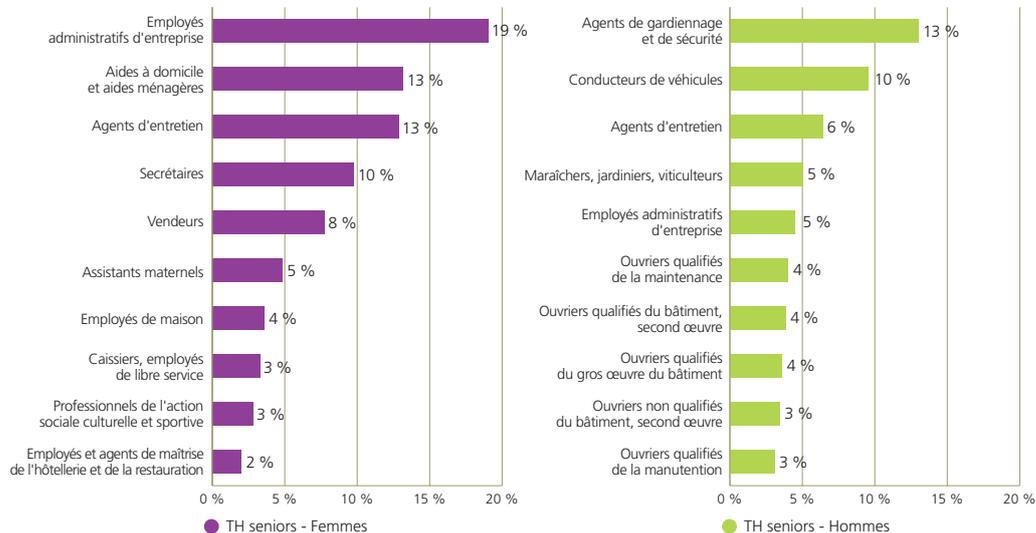
Les recherches faites par les femmes sont concentrées sur trois domaines professionnels

Les femmes se concentrent sur une palette moins large de domaines professionnels. Les trois premiers domaines recherchés (services aux particuliers et aux collectivités ; gestion, administration des entreprises ; commerce) regroupent 80 % des femmes seniors handicapées. Les trois premiers domaines recherchés par les hommes (services aux particuliers et aux collectivités ; bâtiment, travaux publics ; transports, logistique et tourisme) regroupent 54 % des demandes masculines.

Premiers métiers recherchés par les seniors : employé administratif d'entreprise pour les femmes et agent de gardiennage et de sécurité pour les hommes

À un niveau plus fin de nomenclature, les trois premiers métiers recherchés par les femmes et dans lesquels elles sont surreprésentées sont ceux d'employé administratif d'entreprise, d'aide à domicile et aide ménagère puis d'agent d'entretien. Les hommes se positionnent plus fortement sur les métiers d'agent de gardiennage et de sécurité puis de conducteur de véhicules.

GRAPHIQUE 15 LES 10 PREMIERS MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES SENIORS HANDICAPÉS SELON LE SEXE (FAP 86)



ZOOM : CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS SENIORS PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS

Une part de plus en plus importante de seniors parmi les demandeurs d'emploi handicapés alors qu'elle est stable chez l'ensemble des publics

La part des seniors parmi les demandeurs d'emploi handicapés est de 35 % alors qu'elle est de 16 % chez l'ensemble des publics. Cette part a fortement augmenté entre 2006 et 2009 pour les personnes handicapées (+ 4 points de pourcentage) alors qu'elle est restée relativement stable pour l'ensemble des publics (+ 1 point).

Les demandeurs d'emploi handicapés seniors : un public plus masculin et moins qualifié que l'ensemble des seniors

Comparé à l'ensemble des demandeurs d'emploi seniors, le public des seniors handicapés se caractérise par une plus forte présence des hommes, des personnes ayant un niveau d'étude inférieur au CAP-BEP (niveaux V bis et VI), des personnes se positionnant sur des emplois à bas niveau de qualification (manœuvres, ouvriers spécialisés et employés non qualifiés) et recherchant un emploi à temps partiel. Ces caractéristiques peuvent expliquer en partie la forte part de chômeurs de longue durée parmi les travailleurs handicapés seniors : 53 % sont inscrits depuis plus d'un an, contre 43 % pour l'ensemble des seniors.

Concernant le secteur d'activité d'origine, les seniors handicapés proviennent plus fréquemment que l'ensemble des seniors de la construction et de la santé et action sociale (cf. Annexe 2).

TABLEAU 17 QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS

	TH seniors	Tous publics seniors
Nombre de demandeurs d'emploi fin 2009	6 896	54 213
Part des femmes (en %)	45	50
Part des niveaux V bis et VI (inférieurs au CAP-BEP), en %	41	35
Part des bas niveaux de qualification (en %) (manœuvres, ouvriers spécialisés, employés non qualifiés)	36	24
Part des inscrits depuis plus d'un an (en %)	53	43

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

Des risques d'enlissement dans le chômage plus importants pour les seniors handicapés

Les travailleurs handicapés seniors sont deux fois plus nombreux à s'inscrire au chômage suite à une interruption d'activité professionnelle d'au moins six mois : 16 % des demandeurs d'emploi handicapés seniors se sont inscrits à Pôle emploi pour le motif « reprise d'activité » contre 8 % pour l'ensemble des seniors. L'éloignement de l'emploi (arrêts d'activité prolongés, durées de chômage importantes) amoindrit la probabilité de retrouver un emploi. Le risque d'enlissement dans les très grandes durées de chômage est alors plus grand pour les seniors handicapés.

Un panel de métiers plus restreint pour les seniors handicapés

Les demandeurs d'emploi handicapés se concentrent sur un plus petit nombre de métiers : 57 % des seniors handicapés se positionnent sur un panel de 10 métiers (sur 86 possibles). Ces 10 métiers regroupent 42 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi seniors.

Les demandeurs d'emploi handicapés seniors se positionnent plus fréquemment que l'ensemble des seniors sur les métiers d'employé administratif d'entreprise, d'agent d'entretien et d'agent de gardiennage et de sécurité (cf. Annexes 3 et 4).

2.3. CE QU'EN DISENT LES ACTEURS...

Des recherches d'emploi sous contraintes fortes, mais ne justifiant pas la mise en place de dispositifs spécifiques en direction des travailleurs handicapés seniors.

→ Les plus de 50 ans représentent d'ores et déjà une part croissante de la population reçue par les services d'accompagnement à l'emploi.

Il existe une part importante de seniors parmi les demandeurs d'emploi handicapés et cette part est en hausse selon les chiffres recueillis. Cela n'est pas sans impact sur le travail de prise en charge, dans ses aspects quantitatif comme qualitatif. Selon des professionnels de Cap emploi, « *on constate un début de montée en charge, on le sent, on en discute avec les collègues de Pôle emploi* », « *on le ressent c'est quelque chose qui inquiète les gens* ». Une directrice de Cap emploi explique : « *Les gens licenciés pour inaptitude sont souvent plus âgés, s'il n'y a pas de reclassement ils reviennent vers nous.* » Bénéficiant autrefois d'une dispense de recherche d'emploi, ces travailleurs handicapés seniors vont rester sur le marché du travail. Comme le remarque un coordinateur de Cap emploi, lorsque des personnes de 60 ans et plus lui ont été adressées, l'équipe s'est interrogée : « *On n'est pas préparé à cela, et on s'étonne. [...] Il n'y a que quelques cas, mais on en parle, on se dit que cela sera très difficile, mais après tout cela dépend du profil.* »

→ Les recherches d'emploi des seniors handicapés sont accompagnées de conditions qui limitent le champ des possibles en raison de la conjugaison âge et handicap.

Les travailleurs handicapés cherchent fréquemment un emploi à temps partiel afin de préserver leur santé. C'est aussi le cas des travailleurs handicapés seniors. Une conseillère professionnelle remarque : « *Avec l'âge, tous me disent : "Je suis fatigué, je recherche à travailler mais à temps partiel."* » À ces limitations se combinent des exigences liées à l'expérience capitalisée. Elle note ainsi que « *les seniors ne sont pas prêts à occuper tout et n'importe quoi, [...] le souci c'est de trouver quelque chose qui leur plaise, qui corresponde à leurs compétences et à leur handicap, ils savent plus ce qu'ils veulent ou ne veulent pas en termes de conditions de travail* ». Enfin, l'écart de salaire entre l'emploi perdu et l'emploi retrouvé est un frein majeur pour les travailleurs handicapés seniors. Évoquant certains métiers de la relation client où les perspectives d'embauche sont réelles, une responsable de recrutement au sein d'une agence d'intérim constate qu'il s'agit d'« *un poste au SMIC, alors quand on a travaillé pendant plus de vingt ans...* »

→ Plusieurs professionnels de l'accompagnement à l'emploi expriment des craintes sur les chances de réinsertion des travailleurs handicapés seniors. Pour parer au risque de perte de revenus ou d'exclusion sociale, ils se voient contraints d'élaborer des stratégies jugées peu satisfaisantes.

Celles-ci sont évoquées par des professionnels de l'accompagnement à l'emploi de plusieurs organismes. À la recherche de solutions face à des situations socialement dramatiques, certaines orientations se font vers des métiers où les propositions d'emploi seront rares, en raison du choix du métier ou de ses conditions d'exercice. Comme le concède une conseillère professionnelle au sein d'un organisme de formation : « *Il nous arrive d'inscrire des personnes sur des métiers où il y a très peu d'offres. Elles pourront dire qu'elles font des démarches mais que cela ne marche pas.* » Elle illustre : « *Par exemple "agent d'entretien avec un travail organisé par tranches d'une heure", on a cherché des offres et on n'a pas trouvé.* » Une offre de ce type répondrait cependant à la fatigabilité liée au handicap et n'est pas qu'une solution protectrice. Ces cas de figure sont encore marginaux, mais on peut s'interroger sur leur montée en charge avec la fin de la dispense de recherche d'emploi. Les avis sont partagés. « *Ce n'est pas parce que la dispense de recherche d'emploi a disparu que les personnes vont plus se mettre à rechercher un emploi* », estime cette conseillère professionnelle. Une directrice de Cap emploi, exprime un avis moins optimiste à ce sujet : « *Pour le moment, ce sont quelques situations réparables, mais ça va augmenter.* »

→ Identifier un public « travailleur handicapé senior », cible de dispositifs spécifiques, est-il pertinent ?

Si le cumul âge et handicap peut occasionner des contraintes supplémentaires dans la recherche d'emploi, plusieurs professionnels s'interrogent sur la plus-value apportée par la création de dispositifs spécifiques pour un nouveau public cible, les « travailleurs handicapés seniors ». Les témoignages de chargés de mission de Cap emploi évoquent le risque d'émiettement des financements, la nécessité de nouveaux arbitrages pour sélectionner des candidats aux différentes prestations. Selon cette directrice de Cap emploi et de Sameth, « *on est amené à faire une sélection par public. [...] Auxquels d'entre eux l'action est-elle le plus utile ? Est-ce que ça n'est pas contre-productif ?* » Pour cette coordinatrice d'actions de formation, un public cible travailleurs handicapés seniors ne paraît pas justifié non plus : « *Je ne vois pas l'intérêt de définir un public "seniors travailleurs handicapés" et de les mettre à part.* » Ce point de vue exprimé dans le cadre de la recherche d'emploi et de la formation est partagé par des professionnels concernés par les travailleurs handicapés en emploi. Selon un syndicaliste spécialisé dans les questions liées au handicap : « *Moi, a priori, je pense que ça n'est pas indispensable qu'il existe un axe "travailleurs handicapés" dans l'accord senior. [...] Être salarié senior et travailleur handicapé, c'est une problématique "salarié travailleur handicapé". [...] Dans l'approche travailleur handicapé, il existe déjà des spécificités dues aux différents types de handicap, il existe des spécificités hommes/femmes, faut-il encore créer une spécificité due à l'âge ?* » Le risque de perte d'emploi, enjeu prioritaire, est selon lui relié au handicap : « *Les travailleurs handicapés, quand ils risquent de perdre leur emploi, ce n'est pas parce qu'ils vieillissent mais parce qu'ils ont un handicap.* » La question d'une problématique spécifique « travailleurs handicapés seniors » ne semble pas non plus aller de soi pour cette chargée de mission ressources humaines au sein d'une grande entreprise, mais son angle d'entrée est plutôt le vieillissement et non le handicap. Selon elle, sur un poste adapté, le handicap ne serait plus un problème, seul restera la gestion du vieillissement. « *Si son handicap ne le gêne pas dans sa fonction, il n'a pas plus de risques qu'un autre. [...] Le recul de l'âge de la retraite, ça sera un problème de senior, et pas de senior handicapé.* »

Une chargée de recrutement au sein d'une agence d'intérim recevant des personnes handicapées exprime un avis plus nuancé. Non spécialiste des problèmes liés au handicap, elle ressent le besoin d'un outillage ciblé pour faciliter les recrutements. « *Il faudrait faire des communications de base sur des mesures liées à l'âge, au handicap et aux solutions possibles. La communication de l'Agefiph est très générale.* »



3. LE RETOUR ET L'ACCÈS À L'EMPLOI DES SENIORS HANDICAPÉS

L'ESSENTIEL

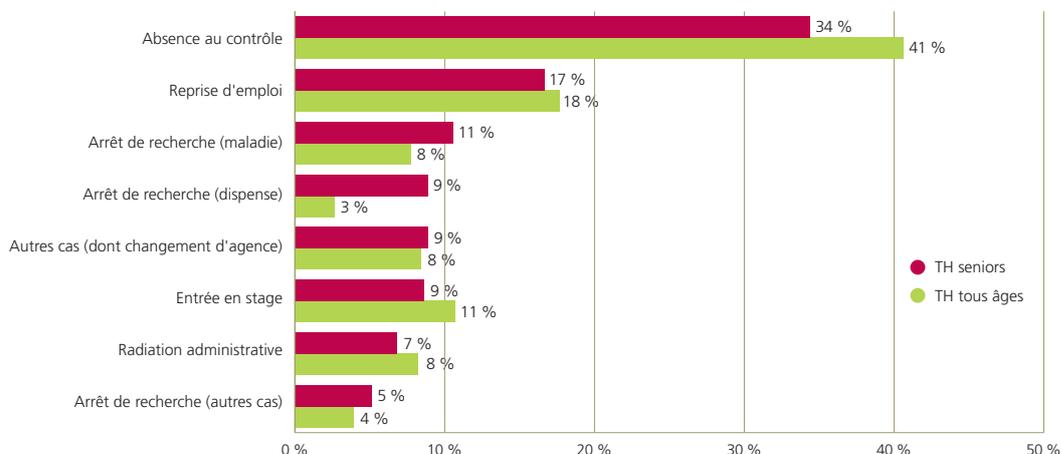
- **Un travailleur handicapé sur trois ayant signé un contrat de travail avec l'appui des Cap emploi en 2010 était âgé de 50 ans et plus**
 - 1 239 seniors handicapés accompagnés par Cap emploi ont signé un contrat de travail en 2010, soit 32 % des signataires (tous âges confondus)
- **Plus de difficultés à retrouver un emploi pour les seniors hommes ?**
 - Les hommes représentent 53 % des seniors handicapés pris en charge par les Cap emploi en 2010, et seulement 49 % des seniors ayant signé un contrat de travail avec l'appui des Cap emploi en 2010
- **Santé et action sociale : premier secteur d'embauche pour les seniors handicapés**
 - 19 % des seniors ayant signé un contrat de travail avec l'appui des Cap emploi l'ont fait dans des entreprises de ce secteur (15 % tous âges confondus)
- **Des arrêts de recherche d'emploi plus fréquents chez les seniors et le plus souvent pour raison médicale**
 - 11 % des seniors handicapés sont sortis des fichiers de Pôle emploi en 2009 pour ce motif (8 % pour l'ensemble des TH)
- **Surreprésentation des seniors handicapés dans les contrats de professionnalisation en 2010**
 - Parmi les travailleurs handicapés ayant signé un contrat de professionnalisation, la part des seniors est de 17 % (elle est de 1 % chez l'ensemble des publics)

3.1. LES SORTIES DE PÔLE EMPLOI

Des arrêts de recherche d'emploi plus fréquents chez les seniors et le plus souvent pour raison médicale

Durant l'année 2009, 17 % des seniors handicapés sont sortis des fichiers de Pôle emploi après avoir déclaré une reprise d'emploi (18 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés, tous âges confondus). Les sorties pour le motif « arrêt de recherche » sont plus fréquentes pour les seniors handicapés : 25 % contre 15 %. Il s'agit d'abord d'arrêts pour raison médicale (11 %) et ensuite pour dispense de recherche d'emploi (9 %).

GRAPHIQUE 16 RÉPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS SORTIS DES FICHIERS DE PÔLE EMPLOI EN 2009, SELON LE MOTIF DE SORTIE



Source : Pôle emploi, Direccte PACA – Demandes d'emploi sorties (DES), cumulé sur l'année 2009 – Traitement ORM.

3.2. LES SIGNATURES DE CONTRATS AIDÉS ET DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

Créé par la loi sur le revenu de solidarité active (RSA), le CUI s'est substitué depuis le 1^{er} janvier 2010 aux quatre contrats de la loi de cohésion sociale. Le CUI prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE).

La conclusion d'un CUI s'accompagne d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié et l'État ou le Conseil général selon les publics concernés.

Pour le CUI-CAE, le public éligible est défini au niveau régional. En PACA le public jeune, senior, handicapé, résidant dans les quartiers politique de la ville, en chantier d'insertion est prioritaire. Le contrat de travail, associé à une convention individuelle de CUI-CAE, est un contrat de travail de droit privé, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée de 6 à 24 mois, sauf dérogation (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés...).

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, il est possible de prolonger son CUI (CAE ou CIE), dans la limite de cinq ans.

Plus de précisions : rubrique « Fiches pratiques » sur le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Plus de chômeurs de très longue durée parmi les seniors handicapés signataires d'un contrat aidé

Durant l'année 2010, 441 contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE) ont été signés par des travailleurs handicapés seniors. Les seniors représentent ainsi 29 % de l'ensemble des travailleurs handicapés signataires d'un CUI-CAE.

La part des personnes qui étaient inscrites à Pôle emploi depuis plus de deux ans avant la signature du contrat est plus importante chez les seniors : 38 % des seniors handicapés contre 31 % de l'ensemble des signataires TH.

À noter, concernant le secteur marchand : 50 CUI-CIE ont été signés en 2010 par des travailleurs handicapés seniors, soit 24 % de l'ensemble des signataires TH.

TABLEAU 18 ÂGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SIGNATAIRES D'UN CUI-CAE EN 2010
(SECTEUR NON MARCHAND)

	Effectifs TH	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)
Moins de 26 ans	114	8	50
De 26 à 49 ans	951	63	58
50 ans et plus	441	29	59
Total tous âges	1 506	100	58

Source : ASP, Dares, Direccte PACA – Entrées initiales en CUI-CAE, cumul sur l'année 2010 – Traitement ORM.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance destiné aux jeunes, aux adultes demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou aux personnes ayant bénéficié d'un CUI. Il vise l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il peut être conclu par tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Dans le cadre du plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1^{er} mars 2011, une aide supplémentaire de 2 000 € est versée à toutes les entreprises lors de l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation.

L'Agefiph propose également une aide forfaitaire de 2 000 € pour les travailleurs handicapés de 45 ans et plus qui signent un contrat de professionnalisation (de 12 mois et plus). De plus, afin d'inciter les employeurs à recruter en contrat de professionnalisation, l'Agefiph verse aussi une aide financière à l'employeur.

Plus de précisions : www.travail-emploi-sante.gouv.fr et www.agefiph.fr



Surreprésentation des seniors handicapés dans les contrats de professionnalisation

Durant l'année 2010, environ 60 contrats de professionnalisation ont été signés par des seniors handicapés, soit 17 % de l'ensemble des contrats signés par des travailleurs handicapés.

À noter que chez l'ensemble des publics (handicapés ou non) seulement 1 % des signataires ont 50 ans et plus. Ainsi, parmi l'ensemble des seniors (tous publics) entrés en contrat de professionnalisation en 2010, 44 % sont déclarés handicapés. Le recours aux contrats de professionnalisation semble être plus utilisé comme moyen d'accéder à l'emploi pour les seniors handicapés alors qu'il serait plus utilisé comme moyen d'acquérir une qualification pour les jeunes tous publics.

TABEAU 19 ÂGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2010

	Effectifs TH	Répartition (en %)
Moins de 26 ans	50	13
De 26 à 44 ans	206	54
De 45 à 49 ans	60	16
50 ans et plus	63	17
Total tous âges	379	100

Source : Dares, Direccte PACA – Entrées en contrats de professionnalisation, cumul sur l'année 2010 – Traitement ORM.

3.3. LES CONTRATS SIGNÉS AVEC L'APPUI DES CAP EMPLOI

LES STRUCTURES CAP EMPLOI

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la « loi handicap » du 11 février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le réseau Cap emploi est constitué de 107 structures réparties sur l'ensemble du territoire national. La région PACA comprend une structure par département. Elles sont financées par l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle emploi.

Les services Cap emploi s'adressent :

- aux personnes handicapées engagées dans une démarche d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail (accueil, information, conseil, aide à l'élaboration d'un projet de formation, soutien à la recherche d'emploi...);
- aux employeurs privés ou publics (information sur l'OETH, sur les aides financières, conseil et aide pour le recrutement de travailleurs handicapés, présentation de candidatures ciblées, aide à la mise en place de conditions d'accueil adaptées au nouveau collaborateur...).

Plus de précisions : www.capemploi.com

Précaution de lecture :

les données sont issues de Parcours H, logiciel qui permet entre autres de gérer les informations concernant les personnes et les entreprises faisant appel aux Cap emploi. Les personnes prises en charge correspondent à celles qui ont au moins un service ouvert en 2010 (parmi l'offre de services des Cap emploi) et pour lesquelles le parcours n'a pas été fermé pour motif de réorientation (orientation vers un ESAT, non bénéficiaire de l'obligation d'emploi, autres motifs). L'âge des personnes correspond à l'âge au moment de l'extraction des données (octobre 2011).

Plus de difficultés à retrouver un emploi pour les seniors hommes ?

Comme dans l'ensemble de la demande d'emploi des travailleurs handicapés, les personnes de 50 ans et plus représentent un tiers des travailleurs handicapés pris en charge par les Cap emploi de la région.

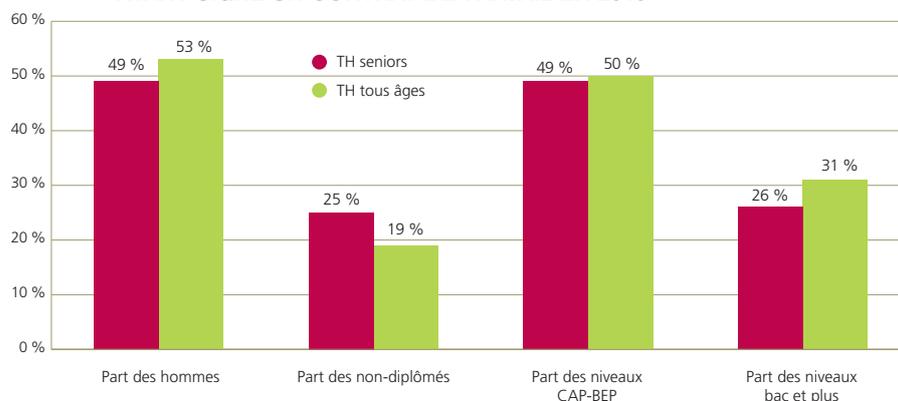
Durant l'année 2010, 1 239 seniors handicapés ont signé un contrat de travail avec l'appui des Cap emploi, soit 32 % de l'ensemble des travailleurs handicapés ayant signé un contrat. Les hommes sont sous-représentés parmi les seniors signataires d'un contrat : leur part est de 49 % contre 53 % parmi les signataires tous âges confondus. De plus, en comparant le profil des seniors ayant signé un contrat à celui des seniors pris en charge, il ressort une plus faible part des hommes et des non-diplômés parmi les signataires d'un contrat.

TABLEAU 20 ÂGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PRIS EN CHARGE EN 2010 ET DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PLACÉS PAR LES CAP EMPLOI EN 2010

	TH pris en charge		TH ayant signé un contrat	
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)
16-25 ans	504	5	186	5
26-39 ans	2 560	25	1 031	27
40-49 ans	3 492	35	1 401	36
50 ans et plus	3 449	34	1 239	32
Non renseigné	47	0	8	0
Total	10 052	100	3 865	100

Source : Cap emploi PACA, DG Agefiph – Parcours H, activité des Cap emploi durant l'année 2010 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 17 SEXE ET NIVEAU DE FORMATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AYANT SIGNÉ UN CONTRAT DE TRAVAIL EN 2010



Source : Cap emploi PACA, DG Agefiph – Parcours H, activité des Cap emploi durant l'année 2010 – Traitement ORM.

Note : En raison du nombre de niveaux de formation non renseignés, la répartition se fait sur 1 012 TH seniors et 3 213 TH tous âges, placés en 2010.

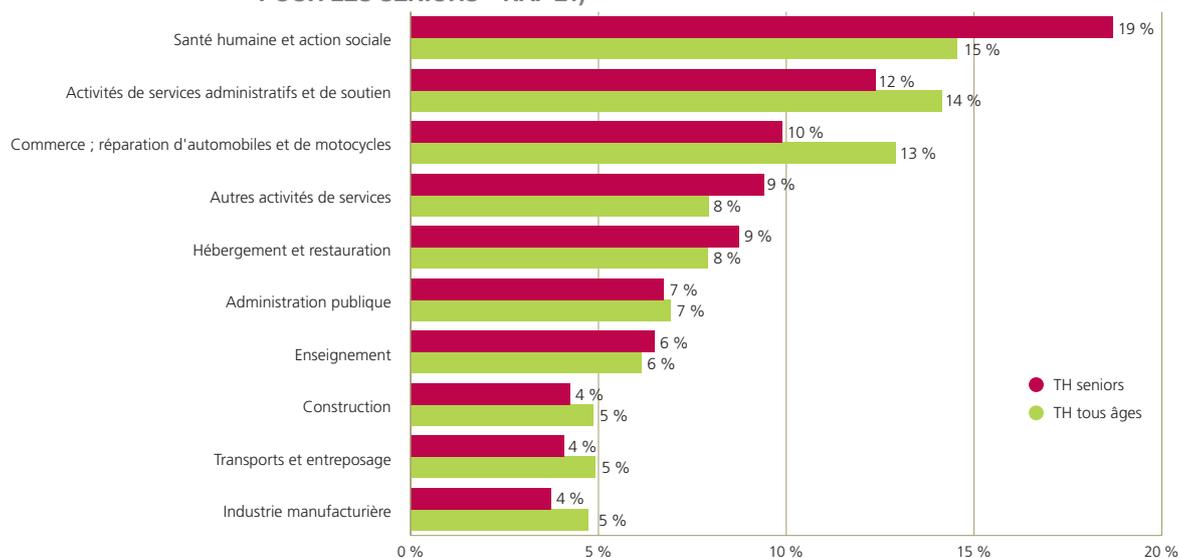
Santé et action sociale : premier secteur d'embauche pour les seniors handicapés

La moitié des contrats signés par les travailleurs handicapés seniors sont des contrats durables (CDI ou CDD de plus de 12 mois). Il n'y a pas de différence selon l'âge.

Concernant les caractéristiques des entreprises ayant signé un contrat, on note quelques différences selon l'âge des travailleurs handicapés :

- les seniors handicapés ont plus fréquemment signé un contrat dans des entreprises de moins de 10 salariés (28 % contre 26 % pour l'ensemble des travailleurs handicapés) ;
- ils ont été plus embauchés dans des entreprises du secteur de la santé humaine et action sociale (19 % des seniors contre 15 % pour l'ensemble) ;
- à l'inverse, ils ont été moins embauchés dans des entreprises des secteurs des activités de services administratifs et de soutien et dans celui du commerce (de gros et de détail).

GRAPHIQUE 18 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AYANT SIGNÉ UN CONTRAT DE TRAVAIL SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DES EMPLOYEURS (LES 10 PREMIERS POUR LES SENIORS – NAF 21)



Source : Cap emploi PACA, DG Agefiph – Parcours H, activité des Cap emploi durant l'année 2010 – Traitement ORM.

3.4. CE QU'EN DISENT LES ACTEURS...

Un risque d'accumulation de représentations négatives, mais des atouts à valoriser liés à l'expérience et aux possibles transferts de compétences. Pour tous les acteurs, la question épineuse reste celle du niveau de formation.

→ En raison des difficultés des travailleurs handicapés seniors à sortir du chômage, le licenciement pour inaptitude est toujours la dernière solution à envisager.

La directrice d'un Cap emploi et d'un Sameth, confrontée aux difficultés de réinsertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés seniors, affirme : « *Les médecins du travail, ils font un avis d'inaptitude quand vraiment on a tout essayé. On travaille avec des partenaires qui ont évolué, on a évolué ensemble, on a essayé d'aller le plus en amont possible.* » Une responsable de recrutement au sein d'une agence d'intérim accueillant des travailleurs handicapés relève que le temps d'inactivité qui se prolonge est particulièrement dommageable, quelle que soit la situation du candidat, mais *a fortiori* s'il rencontre déjà des difficultés d'insertion liées à l'âge ou au handicap. « *Il faut accompagner pour qu'il n'y ait pas d'interruption, l'inactivité, c'est difficile à vendre, car cela touche l'aspect personnel mais aussi l'aspect compétences.* »

→ L'évolution des organisations du travail, la multiplication des contrats précaires et les injonctions réglementaires sont soulignées par les acteurs de l'insertion comme desservant les travailleurs handicapés seniors.

La mise en relation entre un poste et un candidat devient d'une façon générale plus difficile. Les capacités d'adaptation rapide sont particulièrement sollicitées. Une responsable de recrutement en agence d'intérim remarque que, « *il y a quelques années, on pouvait adapter un peu plus, maintenant on n'arrive plus à ajuster, on a moins de marge de manœuvre* ». Devant la proposition de CDD, les seniors handicapés exposent leur besoin d'avoir un poste stable : « *Ils me disent : "Je n'ai pas l'âge de changer sans arrêt d'environnement de travail."* » Les changements d'organisation du travail signifient souvent une montée en polyvalence limitant les possibilités de reclassement, comme en témoigne une directrice de Cap emploi et Sameth en prenant l'exemple du peintre qui pouvait autrefois être reclassé dans la vente en grande surface de bricolage. Aujourd'hui, la fonction de conseil au client a été réduite au profit de la mise en rayon, qui exige du port de charge. Elle évoque aussi les injonctions réglementaires qui s'imposent à certaines activités professionnelles et bloquent l'accès à des postes autrefois accessibles à des travailleurs handicapés seniors. « *La télésurveillance, c'était une vraie niche de reclassement, mais maintenant le diplôme comporte une épreuve sportive.* »

→ Plus que l'âge ou le handicap, le vrai défi pour le retour à l'emploi serait l'absence d'expériences ou de qualification.

L'embauche d'un candidat senior s'argumente fréquemment par la mise en avant de la richesse des expériences capitalisées. Une coordonnatrice de formation explique : « *Notre organisme de formation a embauché une personne à la retraite. [...] Leur atout, c'est l'expertise, on a besoin de gens qui ont déjà exercé ailleurs, et puis c'est aussi leur réseau.* » Ce raisonnement vaut aussi pour les travailleurs handicapés seniors, selon cette conseillère professionnelle encadrant aujourd'hui des prestations à destination de seniors handicapés : « *Ils ont des acquis, un parcours, des connaissances, des compétences, une maturité. [...] Dans le groupe j'ai un monsieur de 58 ans, il a un parcours très riche, il sait prendre du recul, il est ressource pour les autres.* » L'expérience et le niveau de formation sont des critères prépondérants dans la reprise d'emploi, même au regard de l'âge. Selon une responsable de recrutement d'une agence d'intérim, le critère de la durée d'expérience reste capital lorsque les équipes anticipent les difficultés de placement des candidats. « *L'âge n'est pas un problème. L'absence d'expérience, c'est le plus difficile.* » Elle ajoute l'argument de la compensation du manque de qualification, fréquent chez les travailleurs handicapés seniors qu'elle doit prendre en charge : « *Il y a la difficulté de l'écart de qualification. Beaucoup de travailleurs*

handicapés ont un niveau V et la demande c'est de plus en plus bac à bac + 2. Mais de plus en plus, dans les orientations, la quantité d'expérience fait contreponds. » Ce point de vue est largement partagé par un professionnel de l'accompagnement d'un Cap emploi : « *La difficulté, ce n'est pas tant le problème de la santé ou de l'âge, c'est le problème de la qualification* », et par une ergonome d'un Sameth : « *Les principaux freins [pour le maintien ou le reclassement] c'est le niveau initial, puis la culture générale, la maîtrise de la langue, le handicap puis l'âge.* »

Aider les candidats à l'emploi à prendre conscience de la richesse de leurs expériences est essentiel. Selon une directrice d'un réseau d'associations d'aide à domicile, où les seniors sont nombreux parmi les salariés, « *il y a un problème de valorisation des acquis de l'expérience. On ne dit pas [aux seniors] qu'ils sont porteurs de quelque chose, alors ils n'en prennent pas conscience* ».

→ **Certaines craintes associées aux seniors concernent la résistance au changement et une moindre productivité. Elles renforcent des préjugés qui touchent aussi les travailleurs handicapés.**

Une conseillère professionnelle, anciennement chargée de recrutement en entreprise, rappelle que la représentation négative du senior est tenace : « *Le retour que j'ai, c'est quasiment toujours le refus de recruter un senior et encore plus s'il est travailleur handicapé. Et moi-même, si je me réfère à mon expérience en entreprise, je ne suis pas sûre que je prendrai un travailleur handicapé senior. La personne plus jeune pourra apporter plus de choses au poste, elle pourra évoluer avec.* » Elle ajoute : « *Arrivé à 50 ans, si on n'est pas dans une entreprise, c'est compliqué. Oui pour des petits CDD, mais je vois difficilement embaucher en CDI quelqu'un de plus de 50 ans, et encore plus s'il est reconnu travailleur handicapé. La personne peut être plus souvent absente, moins productive, ce sont tous les préjugés.* »

→ **Le recours aux contrats en alternance recueille des avis mitigés.**

Selon une conseillère professionnelle, les travailleurs handicapés seniors seraient plus fréquemment réticents aux contrats en alternance. « *Là où les seniors me disent non, ce sont pour les contrats de professionnalisation : "Me retrouver avec des petits jeunes, je ne me sens pas." Pour l'apprentissage, c'est pareil : en théorie ils y ont droit, mais dans les fait ce sont beaucoup les moins de 26 ans, même si les travailleurs handicapés apportent une prime.* » Une responsable de recrutement au sein d'une agence d'intérim souligne les complexités qui peuvent déstabiliser des seniors travailleurs handicapés : « *La difficulté de l'alternance, c'est l'intégration, c'est difficile quand on n'est pas là tout le temps. [...] C'est la double préoccupation, c'est jongler entre les deux [temps de travail et temps de formation] qui est difficile.* » Et, selon une coordinatrice de Cap emploi, le niveau de salaire des seniors peut mal s'accommoder de ce dispositif : « *L'alternance ça n'est pas facile car le salaire est plus bas.* » Ces modalités seraient donc peu adaptées aux seniors handicapés. Pourtant, une directrice de Cap emploi et Sameth évoque l'apprentissage comme « *une mesure mal mobilisée... Les professionnels auraient besoin d'une formation particulière. Il y a eu une expérimentation en Corse [en direction des seniors] et les chiffres sont très intéressants, il y a de meilleurs chiffres que pour d'autres prescriptions* ». On peut aussi noter la part importante des travailleurs handicapés seniors dans le recours aux contrats de professionnalisation, ce qui nuance ces réticences.

→ **Les incitations financières resteraient un levier efficace pour inciter les entreprises à embaucher des publics travailleurs handicapés seniors et les maintenir en emploi.**

C'est un argument souvent avancé, particulièrement lorsque les acteurs de l'insertion évoquent les petites entreprises. Selon une ergonome d'un Sameth, « *dans les petites structures, plus que l'aménagement technique, ce sont les aides financières qui leur parlent* ». La question est aussi posée par la directrice d'une agence d'intérim : « *Y a-t-il une pénalité si les entreprises n'embauchent pas de seniors alors qu'elles l'ont mis dans leur plan ? Non ? Alors...* » Pour les travailleurs handicapés seniors, précise-t-elle, « *il faudrait une*



mesure phare incitative avec une économie autre que celle liée à l'obligation d'emploi ». Ce constat serait moins vrai pour les plus grandes structures si l'on en croit une conseillère professionnelle autrefois chargée de recrutement : « *La prime pour l'embauche, je ne suis pas sûre que cela fonctionne pour les personnes que j'accompagne. Dans l'entreprise où je travaillais à l'époque, ils préféraient payer les taxes.* »

Cependant, ces aides financières auraient leur revers dans le regard porté sur la personne embauchée. C'est le sentiment exprimé par une travailleuse handicapée en emploi « *Je suis travailleur handicapé et senior, j'ai entendu dire : "Toi, tu as ta place parce que tu ne coûtes pas cher à l'entreprise."* » Elle nous rappelle cependant que l'argument financier n'est pas l'unique motivation d'embauche et qu'il peut se conjuguer avec une sensibilité au handicap de la part du recruteur : « *Pour embaucher un TH senior, il faut un intérêt financier pour l'entreprise et l'obligation des 6 %, si ça n'est pas ces deux choses-là, c'est que la personne est concernée, elle veut ouvrir la porte à quelqu'un.* »

4. L'ACCÈS À LA FORMATION DES SENIORS HANDICAPÉS

L'ESSENTIEL

- **Un stagiaire handicapé sur cinq entré en formation certifiante en 2010 est un senior**
→ 144 seniors handicapés entrés en formation certifiante, soit 19 % de l'ensemble des stagiaires handicapés
- **Un accès plus fréquent à des formations de niveau V (CAP, BEP) pour les seniors**
→ 59 % des seniors handicapés suivent une formation de ce niveau (contre 52 % pour l'ensemble des stagiaires handicapés)
- **Surreprésentation des seniors handicapés dans les formations de la filière secrétariat bureautique**
→ 28 % des seniors handicapés suivent une formation dans cette filière (contre 24 % pour l'ensemble des stagiaires handicapés)

4.1. LES ENTRÉES EN FORMATION CERTIFIANTE DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

LES FORMATIONS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

Les formations qui visent l'obtention d'une certification reconnue (qu'on appellera formations « certifiantes ») font partie des formations auxquelles peuvent accéder les demandeurs d'emploi handicapés.

« Les personnes handicapées en recherche d'emploi ont accès à l'ensemble des **actions de formation de droit commun** destinées aux demandeurs d'emploi et peuvent bénéficier d'une rémunération si elles suivent un stage agréé par l'État ou la Région.

Elles peuvent également suivre des **actions spécifiques** de formation sur décision des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Les personnes ont la possibilité de bénéficier d'un contrat de rééducation chez l'employeur ou d'actions de formation dans des centres de rééducation professionnelle¹⁵ (CRP) qui sont à la fois des établissements médico-sociaux et des organismes de formation adaptés aux besoins des personnes handicapées. Au préalable, les travailleurs handicapés peuvent définir leur projet professionnel ou leur projet de formation dans un centre de préorientation (CPO) ou effectuer un bilan de compétences. »

Source : www.emploi.gouv.fr

Précaution de lecture :

les données concernent les jeunes et adultes demandeurs d'emploi entrés en formation durant l'année 2010. Il s'agit des formations ayant fait l'objet d'un appel d'offre dans le cadre du service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) du Conseil régional PACA et les formations mises en œuvre par l'AFPA dans le cadre de la commande publique. L'exploitation est faite sur les formations visant l'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat), hors apprentissage.

¹⁵ Durant l'année 2010, 1 180 stagiaires handicapés étaient présents dans les CRP de la région (en formation préqualifiante ou qualifiante). Parmi ces stagiaires, 14 % avaient 50 ans et plus (source : Direccte PACA).

Un stagiaire handicapé sur cinq entré en formation certifiante est un senior

En 2010, 144 demandeurs d'emploi handicapés âgés de 50 ans et plus ont démarré une formation certifiante. Ils représentent 19 % de l'ensemble des stagiaires handicapés entrés en formation.

Bien que la part des seniors parmi les stagiaires handicapés soit élevée (on ne compte que 5 % de seniors parmi l'ensemble des stagiaires tous publics), cela ne signifie pas que les seniors handicapés accèdent plus à la formation¹⁶.

D'une manière générale, le moindre accès des seniors à la formation professionnelle est visible chez l'ensemble des demandeurs d'emploi (tous publics)¹⁷. Ce phénomène s'observe également chez les salariés mais, selon une étude du Céreq¹⁸, les inégalités d'accès à la formation entre les salariés sont avant tout liées à la catégorie socioprofessionnelle et l'âge ne serait qu'un « facteur aggravant » de ces inégalités. La question de l'intérêt d'une catégorie « seniors » pour traiter des questions de formation professionnelle est alors posée.

À noter également que la part des femmes parmi les stagiaires handicapés est plus élevée chez les seniors que chez l'ensemble des stagiaires handicapés (tous âges confondus). D'une manière générale, il a déjà été montré que les femmes accédaient moins à la formation que les hommes entre 25 et 44 ans, en raison notamment des charges familiales qui leur sont plus souvent dévolues¹⁹.

TABLEAU 21 ÂGES DES STAGIAIRES HANDICAPÉS ENTRÉS EN FORMATION CERTIFIANTE EN 2010

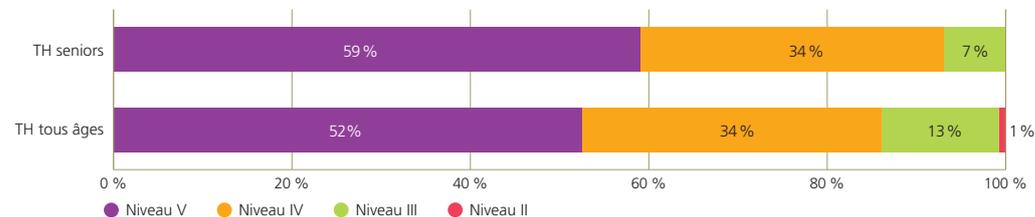
	Effectifs stagiaires handicapés	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)
Moins de 25 ans	70	9	46
De 26 à 49 ans	531	71	44
50 ans et plus	144	19	49
Total tous âges	745	100	46

Source : Conseil régional PACA, AFPA PACA – Effectifs entrés en formation certifiante en 2010 – Traitement ORM.

Un accès plus fréquent à des formations de niveau V (CAP, BEP) pour les seniors

Les seniors handicapés entrent plus fréquemment que l'ensemble des stagiaires handicapés dans des formations de niveau V (59 % contre 52 %). Alors que d'une manière générale (pour l'ensemble des publics) le niveau de la formation suivie a tendance à augmenter avec l'âge, ça n'est pas le cas pour les travailleurs handicapés. Pour les seniors handicapés, le recours à la formation professionnelle s'inscrirait plus dans le cadre d'une reconversion professionnelle à niveau équivalent ou bien dans un objectif de remobilisation.

GRAPHIQUE 19 RÉPARTITION DES STAGIAIRES HANDICAPÉS SELON LE NIVEAU DE LA FORMATION SUIVIE



Source : Conseil régional PACA, AFPA PACA – Effectifs entrés en formation certifiante en 2010 – Traitement ORM.

- Niveaux de formation**
- Niveau V** : préparation d'un diplôme de second cycle court professionnel, type CAP ou BEP.
 - Niveau IV** : préparation d'un diplôme type brevet professionnel ou baccalauréat professionnel.
 - Niveau III** : préparation d'un diplôme bac + 2, type BTS ou DUT.
 - Niveau II** : préparation d'un diplôme bac + 3 ou 4, type licence professionnelle et master professionnel 1.

¹⁶ La part des seniors parmi les stagiaires handicapés entrés en formation est d'ailleurs nettement inférieure à celle des seniors parmi les demandeurs d'emploi handicapés (19 % contre 35 %).

¹⁷ Au niveau national, 3 % des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans étaient en formation professionnelle à la fin de l'année 2009 contre 8 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi (source Dares).

¹⁸ Céreq, « Former les seniors, un objectif à reformuler », Bref, n° 278, octobre 2010.

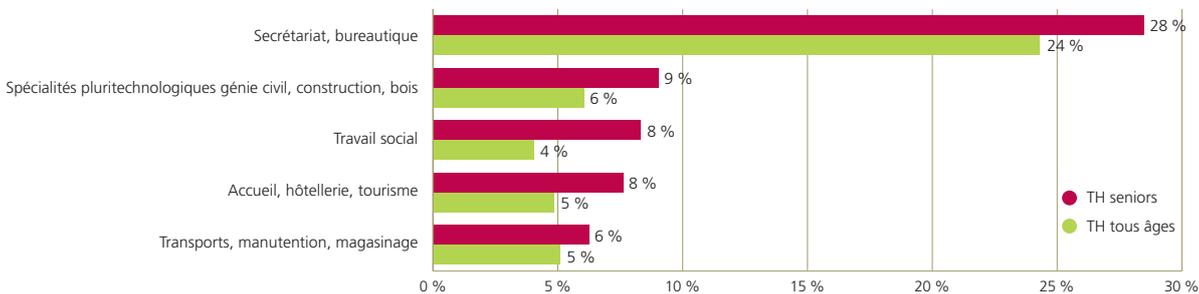
¹⁹ Céreq, « Développer la formation des « seniors » ? Deux questions préliminaires », Formation emploi, n° 81, 2003, p. 37-49.

Surreprésentation des seniors handicapés dans les formations de la filière secrétariat bureautique

Les seniors se concentrent sur un plus petit nombre de spécialités de formation : 60 % des seniors handicapés en formation sont sur un panel de 5 spécialités (sur 47 présentes en région dans le cadre de la formation certifiante), alors que ces 5 spécialités ne regroupent que 44 % de l'ensemble des stagiaires handicapés.

La filière secrétariat bureautique est celle qui regroupe le plus de stagiaires handicapés seniors et ils y sont surreprésentés. Viennent ensuite la filière des spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois ainsi que celle du travail social, dans lesquelles les seniors handicapés sont également plus présents.

GRAPHIQUE 20 RÉPARTITION DES STAGIAIRES HANDICAPÉS SELON LA SPÉCIALITÉ DE FORMATION SUIVIE (LES 5 PREMIÈRES POUR LES TH SENIORS – NSF 93 POSTES)



Source : Conseil régional PACA, AFPA PACA – Effectifs entrés en formation certifiante en 2010 – Traitement ORM.

4.2. CE QU'EN DISENT LES ACTEURS...

La formation des travailleurs handicapés seniors : de fortes spécificités à prendre en compte, mais un choix qui peut rester payant.

→ Les témoignages expriment des avis partagés sur l'appétence des travailleurs handicapés seniors pour la formation.

Un médecin du travail émet un avis réservé sur la motivation des travailleurs handicapés seniors en emploi à se former. Ce qui leur tient à cœur, nous dit-elle, « *c'est d'arriver à finir leur carrière, à garder le cap. [...] La personne est déjà dans l'optique de garder ce qu'elle a, [...] s'il y avait souhait d'évolution, quelque chose aurait été fait avant. [...] La formation, je suis perplexe, la majorité n'ont pas envie d'évoluer. Mais je ne voudrais pas généraliser* ». Concernant les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés seniors, on constate plus rarement des sorties de chômage pour entrer en formation. Une directrice de Cap emploi et Sameth confirme : « *Ça reste un public pour lequel aller en formation n'est pas facile, plus difficile que pour les 45 ans.* » Pour favoriser une entrée en formation, plusieurs éléments sont en jeu, comme l'utilité ou la nécessité ressentie de la formation, son lien avec l'expérience, ses modalités de réalisation, le niveau de qualification du candidat. Ces conditions prennent un relief particulier pour les travailleurs handicapés seniors. *A contrario*, une coordinatrice d'actions de formation témoigne : « *La plupart du temps, les gens sont plutôt demandeurs de formation, même des personnes de 50 ans et plus ou des personnes handicapées.* » Une conseillère professionnelle d'un organisme de formation confirme : « *Dans les formations que j'anime [public travailleur handicapé], les gens de 50 ans sont très motivés, je l'interprète comme : c'est ma dernière chance, ma dernière tranche de vie professionnelle, je me donne les moyens... Ce sont eux qui font les enquêtes avec le plus de sérieux.* » Ce serait aussi, selon elle, une opportunité pour s'orienter (enfin) vers le métier qui leur plaît vraiment. « *Ceux qui n'ont eu qu'un métier sont très motivés, ils ont fait ce métier toute*

leur vie, ils ne l'ont pas choisi. [...] Autour de 50 ans, j'en ai quand même quelques-uns qui se réorientent totalement et qui veulent trouver quelque chose qui leur plaise et en adéquation avec leur handicap. » Elle ajoute : « Généralement les seniors préfèrent les formations courtes aux formations longues. [...] Ils sont plus rassurés quand ce sont des titres professionnels. »

→ Orienter un travailleur handicapé senior vers une formation est appréhendé avec prudence par les professionnels de l'accompagnement à l'emploi, a fortiori s'il s'agit d'une reconversion.

Certains partenaires de l'insertion ou du maintien dans l'emploi témoigneraient implicitement d'une « barrière âge ». Comme le remarque une ergonome d'un Sameth, « certains disent : "50 ans, je ne prends pas." [...] Il y a des refus pour des entrées en prestation qui ne sont pas officiels mais qui sont un usage. » Le premier argument est celui des délais d'entrée, qui se calculent sur un temps qui compte double. Selon un coordinateur de Cap emploi, « retourner en formation quand le délai d'entrée va demander un an d'attente... Au-delà d'un certain âge l'équipe a du mal à les envoyer en formation ». Cet avis est partagé par une conseillère professionnelle au sein d'un organisme de formation : « Si des candidats en formation ont autour de 55 ans, ma crainte c'est que les employeurs n'embauchent pas derrière. » Ce point de vue est aussi exprimé par une femme travailleuse handicapée senior en cours de formation et à la recherche d'un stage : « Vous comprenez, j'ai 52 ans, le temps d'un stage, que je sois formée et tout... [...] Si c'est pour après me mettre à la retraite, ça ne les intéresse pas. Le problème il est là. »



Le niveau de formation possédé par le travailleur handicapé senior est aussi un paramètre déterminant. D'une part, le niveau de qualification joue positivement sur la motivation à entrer en formation, d'autre part la perspective d'une remise à niveau est plus difficile à accepter avec l'avancée en âge. Comme en conviennent des professionnels de Cap emploi, « c'est difficile à 50 ans de se remettre à des études alors qu'on n'a pas forcément les bagages minimum ». Et s'il y a besoin de remise à niveau, « c'est difficile, ça renvoie à : je me mets au niveau de mes enfants. [...] Il y a un problème de représentation ». Un travailleur handicapé senior en recherche d'emploi relate : « La Cotorep m'a dit qu'il y avait un diplôme d'agent administratif, [...] mais bon, il fallait que je retourne à l'école, donc on nous a fait faire une remise à niveau. [...] Et puis on arrive dans un stage, [...] on nous rabâche encore du français. [...] J'ai dit : "Attendez, moi j'ai fait ça à 15 ans." » Après une formation aboutissant à une reconversion professionnelle, un travailleur handicapé senior devient un débutant. C'est une situation délicate puisque l'un de ses principaux atouts est lié à son expérience. Il entre en concurrence plus directe avec les demandeurs d'emploi moins âgés « Ils sortent avec un nouveau métier, en concurrence avec des jeunes à diplôme équivalent », observe un coordinateur de Cap emploi.

La baisse de revenus probable est aussi un frein majeur. Une directrice de Cap emploi et Sameth explique : « Ça pourrait être attractif parce que le temps de la formation ils touchent le même salaire [en CRP], mais à l'issue la baisse de salaire est insupportable, alors ils reprennent leur ancien métier car là ils pensent valoriser leurs compétences. » Comme le constate un demandeur d'emploi handicapé senior ayant candidaté sur un poste administratif : « J'étais cadre, si demain je retrouve un poste d'agent administratif, je ne serai pas cadre. » Travailler sur la faisabilité des transferts de compétences en amont apparaît crucial. Un coordinateur de Cap emploi précise : « Certaines reconversions sont plus simples que d'autres, ce n'est pas toujours raisonnable de changer complètement de métier. » Avis partagé par une directrice de Cap emploi et Sameth, qui rappelle les missions de son service : « Notre cœur de métier, c'est travailler sur les transferts pour valoriser la compétence plutôt que changer de métier. » Un demandeur d'emploi handicapé senior ayant suivi une formation en lien avec son expérience professionnelle antérieure et sa qualification témoigne : « La formation, ça ne m'a pas dérangé... C'était une consolidation de ce que j'avais déjà fait quand j'étais adjoint de l'unité opérationnelle. »

→ Serait-il judicieux de dédier certaines actions de formation à des travailleurs handicapés seniors ?

Malgré ces spécificités, plusieurs professionnels restent dubitatifs devant cette hypothèse. Est mis en avant l'intérêt de la composition intergénérationnelle des groupes de formation, permettant à chacun de profiter de l'expérience des seniors. Une conseillère professionnelle argumente : « *En formation continue, il y a beaucoup de gens en reconversion professionnelle qui ont déjà une carrière, donc une maturité, une tolérance, ce qui rend les groupes plus homogènes. [...] Il y en a qui sont demandeurs d'échanges, se sentent valorisés, aident volontiers, donnent des conseils.* » Ensuite, l'homogénéité des niveaux de formation au sein du groupe paraît plus fondamentale que celle de l'âge ou du handicap. « *Je ne vois pas l'intérêt de définir un public senior travailleur handicapé et de les mettre à part, ajoute-t-elle. Si on met un senior travailleur handicapé bac + 5 avec un senior travailleur handicapé qui n'a jamais travaillé, qu'est ce que ça va donner ? Il y a de nouvelles prestations où on mélange les qualifications des participants, ça n'est pas évident.* »

SYNTHÈSE ET PISTES POUR L'ACTION

Les seniors représentent une part importante au sein du public des travailleurs handicapés. Les données chiffrées disponibles en région soulignent la situation plus délicate de ces seniors sur le marché de l'emploi.

- Dans les établissements du secteur privé, assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les personnes de plus de 50 ans sont surreprésentées chez les salariés handicapés. Les seniors handicapés en emploi sont en majorité des hommes et occupent le plus souvent des postes d'ouvriers. Ils sont surreprésentés dans les très gros établissements et le premier domaine dans lequel ils exercent est celui des services aux particuliers et aux collectivités.
- Parmi le public accompagné par les Sameth pour une problématique de maintien dans l'emploi, les seniors handicapés sont également très présents. Les réussites de maintien sont importantes et engendrent moins de changements de métier chez les seniors.
- Concernant le chômage, la part des seniors parmi les travailleurs handicapés en recherche d'emploi est élevée et en augmentation depuis quelques années. Comparés à l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés, les seniors handicapés sont moins diplômés, se positionnent sur un nombre plus restreint de métiers et sont plus fréquemment à la recherche d'un poste d'ouvrier qualifié et d'un emploi à temps partiel. La durée de chômage est fortement aggravée chez les seniors et les arrêts de recherche d'emploi pour raisons médicales sont plus fréquentes.
- Lorsqu'ils entrent en formation certifiante, ils intègrent plus souvent des formations de niveau V (type CAP, BEP) et dans la filière secrétariat bureautique.
- Enfin, parmi les inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude, les seniors (handicapés ou non) sont très présents. Il s'agit pour un peu plus de la moitié de femmes et la majorité occupait un poste d'employé. Les premiers secteurs dont sont issues ces personnes sont le commerce et la santé action sociale (1^{er} secteur employeur des seniors en région).

Les témoignages de différents acteurs de terrain, parties prenantes de l'emploi et du retour à l'emploi des travailleurs handicapés, mettent en évidence des inquiétudes qui les amènent à réorganiser leurs actions. À ce jour, c'est le cumul de difficultés qui les préoccupe en priorité, et si l'âge représente l'une d'entre elles, les craintes restent aussi vives au sujet du manque de formation ou d'expérience. Les éléments de cadrage dessinent un premier diagnostic et les entretiens exploratoires font ressortir un certain nombre de questionnements et de pistes pour l'action.

→ EST-IL PERTINENT DE CRÉER UNE NOUVELLE CATÉGORIE DE PUBLIC : LES « TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS » ?

Handicap et vieillissement interrogent en même temps les questions de santé au travail et d'adaptation des compétences. Cependant, **pour beaucoup d'acteurs rencontrés, la thématique « travailleur handicapé senior » n'est pas une problématique en soi à laquelle pourrait répondre un traitement par des dispositifs spécifiques.** Le travailleur handicapé senior serait avant tout une personne handicapée qui peut recourir à une législation *ad hoc* et dont le vieillissement interfère plus ou moins avec sa vie professionnelle.

La question cruciale, celle du risque de désinsertion professionnelle, relèverait, *in fine*, de la prise en compte du profil global de la personne. Il s'agit de tenir compte autant de son handicap (son acceptation,

son caractère évolutif, les éventuels cumuls liés à l'âge, etc.) que de son niveau de formation et de la richesse de ses expériences, déterminants forts de la réussite du retour ou du maintien dans l'emploi. **Selon plusieurs témoignages, continuer à privilégier le recours aux dispositifs de droit commun contribue à réduire les risques de stigmatisation d'un public à la fois handicapé et âgé, mais aussi d'émission des financements publics dans un contexte de fortes contraintes.**

→ LE RISQUE DE CUMUL DE CONTRAINTES JUSTIFIERAIT LE BESOIN D'UNE LARGE PALETTE DE MOYENS D' ACTIONS

Si les acteurs interrogés n'adhèrent pas forcément à l'idée d'isoler un public « travailleurs handicapés seniors » dans les dispositifs, pour autant ils ne tiennent pas à masquer les difficultés spécifiques de cette population. Ils évoquent régulièrement le caractère péjoratif du cumul de difficultés, plus fréquent au sein de la population des travailleurs handicapés seniors. **Pour les professionnels, l'accumulation d'obstacles explique leur présence fréquente dans les prestations de remobilisation et justifie l'intérêt ce type d'actions.**

Plusieurs témoignages d'accompagnateurs à l'emploi soulignent les contraintes fortes qui limitent encore plus que d'ordinaire les recherches d'emploi de certains d'entre eux. Ils doivent tenir compte d'éléments relevant autant du demandeur d'emploi (son handicap, son profil, ses exigences) que de son environnement socio-économique (représentations négatives, crainte de l'absentéisme ou de la résistance au changement, etc.). En première ligne auprès des demandeurs d'emploi, **les accompagnateurs redoutent la spirale de l'exclusion et soutiennent les mesures qui préservent un droit au retrait anticipé du monde du travail ou à l'aménagement du temps de travail.**

Pour ces professionnels, avec le recul de l'âge de la retraite et la fin de la dispense de recherche d'emploi, la prise en charge de ces travailleurs handicapés seniors au chômage pourrait s'alourdir quantitativement et qualitativement : les accompagnements seraient plus nombreux, plus complexes, et se feraient sur une durée plus longue. **Pour éviter des complications supplémentaires, plusieurs accompagnateurs évoquent l'intérêt de dispositifs favorisant la continuité des prises en charge par une même équipe.**

→ DANS CE CONTEXTE D'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE VIE ACTIVE, IL S'AGIRAIT PLUS QUE JAMAIS DE METTRE TOUT EN ŒUVRE POUR ÉVITER LA PERTE D'EMPLOI

L'anticipation active par les entreprises du « bien vieillir au travail » est une démarche préconisée pour favoriser le maintien en emploi des seniors. Elle questionne les conditions de travail, la gestion des carrières et les relations entre générations. Elle sert, au final, l'ensemble des salariés, quels que soient leur âge²⁰, et prend toute sa mesure lorsqu'elle concerne un public déjà fragilisé par des restrictions d'aptitudes. **Plusieurs témoignages vont dans ce sens : la priorité doit être donnée à la prévention primaire²¹, afin d'agir à la source.**

Intégrer des dispositifs de prévention de l'usure professionnelle dans la politique de gestion des compétences peut éviter de générer du handicap ou d'aggraver les handicaps des salariés en exercice. **Des démarches préventives d'identification des postes à pénibilité, le suivi de certains travailleurs handicapés grâce à des entretiens « bilan » ou « coaching », alors même que tout semble bien aller, sont mentionnés.** Est aussi soulignée la nécessité de qualifier comme situations à risques les changements organisationnels ou technologiques, *a fortiori* dans un contexte d'intensification du travail et de réduction des marges de manœuvre qui dessert particulièrement les travailleurs handicapés seniors. Des mobilités professionnelles pourraient avoir des vertus préventives (tout en enrichissant la palette d'expériences), plus

²⁰ Pour en savoir plus, se référer aux travaux de l'Anact cités en bibliographie.

²¹ Selon l'OMS, la « prévention primaire » réunit l'ensemble des actes destinés à diminuer l'incidence d'une maladie dans une population et donc à réduire les risques d'apparition de nouveaux cas.

que des reclassements à visée curative intervenant alors que les restrictions d'aptitudes sont déjà majorées. Ces reclassements tardifs comportent le risque d'un affaiblissement du contenu du travail. Or l'intérêt au travail facilite le maintien d'une dynamique de progression des compétences, facteur essentiel puisque ces dernières sont un atout des seniors.

Enfin, la complexité des situations et la nécessité de solutions au cas par cas impliquent une relation de confiance entre les multiples intervenants et un travail sur la durée. **L'existence d'espaces de dialogue entre tous les acteurs, externes et internes à l'entreprise, la possibilité de capitaliser les enseignements tirés de l'action, la sensibilisation et la formation des « référents handicaps » sont mises en avant.**

→ **PARIER SUR LA FORMATION SERAIT UN CHOIX PERTINENT POUR LE MAINTIEN OU LE RETOUR À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS, MAIS SOUS CONDITIONS**

Maintenir en emploi plus longtemps les salariés âgés suppose que l'on continue à faire évoluer leurs compétences afin d'éviter les risques d'obsolescence²². Permettre à un demandeur d'emploi travailleur handicapé d'accéder à un emploi mieux adapté peut nécessiter de l'outiller de nouveaux savoir-faire. Des témoignages de formateurs indiquent que la formation peut être vécue comme une opportunité stimulante pour des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés seniors peu qualifiés qui y voient la possibilité de s'orienter vers un métier plus conforme à leurs aspirations.

Toutefois, au cours des entretiens, plusieurs freins entravant l'accès des seniors à la formation ont été évoqués. On peut citer les représentations souvent négatives sur l'appétence des seniors au regard de la formation ; l'obstacle que représentent de faibles niveaux de formation initiale ou de qualification, répandus au sein du public des travailleurs handicapés ; les interrogations sur la capacité à s'engager dans le changement pour des salariés contraints par des inaptitudes et dont l'objectif est déjà de tenir le cap au quotidien face aux exigences du travail ; ou encore l'effet dissuasif des délais d'attente pour entrer en formation. **Aussi, l'atout principal sur lequel s'appuient les professionnels du maintien ou de l'accompagnement au retour à l'emploi est celui de la richesse d'expériences permettant les transferts de compétences.** S'attacher prioritairement à identifier les compétences transférables vers un nouveau poste ou un nouveau métier permet notamment de réduire les situations de reconversion professionnelle, jugées risquées (retour à une situation de débutant, perte de salaire, etc.).

La formation prendrait-elle une coloration particulière pour les travailleurs handicapés seniors, justifiant la mise en place de dispositifs spécifiques qui leur seraient destinés ? Certains professionnels mettent en avant la nécessité de faire évoluer les dispositifs de formation au regard de critères d'âge. La façon d'apprendre, le lien avec l'expérience, le rythme d'apprentissage sont à prendre en compte pour parer aussi au risque de fragilisation supplémentaire de personnes déjà en cumul de difficultés. Mais il ne semble pas que cela justifie la mise en place de sessions dédiées aux travailleurs handicapés seniors. Ainsi, **la richesse de groupes intergénérationnels de travailleurs handicapés est réaffirmée par certains formateurs.**

Sur la thématique de la formation qualifiante ou certifiante pour les travailleurs handicapés seniors, les avis restent prudents, et les témoignages divisés. **La formation reste un outil indispensable, mais y recourir nécessite de réfléchir à ses conditions de réalisation. L'hétérogénéité de points de vue au sujet de la pertinence du recours à la formation pour ce public se retrouve au sujet de l'alternance.**

²² Pour en savoir plus, consulter « Les seniors et la formation », Éducation permanente, Dossier n° 191, juin 2012.

**→ LA QUESTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS RELÈVERAIT
D'UN DÉBAT DE SOCIÉTÉ CONCERNANT PLUS LARGEMENT LA PLACE DONNÉE
AUX TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS**

La volonté d'allongement des carrières et l'évolution de la législation pour le maintien dans l'emploi des seniors sont des orientations encore récentes qui s'ancrent dans un contexte économique difficile. Tous leurs effets n'ont pas encore été constatés. Les anticiper n'est pas aisé, selon l'avis de plusieurs acteurs rencontrés. Tout le monde ne vieillit pas mieux, l'impact de l'âge reste important pour certaines personnes handicapées. Plusieurs acteurs souhaitent replacer la problématique des travailleurs handicapés seniors dans le cadre plus large du débat de société. Sans une avancée dans nos représentations sur l'âge et plus particulièrement sur la place donnée aux travailleurs vieillissants, les mesures et dispositifs mis en place garderaient une portée limitée.

ANNEXE 1

LES 20 PREMIERS MÉTIERS EXERCÉS PAR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS EN EMPLOI

(FAP 86)	TH seniors			TH tous âges			Part des TH seniors parmi les TH (en %)
	Effectifs	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	
Agents d'entretien	418	9	59	1 146	9	52	36
Conducteurs de véhicules	299	6	5	799	7	7	37
Employés administratifs d'entreprise	275	6	63	821	7	65	33
Ouvriers qualifiés des industries de process	252	5	19	543	4	18	46
Aides à domicile et aides ménagères	181	4	94	403	3	93	45
Employés et techniciens des assurances	167	4	80	283	2	77	59
Agents de gardiennage et de sécurité	165	3	8	368	3	10	45
Ouvriers qualifiés de la manutention	161	3	4	436	4	6	37
Employés des services divers	138	3	37	303	2	39	46
Ouvriers qualifiés de la maintenance	120	3	S	280	2	3	43
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	111	2	S	246	2	S	45
Aides-soignants	108	2	90	239	2	82	45
Secrétaires	105	2	94	304	2	89	35
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	97	2	45	191	2	49	51
Caissiers, employés de libre-service	96	2	75	415	3	65	23
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, travaux publics	94	2	S	192	2	S	49
Cadres administratifs, comptables et financiers	92	2	45	154	1	45	60
Ouvriers non qualifiés des industries de process	91	2	55	268	2	42	34
Employés de la comptabilité	86	2	64	250	2	65	34
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	83	2	48	236	2	54	35
Total de ces 20 premiers métiers	3 139	66	44	7 877	65	43	40
Total tous métiers	4 759	100	38	12 211	100	37	39

S : secret statistique (effectif inférieur à 5).

Source : Direccte PACA – DOETH 2009 (hors établissements signataires d'un accord), données provisoires – Traitement ORM.

ANNEXE 2

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DONT SONT ISSUS LES DEMANDEURS D'EMPLOI

(NAF 21)	TH seniors		TH tous âges		Tous publics seniors		Tous publics tous âges	
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1 124	16	3 457	17	8 651	16	56 466	17
Construction	984	14	2 359	12	5 953	11	29 922	9
Industrie manufacturière	781	11	2 232	11	6 452	12	35 068	11
Hébergement et restauration	590	9	1 839	9	4 991	9	37 484	11
Autres activités de services	513	7	1 616	8	4 029	7	24 473	7
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	470	7	1 415	7	3 766	7	21 155	6
Santé humaine et action sociale	437	6	1 177	6	2 809	5	13 254	4
Agriculture, sylviculture et pêche	385	6	1 028	5	3 158	6	16 509	5
Transports et entreposage	341	5	849	4	2 369	4	13 642	4
Administration publique	325	5	1 156	6	2 328	4	15 708	5
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	241	3	533	3	1 778	3	6 448	2
Enseignement	142	2	406	2	1 133	2	6 440	2
Activités extraterritoriales	104	2	424	2	1 132	2	11 032	3
Arts, spectacles et activités récréatives	99	1	334	2	1 719	3	10 117	3
Activités immobilières	72	1	143	1	806	1	3 136	1
Activités financières et d'assurance	59	1	143	1	778	1	3 807	1
Activités de services administratifs et de soutien	48	1	131	1	495	1	4 217	1
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	42	1	113	1	299	1	1 789	1
Information et communication	36	1	120	1	588	1	4 306	1
Industries extractives	29	0	100	1	245	0	1 424	0
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	15	0	30	0	88	0	500	0
Total tous secteurs (y compris indéterminés)	6 896	100	19 962	100	54 213	100	331 289	100

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

ANNEXE 3

LES DOMAINES PROFESSIONNELS RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

(FAP 22)	TH seniors		TH tous âges		Tous publics seniors		Tous publics tous âges	
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)
Services aux particuliers et aux collectivités	1 909	28	4 624	23	11 519	21	53 376	16
Gestion, administration des entreprises	1 240	18	3 692	18	8 042	15	43 786	13
Bâtiment, travaux publics	664	10	1 776	9	5 477	10	35 018	11
Transports, logistique et tourisme	652	9	2 198	11	4 026	7	29 961	9
Commerce	630	9	1 965	10	6 764	12	46 487	14
Hôtellerie, restauration, alimentation	369	5	1 202	6	3 904	7	29 516	9
Agriculture, marine, pêche	260	4	873	4	2 470	5	11 447	3
Maintenance	236	3	562	3	1 408	3	8 242	2
Santé et action sociale, culturelle et sportive	214	3	749	4	1 868	3	15 533	5
Communication, information, art et spectacle	137	2	509	3	2 615	5	18 002	5
Matériaux souples, bois, industries graphiques	102	1	260	1	676	1	3 171	1
Mécanique, travail des métaux	101	1	294	1	823	2	5 421	2
Industries de process	97	1	339	2	805	1	4 846	1
Enseignement, formation	68	1	174	1	862	2	4 380	1
Fonction publique, professions juridiques	57	1	171	1	463	1	3 341	1
Informatique	38	1	225	1	418	1	3 918	1
Électricité, électronique	37	1	114	1	263	0	1 549	0
Politique, religion	27	0	70	0	876	2	7 056	2
Artisanat	21	0	62	0	149	0	1 007	0
Banque et assurances	17	0	59	0	286	1	2 471	1
Ingénieurs, cadres de l'industrie	14	0	28	0	352	1	1 254	0
Études et recherche	6	0	16	0	147	0	1 507	0
Total des 22 domaines professionnels	6 896	100	19 962	100	54 213	100	331 289	100

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

ANNEXE 4

LES 20 PREMIERS MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS SENIORS

(FAP 86)	TH seniors		TH tous âges		Tous publics seniors		Tous publics tous âges	
	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)	Effectifs	Répartition (en %)
Employés administratifs d'entreprise	765	11	2 141	11	2 662	5	13 322	4
Agents d'entretien	644	9	1 769	9	3 791	7	18 770	6
Agents de gardiennage et de sécurité	522	8	1 079	5	1 395	3	5 719	2
Aides à domicile et aides ménagères	432	6	927	5	3 215	6	11 569	3
Conducteurs de véhicules	379	5	1 160	6	2 013	4	12 641	4
Vendeurs	343	5	976	5	2 693	5	21 265	6
Secrétaires	311	5	1 083	5	2 617	5	16 629	5
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	214	3	725	4	1 909	4	8 425	3
Cuisiniers	167	2	638	3	1 553	3	11 295	3
Ouvriers qualifiés de la maintenance	151	2	306	2	696	1	2 764	1
Assistants maternels	150	2	439	2	1 684	3	9 286	3
Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre	147	2	432	2	1 337	2	9 385	3
Professionnels de l'action sociale culturelle et sportive	140	2	523	3	1 118	2	10 309	3
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	135	2	395	2	1 716	3	14 584	4
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	134	2	274	1	1 492	3	6 017	2
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	131	2	348	2	410	1	4 227	1
Caissiers, employés de libre-service	128	2	580	3	904	2	9 222	3
Ouvriers qualifiés de la manutention	123	2	468	2	839	2	6 938	2
Employés de maison	123	2	248	1	1 075	2	3 265	1
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	105	2	301	2	1 050	2	9 007	3
Total de ces 20 premiers métiers	5 244	76	14 812	74	34 169	63	204 639	62
Total tous métiers	6 896	100	19 962	100	54 213	100	331 289	100

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

ANNEXE 5

QUELQUES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Anact, « Maintien et retour en activité professionnelle de seniors - Guide pour l'action », 2009

BAHU M., MERMILLIOD C. et VOLKOFF S., « Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle, et état de santé après 50 ans », in DANET S. (dir.), *L'État de la santé de la population en France*, Drees, ministère de la Santé, 2011, p. 39-55

BLANC A. (dir.), *Les Travailleurs handicapés vieillissants*, PUG, 2008

BOISSEAU I. et LIAROUTZOS O., *L'Emploi des seniors : quels axes prioritaires en PACA ?*, ORM, coll. « Mémo », n° 48, juin 2010

BOISSEAU I., BREMOND F., LIAROUTZOS O. et al., *Diagnostic préalable au PRITH en PACA. Aide à l'élaboration du plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, ORM, coll. « Études », n° 16, janvier 2011

BREMOND F., *Handicap, bilan statistique 2010. Chiffres-clés en région Provence - Alpes - Côte d'Azur*, ORM, coll. « En quelques chiffres », n° 9, novembre 2011

CAVET M., COUTROT T., RIVALIN R. et al., *L'Évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête Sumer*, Dares, coll. « Dares Analyses », n° 23, mars 2012

COUTROT T. et ROUXEL C., *Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête « Santé et itinéraire professionnel »*, Dares, coll. « Dares Analyses », n° 20, mars 2011

COUTROT T., ROUXEL C., BAHU M. et al., *Parcours professionnels et état de santé*, Dares, Drees, coll. « Premières synthèses », n° 1, janvier 2010

FOURNIER C., *Former les seniors, un objectif à reformuler*, Céreq, coll. « Bref », n° 278, octobre 2010

FOURNIER C., « Développer la formation des "seniors" ? Deux questions préliminaires », Céreq, *Formation emploi*, n° 81, p. 37-49, 2003

GILLES M. et LOISIL F. (dir.), *La Gestion des âges. Pouvoir vieillir en travaillant*, Éditions de l'Anact, coll. « Agir sur », 2005

HANCY J.-P., *Accords d'entreprise et plans d'action sur l'emploi des salariés âgés. Analyse d'un panel des textes conclus en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, Direccte PACA, juin 2010

MILLIARD S., *Parcours professionnels des personnes handicapées. Quand la formation contribue à mieux maîtriser la mobilité professionnelle*, ORM, coll. « Études », n° 11, juin 2009

ORS PACA, « Santé, sécurité, conditions de travail. Tableau de bord régional Provence - Alpes - Côte d'Azur 2010 », 2010

PARLIER M. (coord.), « Les seniors et la formation », *Éducation permanente*, dossier n° 191, juin 2012

PLAZAOLA J.-P. DE, *Ralentissement démographique et vieillissement à l'horizon 2040*, Insee PACA, coll. « Analyse », n° 1, décembre 2010

SCHERRER P. (dir.), *Emploi des seniors. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, Dares, document d'études n° 164, septembre 2011

ANNEXE 6

GLOSSAIRE

- AAH** : Allocation pour adultes handicapés
- AFPA** : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
- Agefiph** : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- ASP** : Agence de services et de paiement
- ASS** : Allocation de solidarité spécifique
- ATA** : Allocation temporaire d'attente
- AT/MP** : Accident du travail/maladie professionnelle
- BEP** : Brevet d'études professionnelles
- CAP** : Certificat d'aptitude professionnelle
- CDD** : Contrat à durée déterminée
- CDI** : Contrat à durée indéterminée
- Carsat** : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
- CCREFP** : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
- CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- Céreq** : Centre d'études et de recherches sur les qualifications
- Cnamts** : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
- Cotorep** : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
- CPO** : Centre de préorientation
- CRP** : Centre de rééducation professionnelle
- CUI-CAE** : Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi
- CUI-CIE** : Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi
- Dares** : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- DEFM** : Demandeurs d'emploi en fin de mois
- DEFM TH** : Demandeurs d'emploi en fin de mois travailleurs handicapés
- DIF** : Droit individuel à la formation
- Directe** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DOETH** : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
- EPIC** : Établissement public à caractère industriel ou commercial
- ESAT** : Établissement et service d'aide par le travail
- Evrest** : Évolutions et relations en santé au travail
- FAP** : Familles professionnelles
- FIPHFP** : Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
- FSE** : Fonds social européen
- GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Insee** : Institut national de la statistique et des études économiques
- MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées
- MSA** : Mutualité sociale agricole
- NAF** : Nomenclature d'activités française
- NSF** : Nomenclature des spécialités de formation
- OETH** : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- OMS** : Organisation mondiale de la santé
- ORS** : Observatoire régional de la santé
- PME** : Petites et moyennes entreprises
- PRITH** : Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
- RP** : Recensement de la population
- RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- RSA** : Revenu de solidarité active
- Sameth** : Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- SIP (enquête)** : Santé et itinéraire professionnelle
- SISTEPACA** : Système d'information en santé, travail et environnement en PACA
- SPRFPA** : Service public régional de formation permanente et d'apprentissage
- Sumer (enquête)** : Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels
- TH** : Travailleur handicapé
- VAE** : Validation des acquis de l'expérience

Derniers numéros parus dans cette collection

N° 11

Parcours professionnels
des personnes handicapées
> Quand la formation contribue à mieux
maîtriser la mobilité professionnelle
Juin 2009

N° 12

Les métiers des sports de montagne
> Évolution et enjeux en région PACA
Août 2009

N° 13

L'approche genre en PACA
> Comment les partenaires de l'observation
s'approprient cette problématique ?
Novembre 2009

N° 14

Animateur socioculturel,
un métier en reconstruction ?
> L'exemple de la région
Provence – Alpes – Côte d'Azur
Décembre 2010

N° 15

Enquête apprentissage et handicap
> Quelles conditions d'intégration
en milieu ordinaire ?
Décembre 2010

N° 16

Diagnostic préalable au PRITH en PACA
> Aide à l'élaboration du plan régional
d'insertion professionnelle des travailleurs
handicapés
Janvier 2011

N° 17

Égalité femmes-hommes : vers une intégration
dans les politiques emploi-formation en PACA
> Actes de la journée d'étude du RREFH
du 11 mars 2011
Décembre 2011

N° 18

La filière éducative en PACA
> État des lieux de l'emploi
et de la formation
Juin 2012

N° 19

Les métiers des sports du littoral en PACA
> Des mobilités professionnelles
souvent choisies
Septembre 2012

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ FINANÇÉE PAR



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière - 13001 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - Fax 04 96 11 56 59 - E-mail info@orm-paca.org

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : www.orm-paca.org