



OUTILS d'analyse

NUMERO | 1 1

HANDICAP, BILAN STATISTIQUE 2005

> L'INSERTION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES HANDICAPÉES EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

D É C E M B R E 2 0 0 6



MISSION RÉGIONALE D'OBSERVATION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES



Directeur de publication

Jean-Claude Labranche

Réalisation

Sonia Milliard

Fanny Bremond

Conception graphique - PAO

Studio-Magellan

Cette nouvelle édition du bilan statistique 2005 présente une mise à jour des principaux indicateurs relatifs à l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en PACA.

L'année 2005 est la dernière image de la situation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées avant l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 relative à « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». La mise en perspective de cette photographie avec les prochains bilans statistiques apportera un éclairage sur les effets de la nouvelle loi.

Ce document est complété par une synthèse *Chiffres-clés en région PACA*, et des notes semestrielles qui actualisent régulièrement les principales données. L'ensemble de ces documents est téléchargeable sur le site de l'ORM (www.orm-paca.org).

Au-delà de ces panoramas généraux, la mission s'investit sur des études thématiques. L'année 2006 a été consacrée aux problématiques d'accès à la formation des personnes handicapées, dans le cadre de la mise en œuvre de l'opération « Handicompétence » de l'Agefiph.

Cette année a également été marquée par l'installation du comité de pilotage, qui rassemble l'ensemble des acteurs investis dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées et conforte la mission d'observation dans sa production d'outils et d'aide à l'orientation des politiques locales.

Jean-Claude LABRANCHE

Président de l'ORM

Marc DUJARDIN

Délégué régional Agefiph

REMERCIEMENTS

L'ensemble des partenaires suivants ont contribué, par la mise à disposition d'informations, à la réalisation de ce bilan : le service études, prospective, évaluation, statistiques (Sepes) de la DRTEFP, la direction régionale de l'Agefiph PACA-Corse, la direction générale de l'Agefiph, la direction régionale de l'AFPA, la direction régionale de l'ANPE, la direction de la formation et de l'apprentissage (DFA) du Conseil régional, la Fagerh, la CRAM Sud-Est, les équipes des Cap Emploi et des cellules de maintien dans l'emploi, les coordonnateurs des PDITH. Nous les en remercions.

HANDICAP, BILAN STATISTIQUE 2005

> L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

PARTIE I : LA POPULATION HANDICAPÉE	9
CHAPITRE 1 : LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DE 1987	10
CHAPITRE 2 : LA POPULATION HANDICAPÉE EN MILIEU SPÉCIALISÉ.	19
CHAPITRE 3 : LA POPULATION HANDICAPÉE EN RECHERCHE D'EMPLOI	23
CHAPITRE 4 : LA POPULATION HANDICAPÉE SALARIÉE DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS	33
PARTIE II : LE TISSU ÉCONOMIQUE RÉGIONAL	37
CHAPITRE 1 : EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL	38
CHAPITRE 2 : LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI	47
PARTIE III : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES	55
CHAPITRE 1 : QUELQUES INDICATEURS DE L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE	56
CHAPITRE 2 : LES ACTIONS DU RÉSEAU CAP EMPLOI	60
CHAPITRE 3 : L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	72
PARTIE IV : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES	83
CHAPITRE 1 : L'ACTIVITÉ DES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	84
CHAPITRE 2 : LES RÉSULTATS DES ACTIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.	90
ANNEXES	94
ANNEXE 1 : LES NIVEAUX DE FORMATION	94
ANNEXE 2 : GLOSSAIRE	95
ANNEXE 3 : LOCALISATION DES ZONES D'EMPLOI DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR	97



PARTIE 1 : LA POPULATION HANDICAPÉE

Chapitre 1 : LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DE 1987	10
I. Les décisions prononcées par les Cotorep :	
la reconnaissance du handicap et l'orientation professionnelle	10
I.1 Les décisions de RQTH	11
I.2 Les décisions d'orientation et de reclassement professionnel	14
II. Les accidents du travail et maladies professionnelles	17
Chapitre 2 : LA POPULATION HANDICAPÉE EN MILIEU SPÉCIALISÉ	19
I. Les jeunes en établissements médico-éducatifs	19
II. Les adultes en milieu de travail protégé	20
Chapitre 3 : LA POPULATION HANDICAPÉE EN RECHERCHE D'EMPLOI	23
I. Ampleur et évolution de la demande d'emploi	24
I.1 Évolution de la demande d'emploi	24
I.2 Les demandeurs d'emploi immédiatement disponibles	24
II. Profil des demandeurs d'emploi handicapés	27
II.1 Reconnaissance du handicap	27
II.2 Sexe et âge	27
II.3 Niveau de formation	28
II.4 Ancienneté d'inscription au chômage	29
III. Types d'emplois et de métiers recherchés	30
Chapitre 4 : LA POPULATION HANDICAPÉE SALARIÉE DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS	33
I. Caractéristiques des personnes handicapées en emploi	33
II. Les secteurs d'activité qui emploient des travailleurs handicapés	34

CHAPITRE 1 : LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DE 1987

LÉGISLATION

La loi du 10 juillet 1987 a mis en place une obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés pour tous les établissements de 20 salariés et plus dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

- les titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- les titulaires d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dont l'incapacité permanente partielle est au moins égale à 10 %) ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les pensionnés de guerre ou assimilés ;
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente d'invalidité.



Ce qui change avec la loi de 2005

Les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) s'ajoutent aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

I. LES DÉCISIONS PRONONCÉES PAR LES COTOREP¹ : LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE



Ce qui change avec la loi de 2005

Les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (**CDAPH**) se substituent aux commissions départementales d'éducation spéciale (CDES) et Cotorep dans chaque département.

Elles sont compétentes pour :

- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée pour son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- désigner l'établissement ou les services compétents par rapport aux besoins de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé ;
- attribuer une reconnaissance de travailleur handicapé ;
- accompagner des personnes handicapées de plus de 60 ans vers un établissement pour adultes handicapés ;
- apprécier si l'état ou le taux d'incapacité de la personne justifie l'attribution d'une allocation, de la carte d'invalidité, de la prestation de compensation...

En amont de ces commissions, sont créées les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Guichet unique garantissant l'accueil, l'information, l'accompagnement et le conseil pour les personnes handicapées et leurs familles. Elles mettent en place et organisent le fonctionnement de la CDAPH.

¹ Cotorep : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

I.1 LES DÉCISIONS DE RQTH

DÉFINITION

La **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH) s'apprécie en fonction de la capacité de la personne à tenir un emploi, de son niveau de handicap et de sa qualification. Cette appréciation s'appuie sur la définition du « travailleur handicapé » donnée par le Code du travail : « personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par une insuffisance ou une diminution de ses capacités physiques et/ou mentales » (art. L 323-10).

Il existe, jusqu'en 2005, trois niveaux de reconnaissance en fonction de la gravité du handicap :

- **les reconnaissances de catégorie A** : handicap léger et/ou temporaire ;
- **les reconnaissances de catégorie B** : handicap modéré et/ou durable ;
- **les reconnaissances de catégorie C** : handicap grave et/ou définitif.

Les reconnaissances de travailleur handicapé peuvent faire l'objet d'un ou plusieurs renouvellements. Elles sont d'une durée variable allant de un à dix ans maximum.

Précaution de lecture

Les informations disponibles sur l'activité des Cotorep :
 - permettent d'appréhender des flux d'entrée dans différents dispositifs, mais pas la notion de « stock » (une décision peut être renouvelée ou non) ;
 - indiquent un volume de décisions prises, mais pas nécessairement un nombre de personnes concernées.

Ce qui change avec la loi de 2005

Les catégories A, B et C désignant la gravité du handicap disparaissent. Néanmoins, il sera possible de faire une demande de reconnaissance de « lourdeur de handicap » auprès du directeur départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Contrairement aux années précédentes, les demandes de RQTH adressées aux Cotorep de la région ont diminué entre 2004 et 2005. Cependant, l'évolution du nombre d'attributions de RQTH demeure à la hausse (+ 2 % en un an). Au total, **23 090 RQTH** ont été attribuées durant l'année 2005.

Ces tendances sont les mêmes au niveau national.

Les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse sont les seuls départements à avoir délivré plus de RQTH qu'en 2004. Les Hautes-Alpes enregistrent une baisse très importante du nombre d'accords, en dépit d'une hausse des demandes adressées à la Cotorep (tableau 1).

L'analyse sur une période plus longue (six années), montre que le nombre de RQTH attribuées dans le Var a doublé. *A contrario*, dans les Hautes-Alpes et les Alpes-Maritimes, il y a eu moins d'attributions en 2005 qu'en 1999.

Précaution de lecture

Le volume des décisions prises regroupe les premières demandes et les renouvellements.

TABLEAU 1 NOMBRE D'ATTRIBUTIONS DE RQTH EN 2005 ET ÉVOLUTION

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble des catégories	
				Effectif total	Évolution 2004-2005 (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	161	478	115	754	- 12
Hautes-Alpes	133	247	152	532	- 40
Alpes-Maritimes	745	2 890	1 005	4 640	- 1
Bouches-du-Rhône	2 771	4 121	2 298	9 190	+ 11
Var	669	2 711	1 749	5 129	- 4
Vaucluse	748	1 368	729	2 845	+ 11
PACA	5 227	11 815	6 048	23 090	+ 2
France entière	52 355	154 361	72 545	279 261	+ 1

Source : Drees - Cotorep 2005 - Traitement ORM.

Le taux d'attribution de RQTH est resté stable à 86 %. Ce taux est de 84 % pour les premières demandes et de 88 % pour les renouvellements. Ainsi, les primo-demandeurs sont moins souvent reconnus handicapés que ceux qui renouvellent leur demande de RQTH.

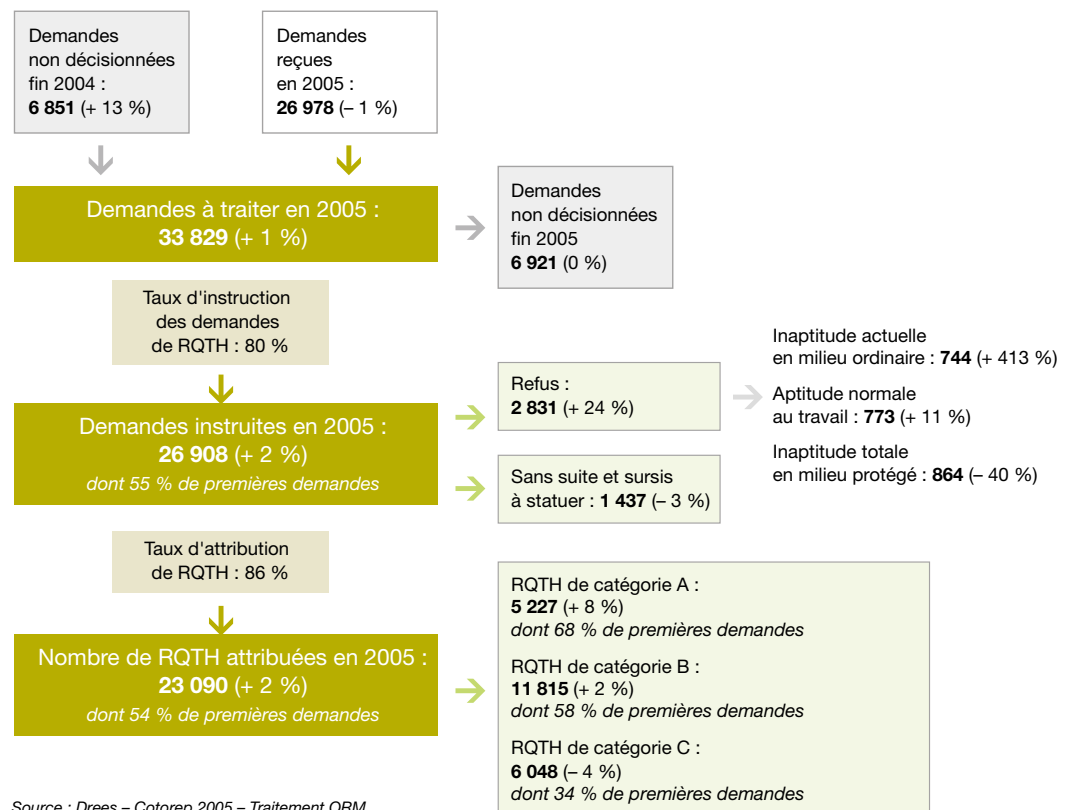
Le taux d'attribution est très élevé dans les Hautes-Alpes, les Alpes-Maritimes et le Vaucluse. En effet, dans ces trois départements, plus de 90 % des demandes instruites ont donné lieu à un accord.

Sur l'ensemble des RQTH attribuées en 2005, 54 % faisaient suite à une première demande. La part des premières demandes dans les attributions de RQTH est restée stable pour la région, alors qu'elle ne cesse de diminuer sur la France entière (elle est de 50 % en 2005). Les premières demandes permettent d'avoir une indication sur le volume de nouvelles personnes qui vont entrer dans le champ des bénéficiaires de la loi.

SCHÉMA 1 LE TRAITEMENT DE LA DEMANDE DE RQTH PAR LES COTOREP DE PACA EN 2005

Précaution de lecture

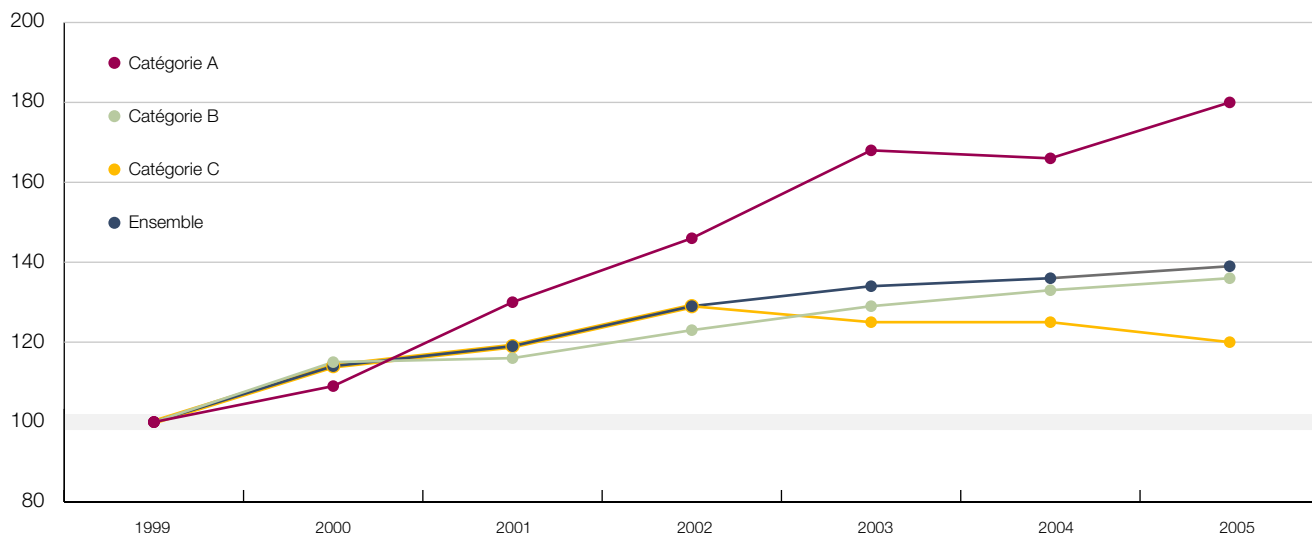
- Les « demandes instruites » sont les demandes ayant fait l'objet d'une décision : attribution ou non de la RQTH.
- Le taux d'instruction des demandes est le nombre de demandes instruites rapporté au nombre de demandes à traiter.
- Le taux d'attribution de RQTH est le nombre de RQTH attribuées rapporté au nombre de demandes instruites.



Source : Drees – Cotorep 2005 – Traitement ORM.

Concernant les catégories de handicap, la moitié des reconnaissances correspond à un handicap modéré (catégorie B), 26 % à un handicap grave (catégorie C) et 23 % à un handicap léger (catégorie A). Depuis 1999, le nombre de décisions favorables augmente régulièrement. Ce sont les reconnaissances d'un handicap léger qui ont le plus progressé (+ 80 % en six ans). Le nombre de handicaps reconnus comme graves est en diminution depuis 2002 (graphique 1). Ainsi, en six ans, la structure des reconnaissances s'est modifiée. La proportion de RQTH de catégorie A est passée de 17 % à 23 % et celle de catégorie C est passée de 30 % à 26 %. À noter que les premières demandes aboutissent plus rarement que les renouvellements à une reconnaissance en catégorie C et plus souvent à une reconnaissance en catégorie A.

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DES ATTRIBUTIONS DE RQTH EN PACA (BASE 100 EN 1999)

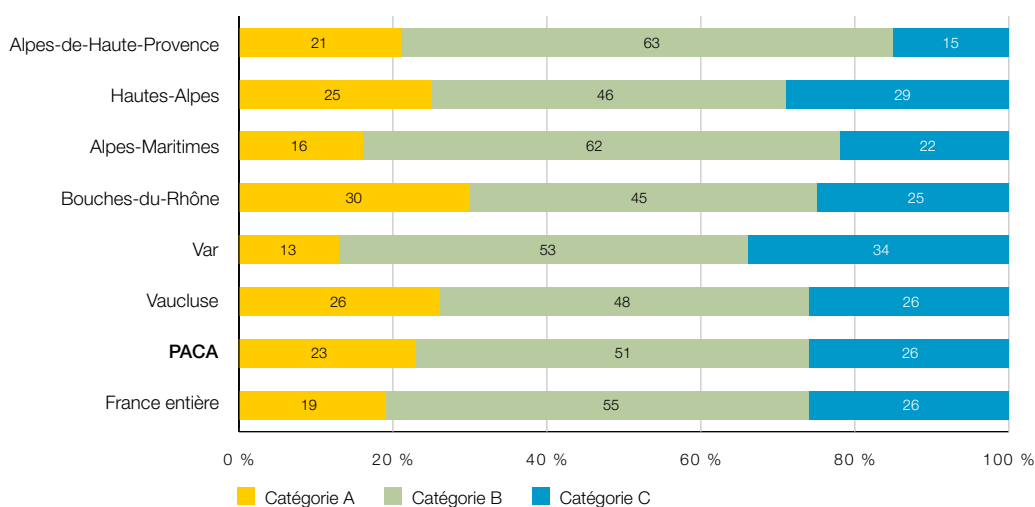


Source : Drees – Cotorep 2005 – Traitement ORM.

La structure des reconnaissances diffère d'un département à l'autre (graphique 2). Les disparités significatives constatées sont les suivantes :

- **une surreprésentation de RQTH de catégorie A** dans les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse. Dans les Bouches-du-Rhône, la part des RQTH de catégorie A est passée de 17 % en 1999 à 30 % en 2005. À l'inverse, dans le Vaucluse, cette part a baissé, passant de 34 % à 26 % ;
- **une surreprésentation de RQTH de catégorie B** dans les Alpes-de-Haute-Provence, les Alpes-Maritimes et le Var. Dans les Alpes-de-Haute-Provence, la part des RQTH de catégorie B a considérablement baissé ; elle est passée de 80 % en 1999 à 63 % en 2005 ;
- **une surreprésentation de RQTH de catégorie C** dans le Var (34 %). Cependant, le nombre de reconnaissances liées à un handicap grave est en baisse depuis deux ans dans ce département.

GRAPHIQUE 2 STRUCTURE DES ATTRIBUTIONS DE RQTH EN 2005 (EN % DU TOTAL)



Source : Drees – Cotorep 2005 – Traitement ORM.

I.2 LES DÉCISIONS D'ORP²

DÉFINITION

Dès lors qu'il y a attribution d'une RQTH, les Cotorep peuvent se prononcer sur d'autres mesures liées au travail, dont l'orientation et le reclassement professionnel (ORP).

Trois types d'orientation professionnelle peuvent être accordés.

1. Vers le milieu ordinaire de travail, et plus précisément :

- la recherche d'emploi, directe ou avec appui de Cap Emploi ;
- le maintien dans l'emploi ;
- les contrats de rééducation chez l'employeur.

2. Vers le milieu protégé, et plus précisément :

- les essais et maintiens en centre d'aide par le travail (CAT) ou en atelier protégé (AP) ;
- l'orientation vers les centres de distribution de travail à domicile et les structures innovantes.

3. Vers la formation professionnelle, et plus précisément :

- les centres de préorientation ;
- les centres de rééducation professionnelle et ceux de réadaptation ;
- l'apprentissage ;
- les centres de formation professionnelle.

Comme au niveau national, les demandes reçues pour une orientation et un reclassement professionnel ont baissé en Paca (- 5 %). Mais la région se distingue sur le plan des attributions. En effet, les accords ont nettement diminué en Paca (- 7 %), alors qu'ils ont augmenté sur la France entière (+ 1 %). Ainsi, durant l'année 2005, **12 446 ORP** ont été délivrées sur l'ensemble de la région.

Cette baisse régionale du nombre d'avis favorables s'opère sur tous les départements, à l'exception des Bouches-du-Rhône qui enregistrent une légère hausse. Comme pour les attributions de RQTH, les Hautes-Alpes affichent la plus forte baisse d'accords d'ORP (tableau 2).

À noter que le nombre d'orientations accordées dans le Var a plus que doublé en six ans (c'était également le cas pour les attributions de RQTH). À l'inverse, dans les Hautes-Alpes et le Vaucluse, il y en a eu moins en 2005 qu'en 1999.

TABLEAU 2 NOMBRE D'ACCORDS D'ORP EN 2005 ET ÉVOLUTION

	Formation professionnelle	Milieu ordinaire	Milieu protégé	Ensemble des orientations	
				Effectif total	Évolution 2004-2005 (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	61	317	108	486	- 8
Hautes-Alpes	93	29	71	193	- 36
Alpes-Maritimes	350	2 891	768	4 009	- 12
Bouches-du-Rhône	911	2 455	1 384	4 750	+ 1
Var	435	1 196	639	2 270	- 7
Vaucluse	118	203	417	738	- 6
PACA	1 968	7 091	3 387	12 446	- 7
France entière	22 521	90 559	57 848	170 928	+ 1

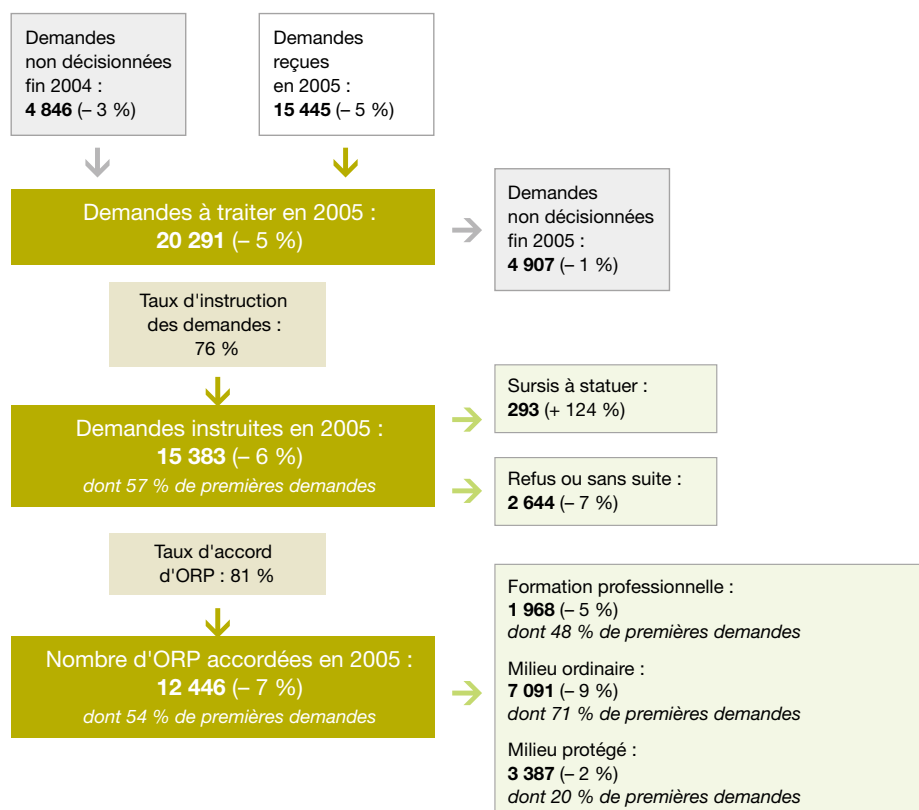
Source : Drees - Cotorep 2005 - Traitement ORM.

² Orientation et reclassement professionnel.

Le taux d'accord d'ORP est de 81 % ; soit une légère baisse par rapport à 2004 (- 1 point de pourcentage).
 Ce taux s'élève à 75 % pour les premières demandes et à 88 % pour les renouvellements.

Le taux d'accord est très élevé dans les Alpes-Maritimes : 92 % des demandes instruites ont donné lieu à une orientation. C'est également dans ce département que le taux d'attribution de RQTH est le plus élevé de la région. Toutefois, les pratiques de chaque département quant à l'attribution de RQTH ne sont pas forcément liées avec celles pour les accords d'ORP. En effet, dans les Hautes-Alpes et le Vaucluse, les taux d'attributions de RQTH sont très élevés, mais les taux d'accords d'ORP sont les plus faibles de la région.

SCHEMA 2 LE TRAITEMENT DE LA DEMANDE D'ORP PAR LES COTOREP DE PACA EN 2005

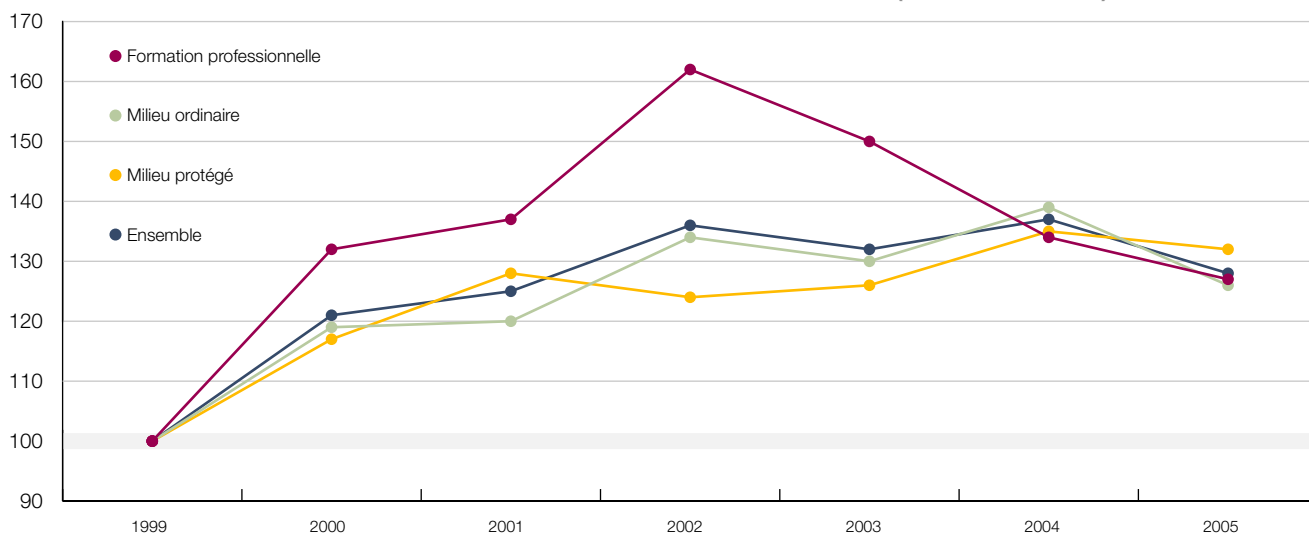


Source : Drees - Cotorep 2005 - Traitement ORM.

Dans plus de la moitié des cas, les commissions dirigent les personnes vers le milieu ordinaire de travail (57 %). L'orientation vers le milieu protégé représente 27 % des accords et celle vers la formation professionnelle en représente 16 %. Les premières demandes aboutissent plus souvent que les renouvellements à une orientation vers le milieu ordinaire et plus rarement à une orientation vers le milieu protégé.

Par rapport à la France entière, la région se distingue par des parts plus importantes d'orientations vers le milieu ordinaire et vers la formation. Toutefois, en un an, ces deux types d'orientation ont chuté significativement en région, alors qu'ils ont augmenté au niveau national (graphique 3).

GRAPHIQUE 3 ÉVOLUTION DES ACCORDS D'ORP EN PACA (BASE 100 EN 1999)



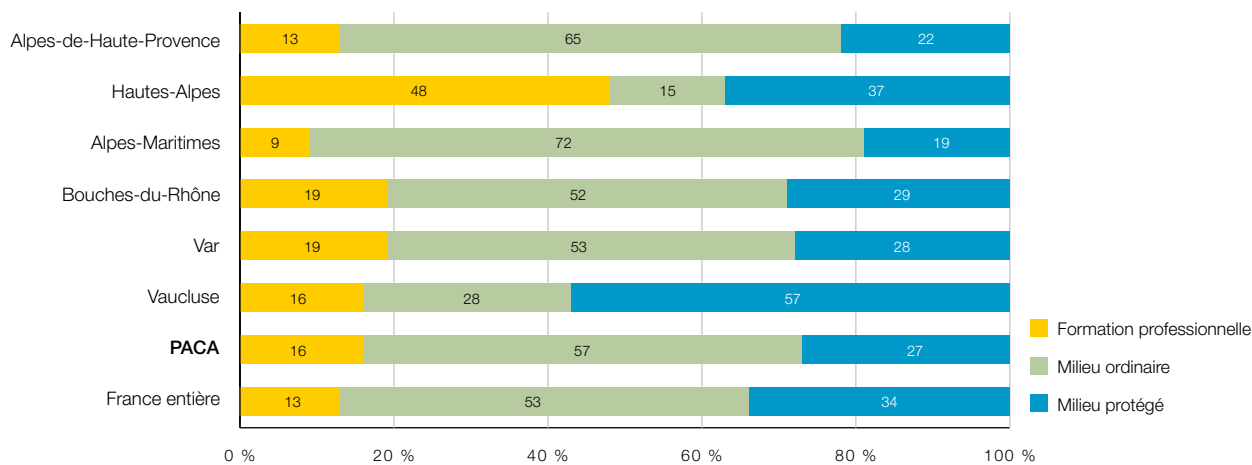
Source : Drees – Cotorep 2005 – Traitement ORM.

La structure des ORP diffère d'un département à l'autre (graphique 4). Les disparités significatives constatées sont les suivantes :

- **une surreprésentation des orientations vers le milieu protégé** dans le Vaucluse, les Hautes-Alpes, et les Bouches-du-Rhône. Dans le Vaucluse, la part des orientations vers le milieu protégé est très élevée et ceci depuis plusieurs années. Elle est passée de 46 % en 1999 à 57 % 2005 ;
- **une surreprésentation des orientations vers le milieu ordinaire** dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Alpes-Maritimes ;
- **une surreprésentation des orientations vers la formation professionnelle** dans les Hautes-Alpes, les Bouches-du-Rhône et le Var. Dans les Hautes-Alpes, la part des orientations vers la formation est passée de 31 % en 1999 à 48 % en 2005. *A contrario*, dans le Var, le nombre d'ORP vers la formation chute considérablement depuis trois ans. La part de ces orientations a ainsi baissé depuis 1999, passant de 27 % à 19 %.

À noter également que l'orientation vers la formation professionnelle demeure très faible dans les Alpes-Maritimes (9 % contre 16 % pour la région).

GRAPHIQUE 4 STRUCTURE DES ACCORDS D'ORP EN 2005 (EN % DU TOTAL)



Source : Drees – Cotorep 2005 – Traitement ORM.

II. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Suite à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle, la capacité de travail de la victime est appréciée par le service médical des organismes de Sécurité sociale. Un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) est alors déterminé et entraîne l'attribution d'une indemnité en capital (si l'IPP est inférieure à 10 %) ou d'une rente (si l'IPP est supérieure ou égale à 10 %).

Seules les personnes titulaires d'une rente avec une IPP supérieure ou égale à 10 % font partie de la liste des bénéficiaires définie dans la loi de 1987 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Au cours de l'année 2004³, 2 020 nouvelles rentes ont été attribuées par les caisses primaires d'assurance maladie de la région (tableau 3). Les accidents du travail représentent 72 % des nouvelles rentes.

TABLEAU 3 RENTES ATTRIBUÉES EN 2004 (IPP SUPÉRIEURE OU ÉGALE À 10 %)

	Accidents du travail	Accidents du trajet	Maladies professionnelles	Total
Alpes-de-Haute-Provence	35	9	15	59
Hautes-Alpes	57	8	16	81
Alpes-Maritimes	357	89	65	511
Bouches-du-Rhône	504	123	82	709
Var	307	59	28	394
Vaucluse	194	33	39	266
PACA	1 454	321	245	2 020

Source : CRAM Sud-Est.

³ Les données de 2005 n'ont pas pu nous être communiquées.

ZOOM

LES NOUVEAUX BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) entrent dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'AAH et la carte d'invalidité sont désormais délivrées par la CDAPH.

Toute personne ayant un taux d'incapacité d'au moins 80 % peut demander une carte d'invalidité. Au cours de l'année 2005, les Cotorep de la région ont attribué un peu plus de 20 000 cartes d'invalidité, dont 80 % avec une mention particulière (« station debout pénible » principalement).

Pour obtenir l'AAH, les personnes handicapées doivent avant tout en faire la demande auprès de la Cotorep, qui donne ou non un avis favorable. L'AAH est ensuite versée, sous conditions de ressources, par la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA).

Durant l'année 2005, les Cotorep de la région ont délivré plus de 23 000 accords d'attribution d'AAH. Parmi les accords, 75 % font suite à une demande de renouvellement. Parmi les refus, 62 % émanent d'une première demande.

Au 31 décembre 2005, 61 414 personnes bénéficient d'une AAH versée par les CAF de la région.

CARTES D'INVALIDITÉ ET AAH ATTRIBUÉES EN 2005 PAR LES COTOREP

	Carte d'invalidité	AAH
Alpes-de-Haute-Provence	435	520
Hautes-Alpes	521	435
Alpes-Maritimes	4 368	5 923
Bouches-du-Rhône	6 876	10 118
Var	6 590	4 068
Vaucluse	1 233	1 985
PACA	20 023	23 049

Source : Drees – Cotorep 2005 – Traitement ORM.

CHAPITRE 2 : LA POPULATION HANDICAPÉE EN MILIEU SPÉCIALISÉ

I. LES JEUNES EN ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-ÉDUCATIFS

Les établissements médico-éducatifs accueillent les jeunes (de moins de 20 ans) présentant un trouble ou un handicap affectant leur scolarisation en milieu ordinaire. Ils leur offrent des soins et une éducation spéciale ou professionnelle. Ces établissements sont accessibles sur orientation de la CDES (désormais incluse dans la CDAPH).

En PACA, on dénombre 130 établissements, dont :

- 75 instituts médico-éducatifs (IME) pour les enfants déficients mentaux ;
- 24 instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP) qui reçoivent des jeunes souffrant de troubles du comportement ;
- 20 établissements pour enfants ou adolescents polyhandicapés (EEAP) ;
- 8 instituts d'éducation spéciale pour les jeunes déficients sensoriels ;
- 3 instituts d'éducation motrice (IEM) pour les handicapés moteurs.

Ces établissements offrent 5 837 places au 1^{er} janvier 2005, dont 47 % se situent dans le département des Bouches-du-Rhône.

On compte également en PACA 2 204 places au sein des services d'éducation spéciale et de soins à domicile (Sessad), qui apportent un soutien spécialisé aux enfants et adolescents maintenus dans leur milieu ordinaire de vie et d'éducation (domicile, crèche, école...).

Le taux d'équipement en places d'enfants handicapés dans les établissements médico-éducatifs de la région est en hausse (+ 0,3 point en 2 ans). Cependant, il demeure inférieur à la moyenne nationale (en 2004⁴ il était de 7,1 %, contre 8,7 % en France).

Plusieurs départements (principalement les départements alpins et le Vaucluse) sont dépourvus de structures adaptées à certains types de déficiences. Pour les handicaps sensoriels, les établissements des Alpes-Maritimes et des Bouches-du-Rhône répondent aux besoins de l'ensemble de la région (tableau 4).

TABLERAU 4 CAPACITÉS D'ACCUEIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-ÉDUCATIFS AU 1^{ER} JANVIER 2005

Type de déficience	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Déficience intellectuelle	115	131	820	1 577	814	412	3 869
Polyhandicap	16	6	70	285	59	63	499
Trouble du comportement	-	8	150	431	140	62	791
Handicap moteur	-	-	47	80	45	-	172
Déficience sensorielle	-	-	131	375	-	-	506
Total	131	145	1 218	2 748	1 058	537	5 837
Taux d'équipement*	6,00	8,47	7,54	7,52	6,72	6,13	7,18

* Taux d'équipement global en lits ou places d'enfants handicapés pour 1 000 jeunes de moins de 20 ans.

Source : Drass – Répertoire Finess.

⁴ Dernières données disponibles pour le niveau national.

L'enquête Établissements sociaux (ES)⁵, réalisée par la Drass, nous renseigne sur les publics pris en charge dans ces établissements (en 2001) :

- il s'agit en majorité de garçons (65 %) ;
- un jeune sur cinq a plus de 16 ans, et 2 % ont plus de 20 ans ;
- seul un tiers d'entre eux retourne en milieu ordinaire (école ou travail) à la sortie de l'établissement.

II. LES ADULTES EN MILIEU DE TRAVAIL PROTÉGÉ

En 2005, les établissements de travail protégé comprennent principalement :

- les **ateliers protégés (AP)** : unités de production qui emploient au moins 80 % de travailleurs handicapés, et leur permettent d'exercer une activité dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Les AP embauchent des personnes dont la capacité de travail est au moins égale à un tiers de celle d'un travailleur valide ;
- les **centres d'aide par le travail (CAT)** : établissements médico-sociaux qui offrent des activités productives et un soutien médico-social à des personnes handicapées, dont la capacité de travail est inférieure à un tiers de celle d'un travailleur valide. Contrairement aux AP, les personnes accueillies en CAT n'ont pas le statut de salarié.

Ces établissements ont vocation à favoriser l'insertion ultérieure des adultes handicapés en milieu ordinaire de travail. Y sont orientées les personnes aptes au travail, mais pour lesquelles l'orientation vers le milieu ordinaire s'avère momentanément ou durablement impossible.



Ce qui change avec la loi de 2005

Les ateliers protégés deviennent des entreprises adaptées, intégrées au milieu ordinaire de travail. Cette nouvelle orientation positionne ces organismes sur le secteur marchand, et leurs employés comme des salariés à part entière au regard du droit du travail. Pour autant, elles ne constituent pas des entreprises ordinaires, puisque l'État leur octroie une subvention pour aider au fonctionnement de la structure, et une aide au poste, au titre de la participation à la rémunération des travailleurs handicapés.

Seuls les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), nouvelle dénomination des CAT, relèvent désormais du milieu protégé. Les personnes accueillies dans les ESAT ne bénéficient pas d'un contrat de travail, mais devront signer, à compter du 1^{er} janvier 2007, un contrat de soutien et d'aide par le travail. Elles percevront une rémunération financée d'une part par l'ESAT (qui ne peut être inférieure à 5 % du Smic), d'autre part par l'État (qui ne peut excéder 50 % du Smic).

L'accès au milieu de travail protégé relève d'une décision de la Cotorep. En 2005, **3 387** orientations vers le milieu protégé ont été prononcées en PACA, dont 20 % suite à une première demande. Il s'agit dans près de 90 % des cas d'orientations vers un CAT.

Les orientations vers le milieu protégé représentent 27 % de l'ensemble des ORP accordées en 2005. Leur nombre a diminué de 2 % par rapport à 2004 (tableau 5).

⁵ L'enquête ES, réalisée par la Drass sous l'égide de la Drees, concerne l'ensemble des structures médico-sociales pour les personnes handicapées. La dernière enquête porte sur les personnes présentes au 31.12.2001 dans les établissements de la région, et les personnes sorties durant l'année 2001.

TABLERAU 5 LES ORIENTATIONS VERS LE MILIEU PROTÉGÉ EN 2005

	Alpes-de- Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches- du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Nombre d'orientations vers le milieu protégé	108	71	768	1 384	639	417	3 387
Part des orientations vers le milieu protégé (en %)	22	37	19	29	28	57	27
Évolution 2004-2005 (en %)	- 13	- 35	+ 1	+ 2	- 8	+ 4	- 2

Source : Drees – Cotorep 2005 – Traitement ORM.

En 2005, les établissements de travail protégé offrent 7 106 places en région (cartes 1 et 2) :

- **6 723** places au sein des 91 CAT ;
- **383** places dans les 22 ateliers protégés.

Cette capacité d'accueil globale a connu une augmentation de 3 % en un an, notamment due à la création de cinq CAT de plus dans la région. Toutefois, le taux d'équipement de ces structures pour 1 000 adultes a diminué : il était de 3,57 en 2004 contre 2,72 en 2005 pour les CAT, et de 0,77 en 2004 contre 0,15 en 2005 pour les ateliers protégés. En 2004, ces taux d'équipement étaient inférieurs aux moyennes nationales (2,67 contre 3,07 pour les CAT ; 0,15 contre 0,53 pour les ateliers protégés).

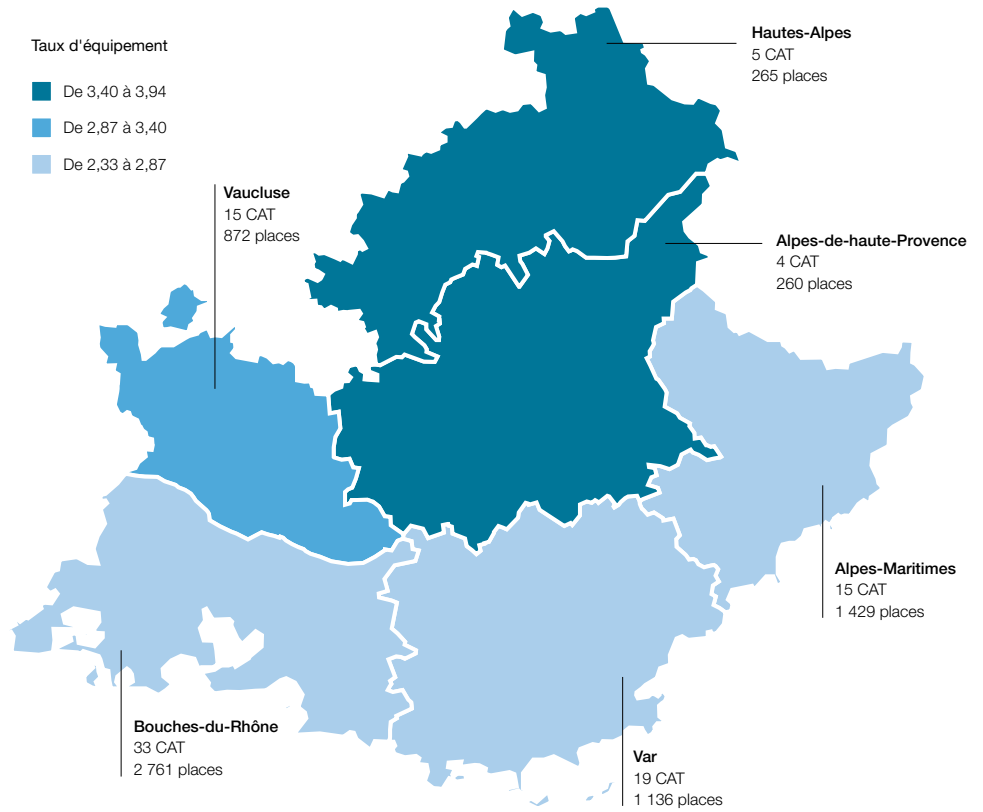
Les personnes handicapées travaillant dans le milieu de travail protégé présentent les caractéristiques suivantes en PACA⁶ : il s'agit d'un public majoritairement masculin, et plutôt jeune (60 % d'entre eux ont entre 20 et 40 ans). Ces organismes accueillent souvent des adolescents provenant directement d'un établissement médico-éducatif, ce qui explique la moyenne d'âge plus basse que pour l'ensemble des personnes handicapées en emploi (dans les établissements assujettis notamment).

Les déficiences intellectuelles et psychiques sont les pathologies les plus fréquentes : elles concernent 80 % des personnes dans un CAT ou un atelier protégé.

Le taux de renouvellement des personnes handicapées dans ces structures est faible : les sortants ne représentent que 5,4 % des effectifs sur un an. Cette stabilité interroge quant à l'objectif des établissements de travail protégé de préparation au milieu ordinaire de travail. D'autant que seuls 10 % des sortants trouvent un emploi en milieu ordinaire. Dans 31 % des cas, les personnes sortent pour aller dans une autre structure de travail protégé.

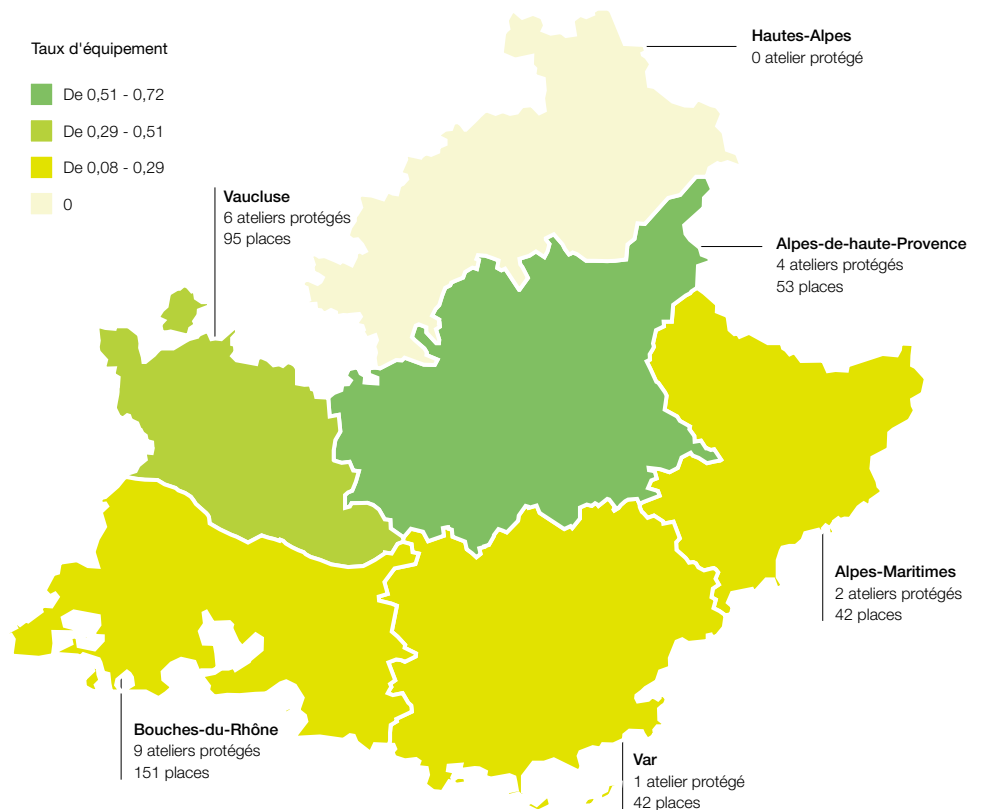
⁶ Source : Enquête ES 2001 sur les adultes dans le milieu de travail protégé. Ce volet de l'enquête a concerné 5 834 personnes en milieu de travail protégé dans la région.

CARTE 1 LES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL EN PACA (EN 2005)
 TAUX D'ÉQUIPEMENT GLOBAL EN PLACES POUR 1 000 ADULTES DE 20 À 59 ANS



Source : Drass – Répertoire Finess – Traitement ORM.

CARTE 2 LES ATELIERS PROTÉGÉS EN PACA (EN 2005)
 TAUX D'ÉQUIPEMENT GLOBAL EN PLACES POUR 1 000 ADULTES DE 20 À 59 ANS



Source : Drass – Répertoire Finess – Traitement ORM.

CHAPITRE 3 : LA POPULATION HANDICAPÉE EN RECHERCHE D'EMPLOI

DÉFINITION

Les demandeurs d'emploi sont classés par catégorie selon la nature de l'emploi qu'ils recherchent et leur disponibilité.

Type de contrat recherché	Exercice d'une activité occasionnelle ou réduite au cours du mois	
	Aucune ou d'une durée	
	n'excédant pas 78 h	D'une durée de plus de 78 h
Contrat à durée indéterminée, à temps plein	Catégorie 1	Catégorie 6
Contrat à durée indéterminée, à temps partiel	Catégorie 2	Catégorie 7
Contrat à durée déterminée ou mission d'intérim	Catégorie 3	Catégorie 8

Aux catégories ci-dessus s'ajoutent deux autres catégories de demandeurs d'emploi, qui ne sont pas immédiatement disponibles et qui ne sont pas tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi :

Catégorie 4 : personnes sans emploi, non disponibles en raison d'un stage, d'une formation, de la maladie

Catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi

Les statistiques officielles sur le nombre de demandeurs d'emploi portent sur les demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois en catégorie 1. Cependant, la plupart des données traitées ici concernent les personnes inscrites en catégories 1 à 3, qui représentent près de 84 % de la demande d'emploi handicapée, contre 53 % pour les seuls inscrits en catégorie 1.

Précaution de lecture

Les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés (DETH) pris en compte ici représentent les bénéficiaires de la loi de 1987, dans la mesure où ils font valoir leur situation auprès de l'ANPE.

À la fin décembre 2005, 25 027 demandeurs d'emploi handicapés (DETH) sont inscrits à l'ANPE en PACA, toutes catégories confondues. Ils représentent 7 % de l'ensemble de la demande d'emploi en fin de mois (DEFM), part équivalente à la moyenne nationale (tableau 6).

TABLEAU 6 LES CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI À FIN DÉCEMBRE 2005

	DETH		DEFM tous publics		Part du public handicapé dans la demande d'emploi totale (en %)
	Effectifs	Répartition en %	Effectifs	Répartition en %	
Catégorie 1	13 375	53	210 197	61	6
Catégorie 2	6 301	25	40 123	12	16
Catégorie 3	1 445	6	26 717	8	5
Sous-total catégories 1 à 3	21 121	84	277 037	80	8
Catégorie 4	910	4	13 902	4	7
Catégorie 5	1 017	4	10 243	3	10
Catégorie 6	1 296	5	31 526	9	4
Catégorie 7	441	2	5 571	2	8
Catégorie 8	242	1	7 660	2	3
Total catégories 1 à 8	25 027	100	345 939	100	7

Source : ANPE, DRTEFP – DEFM inscrits en catégories 1 à 8 au 31.12.2005, données brutes – Traitement ORM.

I. AMPLEUR ET ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI

I.1 ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI

Précaution de lecture

Les données d'évolution de la demande d'emploi concernent les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) de catégorie 1.

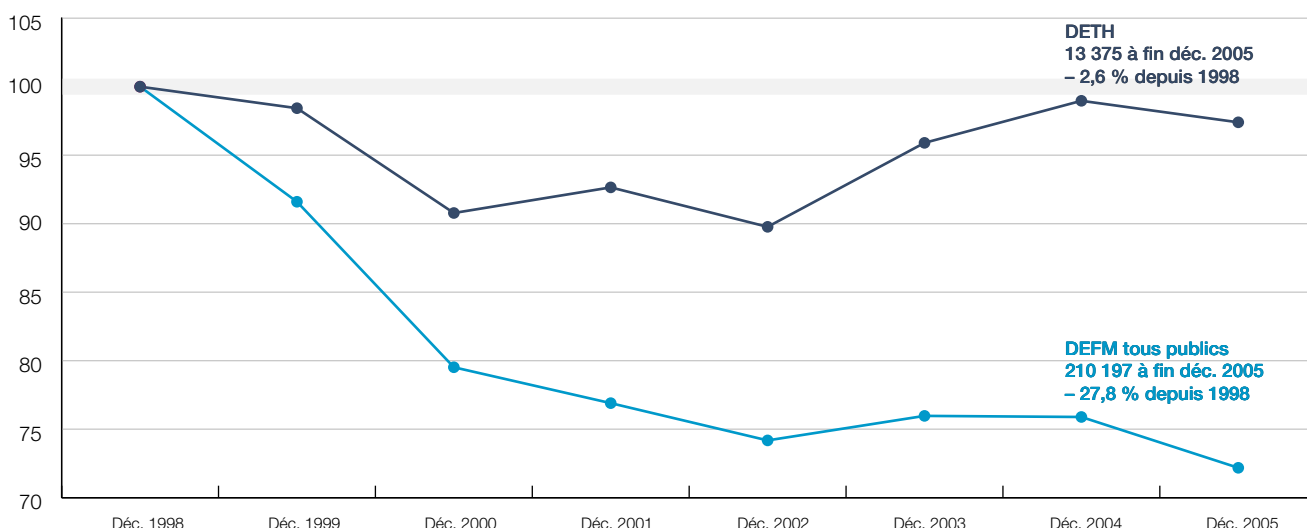
Ce sont les seules données disponibles sur le long terme.

Depuis 1998, la région PACA bénéficie d'une conjoncture du marché du travail plus clémente que celle observée sur la France entière. En sept ans, le taux de chômage régional a baissé de 4,2 points (il est passé de 15,6 % à 11,4 %) contre 1,8 points pour la moyenne nationale.

Cette conjoncture se répercute sur le nombre de demandeurs d'emploi, qui a connu une baisse de près de 28 % sur cette même période. On constate cependant que le nombre de demandeurs d'emploi handicapés connaît une évolution nettement plus modérée, puisqu'il ne diminue que de 2,6 % entre 1998 et 2005 (graphique 5).

Il apparaît en effet que les chômeurs handicapés bénéficient moins des périodes d'embellie économique, et qu'ils sont de surcroît plus vulnérables aux détériorations de la conjoncture du marché du travail⁷. On constate par exemple qu'en 2003, période de remontée du chômage, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a progressé trois fois plus vite (+ 6 %) que le nombre de demandeurs d'emploi tous publics (+ 2 %).

GRAPHIQUE 5 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI (BASE 100 EN 1998 ; CATÉGORIE 1)



Source : ANPE – DEFM inscrits en catégorie 1, données brutes – Traitement ORM.

Le phénomène de surs réaction à la conjoncture du marché du travail que connaît la population des demandeurs d'emploi handicapés est nuancé suivant les départements. C'est dans le Vaucluse que la situation est la plus préoccupante : la demande d'emploi des travailleurs handicapés augmente très rapidement dans des périodes de conjoncture morose, mais diminue quatre fois moins vite lorsque la conjoncture s'inverse.

I.2 LES DEMANDEURS D'EMPLOI IMMÉDIATEMENT DISPONIBLES

À la fin décembre 2005, on compte 21 121 demandeurs d'emploi handicapés immédiatement disponibles et recherchant un emploi à temps complet, partiel ou saisonnier (catégories 1, 2, 3).

⁷ Cf. d'AGOSTINO A., BREMOND F., Le chômage des personnes handicapées, Analyse de la demande d'emploi en PACA, ORM, collection « Études » n° 7, février 2006.

Leur nombre est resté stable sur un an, alors que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi a diminué de 4 % (tableau 7). De ce fait, la part du public handicapé dans la demande d'emploi globale a augmenté de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Plus inquiétant encore, cette part a progressé d'1 point en trois ans : elle est passée de 6,6 % à 7,6 % entre 2002 et 2005.

TABLEAU 7 LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS EN CATÉGORIES 1 À 3

	Demandeurs d'emploi handicapés (DETH)		Demandeurs d'emploi tous publics (DEFM)		% de DETH dans la DEFM totale
	Effectifs au 31.12.2005	Évolution 2004-2005 (en %)	Effectifs au 31.12.2005	Évolution 2004-2005 (en %)	
Alpes-de-Haute-Provence	828	- 2	8 133	- 3	10,2
Hautes-Alpes	648	- 10	5 532	- 7	11,7
Alpes-Maritimes	4 830	- 2	55 345	- 7	8,7
Bouches-du-Rhône	7 979	+ 3	120 354	- 2	6,6
Var	4 082	- 3	56 562	- 7	7,2
Vaucluse	2 754	- 1	31 111	- 1	8,9
PACA	21 121	0	277 037	- 4	7,6
France entière	258 820	0	3 329 435	- 4	7,8

Source : ANPE, DRTEFP - DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes – Traitement ORM.

Sur la dernière année écoulée, l'ensemble des départements affiche une baisse du nombre de demandeurs d'emploi handicapés, excepté le département des Bouches-du-Rhône qui a connu une progression de 3 %.

À l'échelle de la zone d'emploi, la proportion des travailleurs handicapés parmi l'ensemble des chômeurs varie du simple au double : elle passe de 5,7 % à Châteaurenard, à 12,7 % à Gap (carte 3). Globalement, la part des demandeurs d'emploi handicapés est plus forte dans les zones des départements alpins, et plus faible dans le Var et les Bouches-du-Rhône. L'importance démographique de ces départements influe sur ces écarts, mais ceux-ci peuvent aussi s'expliquer par des phénomènes d'attractivité de la population handicapée. En effet, la qualité de vie, les taux d'équipement en établissements d'accueil pour les personnes handicapées, peuvent être à l'origine d'une plus forte présence de ce public dans les départements alpins.

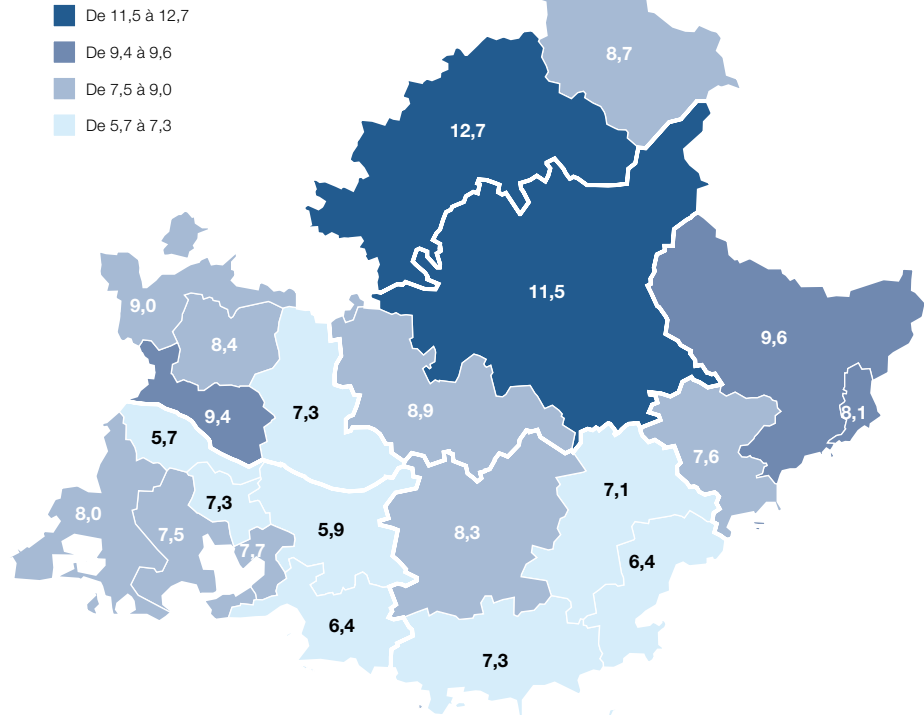
En termes d'évolution, les plus fortes augmentations du nombre de demandeurs d'emploi handicapés ces trois dernières années ont concerné :

- l'ensemble des zones d'emploi du Vaucluse, avec une augmentation maximale pour la zone de Carpentras : + 11,3 % d'évolution moyenne annuelle entre 2002 et 2005 ;
- les zones d'emploi varoises de Fréjus – Saint-Raphaël et Draguignan.

Seules trois zones d'emploi connaissent un recul du nombre de chômeurs handicapés (en moyenne sur trois ans) : Toulon, Briançon et Manosque (carte 4).

Zone d'emploi	Effectifs DETH
Manosque	366
Digne	460
Briançon	118
Gap	527
Cannes-Antibes	1 660
Menton	264
Nice	2 902
Arles	447
Aix-en-Provence	821
Étang de Berre	620
Châteaurenard	252
Fos-sur-Mer	852
Salon-de-Provence	294
Marseille-Aubagne	4 684
Toulon	2 401
Fréjus – Saint-Raphaël	717
Draguignan	459
Brignoles	491
Orange	565
Carpentras	479
Apt	290
Avignon	1 412

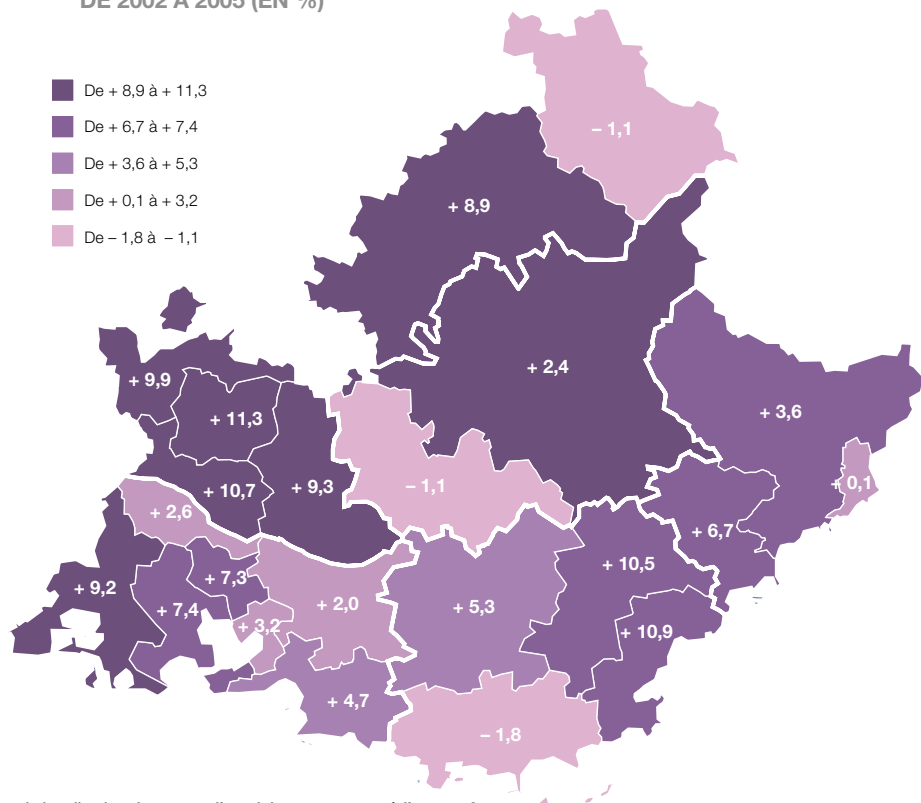
CARTE 3 PART DU PUBLIC HANDICAPÉ DANS LA DEMANDE D'EMPLOI TOTALE À LA FIN 2005 (EN %)



Pour la localisation des zones d'emploi, reportez-vous à l'annexe 3.

Source : ANPE, DRTEFP - DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes - Traitement ORM.

CARTE 4 ÉVOLUTION MOYENNE ANNUELLE DU CHÔMAGE DES PERSONNES HANDICAPÉES DE 2002 À 2005 (EN %)



Pour la localisation des zones d'emploi, reportez-vous à l'annexe 3.

Source : ANPE, DRTEFP - DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes - Traitement ORM.

II. PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE au 31.12.2005 présentent toujours des différences marquées avec l'ensemble des chômeurs : il s'agit d'une population plus masculine, plus âgée et moins diplômée. Ces caractéristiques régionales sont relativement conformes à celles observées au plan national, et évoluent peu d'une année sur l'autre.

II.1 RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Plus de huit fois sur dix, le handicap est reconnu par la Cotorep. Ce type de reconnaissance est privilégié lorsqu'une personne dépend de plusieurs régimes (RQTH et pension d'invalidité par exemple). Dans la moitié des cas, il s'agit d'un handicap modéré (catégorie B). Les reconnaissances d'un handicap lourd (catégorie C) concernent 11 % des chômeurs handicapés en région, mais sont surreprésentées dans les départements des Hautes-Alpes et du Var (tableau 8).

Les titulaires d'une pension d'invalidité et les bénéficiaires d'une rente d'accident du travail représentent respectivement 6 % et 2 % des demandeurs d'emploi handicapés.

Enfin, la part des personnes en attente d'une reconnaissance de la Cotorep est élevée dans la région : près d'un chômeur handicapé sur dix est dans cette situation (un chômeur sur sept dans les Alpes-Maritimes).

TABLEAU 8 NATURE DE LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Répartition en %	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Reconnaissance Cotorep	80	85	81	79	79	89	81
dont catégorie A	18	22	18	28	11	28	22
dont catégorie B	56	44	52	41	54	48	48
dont catégorie C	5	19	10	9	14	12	11
Instance Cotorep	9	10	14	6	11	4	9
Orphelin, veuve ou mutilé de guerre	1	1	1	6	1	1	3
Pension d'invalidité, rente accident du travail	10	5	4	9	8	7	8
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : ANPE, DRTEFP - DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes - Traitement ORM.

II.2 SEXE ET ÂGE

Si les femmes sont majoritaires dans l'ensemble de la demande d'emploi (elles représentent en PACA 53 % des effectifs), elles sont en proportion moins nombreuses parmi le public handicapé, où leur part est de 45 % (tableau 9). Ce constat peut notamment s'expliquer par le fait que les hommes sont plus souvent victimes d'accidents du travail, en raison de la nature des emplois qu'ils occupent (exemple de la construction ou des transports)⁸. De plus, les femmes, dont la durée de travail est souvent moins longue (travail à temps partiel plus fréquent), peuvent être moins exposées à certains risques professionnels.

La surreprésentation des hommes se vérifie sur l'ensemble des départements. Mais on remarque entre 2004 et 2005 une forte féminisation de la demande d'emploi handicapée dans les Hautes-Alpes, où la part des femmes atteint désormais 50 % (contre 47 % un an auparavant).

⁸ Cf. le dossier de l'INRS intitulé « Sécurité et santé au travail : hommes et femmes ne sont pas égaux », dans « Travail et sécurité » n° 645, novembre 2004.

Globalement, on assiste à une féminisation du public des chômeurs handicapés. En dix ans, la part des femmes est passée de 38 % (à fin décembre 1995) à 45 % ; soit une progression de 7 points de pourcentage, contre 1 point pour l'ensemble de la demande d'emploi.

La population des chômeurs handicapés demeure toujours plus âgée que l'ensemble de la demande d'emploi : les seniors représentent 30 % du public handicapé contre 16 % de l'ensemble des publics. Cette particularité s'accroît dans le temps : la part des plus de 50 ans parmi les chômeurs handicapés a progressé de 10 points en dix ans, contre 3 points pour la demande d'emploi totale.

Dans le même temps, la faible part des jeunes de moins de 25 ans ne cesse de diminuer. En 2005, elle ne s'élève qu'à 3 % du public handicapé au chômage (contre 15 % pour l'ensemble des publics).

Cette répartition des âges est liée aux risques croissants avec l'âge de développer des problèmes de santé, aussi bien au sein de la sphère professionnelle qu'en dehors. Mais elle peut également s'expliquer par une faible orientation des jeunes handicapés en milieu spécialisé vers le milieu ordinaire de travail, ou encore par les difficultés accrues à identifier les situations de handicap chez le public des jeunes dans les structures de droit commun⁹. Il semble en effet que les jeunes mentionnent moins spontanément leurs difficultés de santé, de peur d'être stigmatisés, ou parce qu'ils n'en ont pas conscience.

TABLEAU 9 SEXE ET ÂGE DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

	Femmes		Moins de 25 ans		Plus de 50 ans	
	Effectifs au 31.12.2005	Part (en %)	Effectifs au 31.12.2005	Part (en %)	Effectifs au 31.12.2005	Part (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	373	45	19	2	238	29
Hautes-Alpes	324	50	21	3	194	30
Alpes-Maritimes	2 194	45	154	3	1 527	32
Bouches-du-Rhône	3 629	45	250	3	2 271	28
Var	1 863	46	166	4	1 229	30
Vaucluse	1 142	41	88	3	822	30
PACA	9 525	45	698	3	6 281	30

Source : ANPE, DRTEFP – DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes – Traitement ORM.

II.3 NIVEAU DE FORMATION

Plus d'un chômeur handicapé sur trois ne possède aucun diplôme. Cette population se distingue donc également par son faible niveau de formation, puisque la part des niveaux V bis et VI parmi l'ensemble de la demande d'emploi est de 12 points inférieure à celle des demandeurs d'emploi handicapés (22 % contre 34 %, graphique 6).

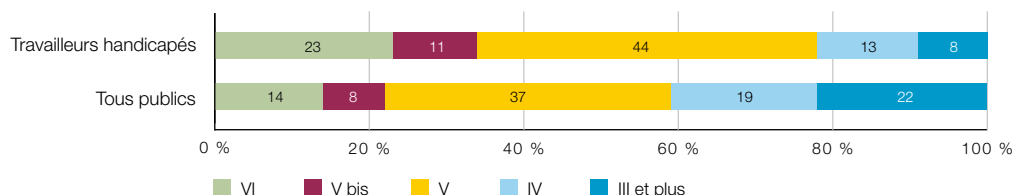
Sur le long terme, on observe une élévation globale du niveau de formation des demandeurs d'emploi, qui touche également le public handicapé. En dix ans, la part des chômeurs handicapés sans diplôme est passée de 49 % à 34 %. La baisse est de même ampleur pour l'ensemble de la demande d'emploi.

Le niveau V (CAP, BEP) reste le plus représenté chez les personnes handicapées au chômage : il concerne 44 % des effectifs. Cependant, pour une personne handicapée, ce premier niveau de formation peut correspondre à un métier qu'elle sera désormais dans l'impossibilité d'exercer en raison de ses problèmes de santé. Devenu inadéquat, le diplôme ne représente alors plus un atout valorisable sur le marché du travail. C'est pourquoi la notion de compétence, plus que celle de diplôme, prend toute son importance face à ce public. Il en découle des enjeux importants en matière de formation et de

⁹ LACHAUD Y., Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés, Rapport remis à Philippe BAS, ministre délégué à la Sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille, février 2006.

transférabilité des compétences, sur lesquels se base l'opération Handicompétences mise en œuvre par l'Agefiph pour les deux années à venir (cf. partie 3).

GRAPHIQUE 6 RÉPARTITION PAR NIVEAUX DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI



Source : ANPE, DRTEFP - DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes - Traitement ORM.

Les niveaux de formation

I, II, III : supérieur à bac + 2 ans

IV : bac, BT, BP

V : CAP, BEP

V bis : CEP, SES

VI : aucun diplôme déclaré

C'est dans le département du Vaucluse que le niveau de formation des demandeurs d'emploi est le plus faible (39 % ne possèdent aucun diplôme, tableau 10), et ceci se vérifie sur l'ensemble de la demande d'emploi. Dans les départements alpins, les personnes possédant un premier niveau de diplôme sont surreprésentées : une personne handicapée sur deux est titulaire d'un BEP ou CAP.

Enfin, les niveaux supérieurs au bac (IV et plus) sont plus fréquents dans les Alpes-Maritimes et les Hautes-Alpes.

TABLEAU 10 NIVEAUX DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

	Non diplômés (niveaux V bis et VI)		BEP CAP (niveau V)		Bac et plus (niveaux IV et plus)	
	Effectifs au 31.12.2005	Part (en %)	Effectifs au 31.12.2005	Part (en %)	Effectifs au 31.12.2005	Part (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	634	27	413	50	221	23
Hautes-Alpes	478	25	315	49	163	26
Alpes-Maritimes	3 634	34	1 993	41	1 641	25
Bouches-du-Rhône	6 292	35	3 530	44	2 762	21
Var	3 222	33	1 873	46	1 349	21
Vaucluse	2 297	39	1 218	44	1 079	17
PACA	16 557	34	9 342	44	7 215	21

Source : ANPE, DRTEFP - DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes - Traitement ORM.

II.4 ANCIENNETÉ D'INSCRIPTION AU CHÔMAGE

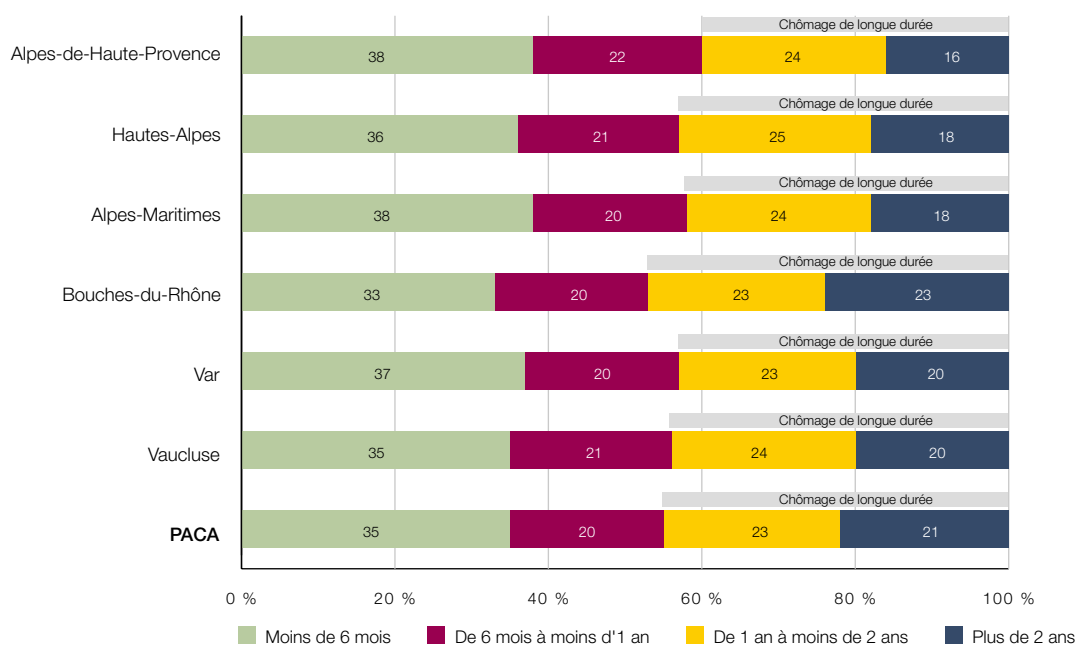
Le chômage de longue durée affecte davantage les demandeurs d'emploi handicapés (graphique 7) :

- 44 % d'entre eux sont inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an, contre 32 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi ;
- 21 % le sont depuis plus de deux ans, contre 13 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Cette frange importante de chômeurs handicapés de très longue durée génère des situations critiques au regard du retour vers l'emploi. L'éloignement croissant du dernier emploi et le risque de dégradation des aptitudes professionnelles diminuent encore leur employabilité. Ces situations sont d'autant plus préoccupantes qu'elles deviennent de plus en plus fréquentes. En effet, ces dernières années, le nombre de chômeurs handicapés de longue durée a connu une progression nettement plus forte (+ 27 % depuis 2002) que l'ensemble de la demande d'emploi (+ 14 %). Ainsi, la part des chômeurs handicapés de longue durée est passée de 40 % à 44 %.

Cette évolution est commune à l'ensemble des départements. Elle a toutefois été plus spectaculaire dans les départements alpins, jusqu'à présent moins concernés par le chômage de longue durée, notamment en raison d'un marché du travail plus saisonnier. En 2005, on n'observe plus d'écart significatifs entre les parts de chômeurs de longue durée dans les différents départements, même si celui des Bouches-du-Rhône demeure le plus sévèrement touché.

GRAPHIQUE 7 ANCIENNETÉ D'INSCRIPTION À L'ANPE (EN %)



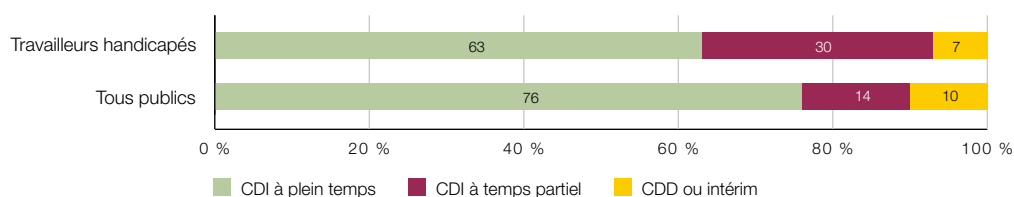
Source : ANPE, DRTEFP - DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes - Traitement ORM.

III. TYPES D'EMPLOIS ET DE MÉTIERS RECHERCHÉS

La recherche d'un emploi en CDI à temps plein reste majoritaire pour les chômeurs handicapés comme pour l'ensemble de la demande d'emploi. Mais les personnes handicapées recherchent davantage des emplois à temps partiel (30 % d'entre eux contre 14 % des demandeurs d'emploi tous publics, graphique 8). Les formes d'emploi demandées peuvent varier, en fonction de la structure de l'emploi et des modes de gestion de la main-d'œuvre propres aux différents territoires. Dans le département des Hautes-Alpes, 43 % des personnes handicapées recherchent un emploi à temps partiel. Elles peuvent également être le reflet de contraintes individuelles : par exemple en termes de conciliation entre vie professionnelle et familiale pour certaines femmes, ou d'adaptation à des contre-indications médicales pour certaines personnes handicapées.

En revanche, les demandes des personnes handicapées se portent moins vers les emplois temporaires (CDD ou intérim). Ce type d'emploi est plus fréquemment recherché dans le département du Vaucluse, où l'emploi saisonnier, notamment agricole, occupe une place importante.

GRAPHIQUE 8 TYPE D'EMPLOI RECHERCHÉ PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI IMMÉDIATEMENT DISPONIBLES (EN %)



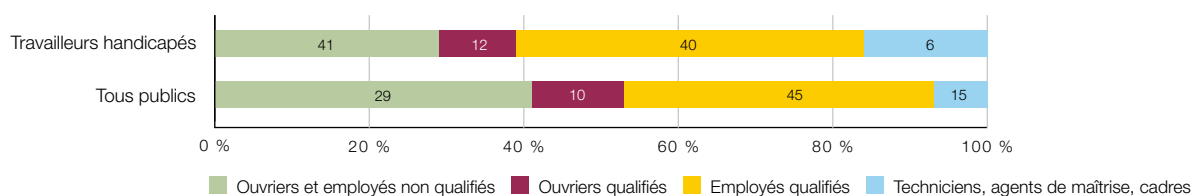
Source : ANPE - DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes – Traitement ORM.

Les chômeurs handicapés recherchent plus souvent des postes moins qualifiés du type manœuvre, ouvrier spécialisé ou employé non qualifié. 41 % d'entre eux se positionnent sur ces premiers niveaux de qualification, contre 29 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi (graphique 9). Par conséquent, les personnes handicapées recherchent moins souvent un poste à qualification supérieure (technicien, agent de maîtrise ou cadre).

La répartition par niveaux de qualification révèle des tendances homogènes entre les départements : on n'observe pas de forte spécificité d'un département à l'autre. Seule la part des premiers niveaux de qualification (ouvriers et employés non qualifiés) varie sensiblement entre les Alpes-Maritimes (où elle est la plus faible : 34 %) et le Vaucluse (où elle atteint 50 %).

Il est cependant difficile de savoir précisément si le niveau de qualification déclaré correspond à celui de l'emploi antérieurement exercé par le demandeur d'emploi, ou d'un souhait quant au type d'emploi qu'il vise. Cette nuance prend toute son importance face au public handicapé, pour qui l'apparition ou l'aggravation d'un handicap peut entraîner une rupture profonde du parcours professionnel.

GRAPHIQUE 9 NIVEAU DE QUALIFICATION DES POSTES RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI (EN %)



Source : ANPE, DRTEFP – DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes – Traitement ORM.

Les recherches des demandeurs d'emploi handicapés sont ciblées sur une palette relativement restreinte de métiers (tableau 11). Plus de 70 % des demandes se concentrent sur cinq domaines professionnels :

- **services aux particuliers** : les demandes concernent plus particulièrement les métiers des services aux collectivités (agent d'entretien, agent de gardiennage et de sécurité) et les métiers d'assistant maternel, aide à domicile, aide ménagère. La spécificité du public handicapé porte surtout sur le métier d'agent de gardiennage et de sécurité : 23 % des chômeurs positionnés sur ces métiers sont handicapés ;
- **gestion, administration** : les demandes portent essentiellement sur les métiers d'employé administratif d'entreprise et de secrétaire. Ils concentrent environ 20 % des demandes de personnes handicapées, contre 16 % de l'ensemble des demandes ;
- **commerce** : ce secteur est recherché par un chômeur handicapé sur dix, mais il est en proportion plus demandé par les autres publics (c'est le premier secteur d'emploi salarié en région). Les personnes handicapées sont surtout positionnées sur les métiers de caissier et de vendeur ;

Précaution de lecture

L'analyse des niveaux de qualification des postes recherchés et des métiers sur lesquels se positionnent les demandeurs d'emploi handicapés se base sur les données ANPE. Ces indications doivent être prises avec précaution, dans la mesure où il ne s'agit que du déclaratif des personnes lors de leur inscription.

- **tourisme et transport** : 5 % des demandeurs d'emploi handicapés recherchent le métier de conducteur de véhicule (contre 3,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi) ;
- **BTP** : les demandes concernent principalement les métiers d'ouvrier du gros œuvre et du second œuvre.

L'analyse des métiers sur lesquels se positionnent les demandeurs d'emploi handicapés varie suivant qu'il s'agisse :

- des métiers anciennement exercés, mais pour lesquels les personnes sont inaptes en raison d'un problème de santé (exemple des ouvriers du bâtiment). Dans ce cas, le métier en question ne peut être considéré comme un projet professionnel de la personne ;
- des métiers visés dans le cadre d'une reconversion professionnelle : le projet des personnes semble souvent porter en premier lieu sur des métiers à qualification de base, dont les conditions de travail peuvent être facilement adaptables à un handicap. Les métiers d'agent de gardiennage et de sécurité, d'employé administratif entreprise ou de conducteur de véhicule sont sur ce point représentatifs.

Or les données disponibles ne permettent pas de définir précisément les motivations du positionnement des personnes handicapées à l'inscription à l'ANPE, ni la profession dont ils sont issus. Ces interrogations renvoient à la question de la définition du projet professionnel, qui semble être une étape encore plus cruciale pour le public handicapé.

TABEAU 11 RÉPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI SELON LE DOMAINE PROFESSIONNEL SOUHAITÉ

Domaines professionnels	DEFM TH		DEFM tous publics		Part du public handicapé dans la demande d'emploi totale (%)
	Effectifs	Répartition (%)	Effectifs	Répartition (%)	
Services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité...)	4 875	23,1	46 447	16,8	10,5
Gestion, administration	4 283	20,3	44 425	16	9,6
Commerce	2 227	10,5	40 583	14,6	5,5
Tourisme et transport	2 214	10,5	22 718	8,2	9,7
BTP	1 510	7,1	20 584	7,4	7,3
Hôtellerie, restauration, alimentation	1 045	4,9	22 832	8,2	4,6
Agriculture, marine, pêche	813	3,8	9 461	3,4	8,6
Santé, action sociale, culturelle et sportive	797	3,8	14 977	5,4	5,3
Maintenance	591	2,8	6 419	2,3	9,2
Communication, informations, spectacles	575	2,7	15 042	5,4	3,8
Industries de process	388	1,8	3 769	1,4	10,3
Industries légères (bois, industries graphiques)	367	1,7	3 523	1,3	10,4
Mécanique, travail des métaux	303	1,4	3 683	1,3	8,2
Informatique	271	1,3	4 234	1,5	6,4
Fonction publique et professions juridiques	231	1,1	3 284	1,2	7,0
Enseignement, formation	227	1,1	5 630	2,0	4,0
Électricité, électronique	166	0,8	1 340	0,5	12,4
Artisanat	107	0,5	1 189	0,4	9,0
Banques et assurances	72	0,3	2 166	0,8	3,3
Indéterminé	24	0,1	2 093	0,8	1,1
Études et recherches	20	0,1	1 517	0,5	1,3
Ingénieurs et cadres de l'industrie	15	0,1	1 121	0,4	1,3
Ensemble	21 121	100	277 037	100	7,6

Source : ANPE, DRTEFP - DEFM TH inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2005, données brutes - Traitement ORM.

CHAPITRE 4 : LA POPULATION HANDICAPÉE SALARIÉE DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

I. CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES HANDICAPÉES EN EMPLOI

En 2004, 12 503 personnes handicapées, bénéficiaires de la loi de 1987, sont employées dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi (tableau 12).

Les travailleurs handicapés représentent seulement 3 % de l'ensemble des salariés des établissements assujettis. Cette part est plus importante dans les départements alpins, mais légèrement plus faible dans le Var.

Précaution de lecture

Les données présentées dans ce document sont issues de l'exploitation des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) de l'année 2004. Seules les déclarations validées après contrôle sont retenues. Ce sont des données brutes, non redressées et provisoires. Les chiffres font référence aux personnes physiques et non aux unités bénéficiaires.

TABLEAU 12 L'EMPLOI DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

	Bénéficiaires TH	Ensemble des salariés	Part des TH dans l'emploi salarié total (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	311	7 695	4,0
Hautes-Alpes	210	5 186	4,0
Alpes-Maritimes	3 075	96 884	3,2
Bouches-du-Rhône	6 212	211 159	2,9
Var	1 332	48 524	2,7
Vaucluse	1 363	43 479	3,1
PACA	12 503	412 927	3,0

Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.

Les travailleurs handicapés en emploi dans les établissements assujettis de la région, sont en grande partie des hommes (62 %). Cette proportion varie de 58 % dans les Alpes-Maritimes à 68 % dans les Hautes-Alpes (tableau 13).

La structure par âge montre une proportion élevée de seniors : 41 % des bénéficiaires en emploi ont plus de 50 ans. Cette part varie de 30 % dans les Hautes-Alpes à 44 % dans les Bouches-du-Rhône.

Une personne handicapée sur deux a une reconnaissance de la Cotorep (graphique 10). 31 % de ces reconnaissances concernent un handicap modéré (catégorie B), 11 % un handicap léger (catégorie A) et 11 % un handicap grave (catégorie C).

Les personnes ayant eu un accident du travail représentent 26 % des travailleurs handicapés en emploi. Les accidentés du travail sont surreprésentés dans les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse (respectivement 28 % et 31 %).

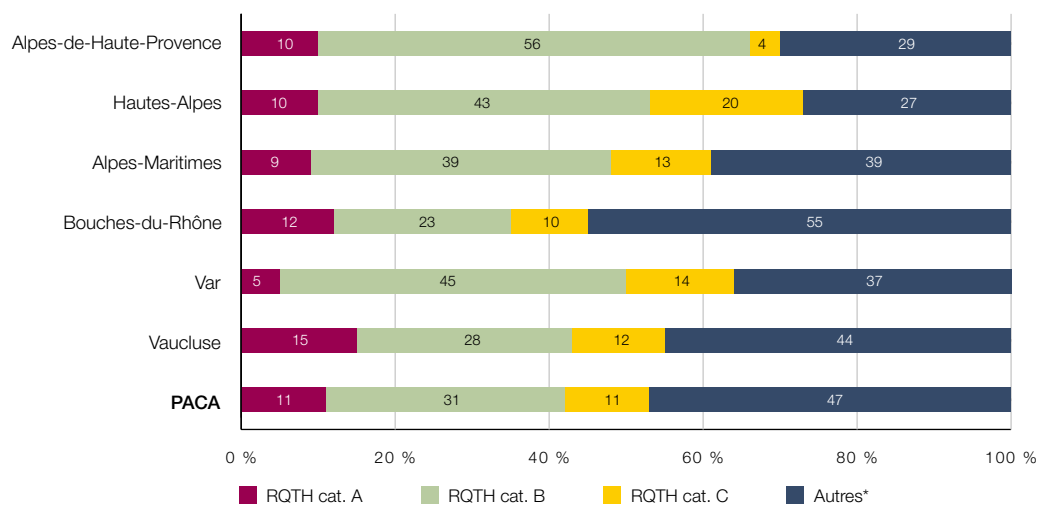
La catégorie socioprofessionnelle des ouvriers concerne 26 % de l'ensemble des bénéficiaires en emploi. La proportion est la même pour les employés. Le Vaucluse se distingue par une part très importante d'ouvriers (43 %).

TABLEAU 13 SEXE ET ÂGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN EMPLOI

	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Sexe (en %)							
Homme	66,1	67,6	58,5	63,1	60,7	67,2	62,3
Femme	33,9	32,4	41,5	36,9	39,3	32,8	37,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Âge (en %)							
Moins de 25 ans	3,5	1,4	2,3	1,5	1,4	2,0	1,8
De 25 à 50 ans	58,2	68,1	58,3	54,2	61,6	61,8	57,2
Plus de 50 ans	38,3	30,5	39,4	44,3	36,9	36,2	41,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 10 STRUCTURE DES CATÉGORIES ADMINISTRATIVES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN EMPLOI



* Autres : personnes en instance de Cotorep, invalides pensionnés, mutilés de guerre ou assimilés, personnes victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.

II. LES SECTEURS D'ACTIVITÉ QUI EMPLOIENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Précaution de lecture

La répartition de l'emploi selon les secteurs dont relèvent les établissements assujettis diffère de celle de l'ensemble de la région. Le tertiaire et la construction sont sous-représentés et l'industrie surreprésentée. Ceci est dû à la taille des établissements assujettis (plus de 20 salariés). Ce critère introduit un biais non négligeable, d'autant que le tissu économique de la région se caractérise par une part importante d'entreprises de petites tailles.

Les travailleurs handicapés représentent 3 % de l'ensemble des salariés des établissements assujettis. Cette part est plus importante dans les secteurs de l'*administration publique* (6 %) et de la *métallurgie* (5 %).

Dans les établissements assujettis, la répartition des travailleurs handicapés en emploi, par grands secteurs d'activité, est semblable à celle de l'ensemble des salariés. Le secteur tertiaire regroupe 70 % des bénéficiaires en emploi ; l'industrie 24 % et la construction 5 % (tableau 14).

À un niveau de découpage plus fin (en NAF 60), les établissements regroupant le plus de travailleurs handicapés sont ceux relevant de la *santé et action sociale* et du *commerce de détail et réparation d'articles domestiques*. L'emploi des personnes handicapées est relativement peu concentré : les cinq secteurs qui recrutent le plus représentent 45 % de l'emploi total des bénéficiaires (tableau 15). La part des secteurs de la *santé et action sociale* et de l'*administration publique*, dans l'emploi total de travailleurs handicapés, est plus importante que pour l'ensemble des salariés (de 3 points de pourcentage).

Bien que l'emploi des travailleurs handicapés se fasse essentiellement dans le tertiaire, la répartition sectorielle est nuancée selon les départements :

- une surreprésentation des effectifs dans le secteur de l'industrie dans les Alpes-de-Haute-Provence et le Vaucluse. Dans les Alpes-de-Haute-Provence, l'emploi est très concentré dans l'*industrie chimique*. Dans le Vaucluse, l'emploi dans l'industrie est plus diversifié, ce sont les *industries alimentaires* et la *fabrication d'autres produits minéraux non métalliques* qui regroupent le plus de travailleurs handicapés ;
- une surreprésentation des effectifs dans le secteur de la construction dans les Hautes-Alpes et, dans une moindre mesure, les Bouches-du-Rhône. À noter que le secteur de la construction représente

une part importante des établissements assujettis des Hautes-Alpes ;

- une surreprésentation des effectifs dans le secteur tertiaire dans le Var et les Alpes-Maritimes. Dans le Var, la part du *commerce de détail et réparation d'articles domestiques* est très importante. Dans les Alpes-Maritimes, c'est la *santé et action sociale* qui domine.

Le Vaucluse et les Bouches-du-Rhône se distinguent par une plus grande diversification sectorielle de l'emploi. En effet, les cinq secteurs qui recrutent le plus représentent respectivement 43 % et 45 % de l'effectif total des salariés handicapés. *A contrario*, dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes, l'emploi des bénéficiaires est très concentré dans quelques secteurs d'activité.

TABLEAU 14 RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES TH EN EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN %, NAF 17)

	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Agriculture, chasse, sylviculture	-	-	-	0,3	1,1	2,4	0,6
Industries extractives	-	-	-	0,3	-	0,0	0,1
Industrie manufacturière	40,6	7,2	18,2	21,7	13,4	32,0	21,3
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0,0	6,7	2,1	2,5	3,5	2,1	2,5
Construction	3,9	12,5	4,6	5,5	3,6	3,2	4,9
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques	22,7	15,4	18,3	16,2	29,3	20,6	18,8
Hôtels et restaurants	3,2	4,3	7,9	2,0	4,4	1,6	3,7
Transports et communications	0,0	6,3	5,6	9,4	1,4	7,5	7,2
Activités financières	0,0	0,0	4,0	9,4	5,1	3,6	6,6
Immobilier, location et services aux entreprises	4,9	-	8,5	11,2	9,4	7,3	9,6
Administration publique	5,2	0,0	8,3	4,8	5,2	6,0	5,7
Éducation	0,0	3,4	0,7	1,3	0,8	1,2	1,1
Santé et action sociale	13,0	37,5	16,8	12,6	16,4	10,2	14,2
Services collectifs, sociaux et personnels	5,2	5,8	4,6	2,8	6,3	2,3	3,7
Activités des ménages	-	-	-	-	-	-	-
Activités extra-territoriales	-	-	-	-	-	-	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Par grands secteurs							
<i>Industrie</i>	40,6	13,9	20,4	24,2	17,0	34,2	24,0
<i>Construction</i>	3,9	12,5	4,6	5,5	3,6	3,2	4,9
<i>Tertiaire</i>	55,5	73,6	74,7	69,7	78,4	60,2	70,5

Le tiret remplace les données non disponibles.

Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.

TABEAU 15 LES CINQ SECTEURS (EN NAF 60) QUI EMPLOIENT LE PLUS DE BÉNÉFICIAIRES ET LEUR PART DANS L'EMPLOI TOTAL DE BÉNÉFICIAIRES

Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Industrie chimique 30 %	Santé et action sociale 38 %	Santé et action sociale 17 %	Santé et action sociale 13 %	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques 20 %	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques 10 %	Santé et action sociale 14 %
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques 14 %	Construction 13 %	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques 13 %	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques 12 %	Santé et action sociale 16 %	Santé et action sociale 10 %	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques 13 %
Santé et action sociale 13 %	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques 12 %	Administration publique 8 %	Intermédiation financière 8 %	Services fournis principalement aux entreprises 8 %	Industries alimentaires 9 %	Services fournis principalement aux entreprises 7 %
Commerce de gros et intermédiaires du commerce 7 %	Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur 7 %	Hôtels et restaurants 8 %	Services fournis principalement aux entreprises 8 %	Commerce de gros et intermédiaires du commerce 6 %	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques 7 %	Administration publique 6 %
Industries alimentaires 6 %	Transports terrestres 6 %	Services fournis principalement aux entreprises 6 %	Construction 6 %	Administration publique 5 %	Commerce de gros et intermédiaires du commerce 7 %	Intermédiation financière 5 %
Part de ces cinq secteurs en % du total des bénéficiaires 69 %	75 %	52 %	45 %	55 %	43 %	45 %

Source : DRTEFP PACA - DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires - Traitement ORM.



PARTIE 2 :

LE TISSU ÉCONOMIQUE RÉGIONAL

Chapitre 1 : EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL	38
I. La structure de l'emploi au 1 ^{er} janvier 2005	38
II. L'emploi salarié dans le secteur privé	40
III. Le marché du travail	43
III.1 Évolution du taux de chômage régional	43
III.2 Les offres d'emploi enregistrées à l'ANPE	45
Chapitre 2 : LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI	47
I. Les établissements assujettis	47
II. L'acquittement de l'obligation d'emploi	49
III. Le taux d'emploi	52

CHAPITRE 1 : EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL

Ce bref panorama de l'emploi en région apporte quelques données de cadrage, permettant d'appréhender le contexte régional et les disparités locales qui conditionnent pour partie les possibilités d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Une analyse plus approfondie par zone d'emploi est proposée dans la publication *Perspectives territoriales, Emplois et qualifications*, « Outils d'analyse » n° 6, ORM, décembre 2004.

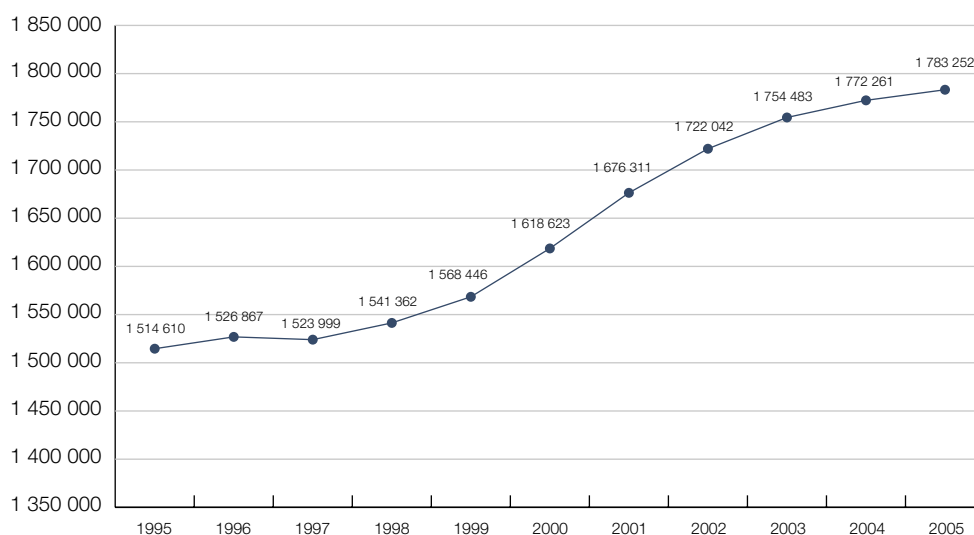
I. STRUCTURE DE L'EMPLOI AU 1^{ER} JANVIER 2005

Depuis 10 ans, l'emploi régional connaît une croissance soutenue (+ 18 % entre 1995 et 2005), malgré un léger ralentissement observé à partir de 2003 (graphique 1).

Précaution de lecture

Les données présentées ici sont issues des estimations d'emploi de l'Insee, qui prennent en compte l'ensemble des salariés (y compris ceux du secteur public) et des non-salariés. Elles sont basées sur plusieurs sources statistiques et sont calées sur les résultats des recensements successifs de la population.

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI EN RÉGION DEPUIS 1995



Source : Insee - Estimation d'emploi au 1^{er} janvier, données provisoires - Traitement ORM.

La région PACA compte **1 783 252 emplois** en 2005. Entre 2004 et 2005, le nombre d'emplois a progressé de 0,6 % en PACA, contre 0,2 % pour la France entière.

La croissance de l'emploi concerne les secteurs de la construction, des services et du commerce. L'agriculture et l'industrie connaissent respectivement un recul de 3,2 % et 1 % en un an (tableau 1). Ces deux secteurs ne représentent que 12 % de l'emploi régional, largement dominé par les activités de services (deux tiers des effectifs).

L'emploi salarié représente 90 % des emplois. L'emploi non salarié croît quatre fois plus vite que le nombre de salariés (+ 2 % entre 2004 et 2005, contre + 0,5 %), mais sa part se maintient à 10 %.

TABLEAU 1 L'EMPLOI AU 1^{ER} JANVIER 2005, PAR DÉPARTEMENT ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

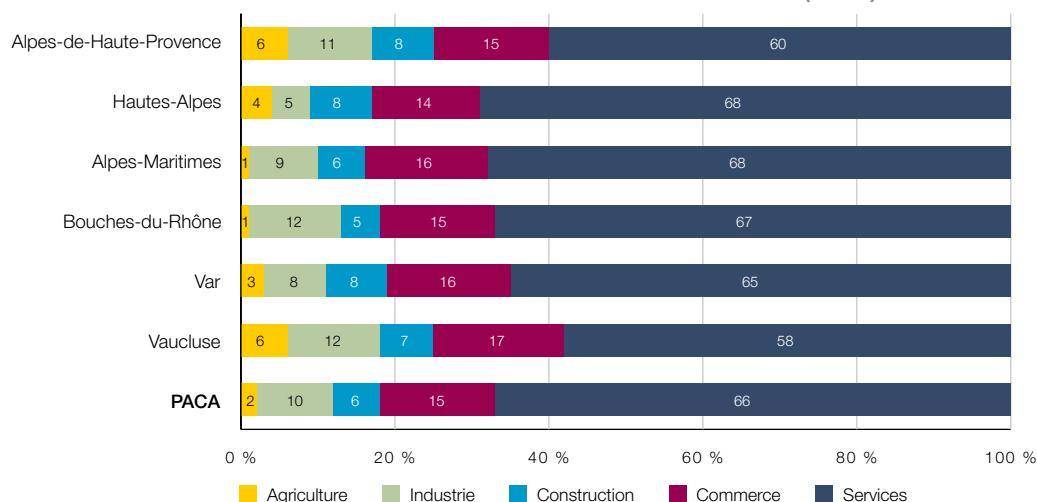
	Effectifs en emploi au 1 ^{er} janvier 2005	Évolution 2004-2005 (en %)	Part de l'emploi salarié dans l'emploi total (en %)	
Secteurs	Agriculture	44 118	- 3,2	52
	Industrie	181 332	- 1,0	93
	Construction	113 645	+ 2,6	81
	Commerce	275 649	+ 0,2	87
	Services	1 168 508	+ 0,9	92
Départements	Alpes-de-Haute-Provence	54 328	+ 0,4	85
	Hautes-Alpes	57 670	+ 0,6	85
	Alpes-Maritimes	400 849	+ 0,1	88
	Bouches-du-Rhône	738 700	+ 0,9	92
	Var	321 177	+ 0,7	88
	Vaucluse	210 528	+ 0,8	88
PACA	1 783 252	+ 0,6	90	

Source : Insee – Estimation d'emploi au 01.01.2005, données provisoires – Traitement ORM.

La structure de l'emploi régional correspond à des structures homogènes entre les départements : tous présentent une concentration des emplois dans les activités de services et une part de l'emploi salarié avoisinant 90 %. Les Alpes-de-Haute-Provence et le Vaucluse se distinguent par un poids plus fort de l'emploi agricole (6 % contre 2 % en région, graphique 2). Les Bouches-du-Rhône affichent la plus forte part d'emploi salarié.

L'évolution moyenne régionale de l'emploi est également le fait de l'ensemble des départements : tous enregistrent une hausse de l'emploi inférieure à 1 %. C'est dans les Bouches-du-Rhône que la progression a été la plus rapide (+ 0,9 %) et elle a été la plus lente dans les Alpes-Maritimes (+ 0,1 %).

GRAPHIQUE 2 RÉPARTITION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ PAR DÉPARTEMENT (EN %)



Source : Insee – Estimation d'emploi au 01.01.2005, données provisoires – Traitement ORM.

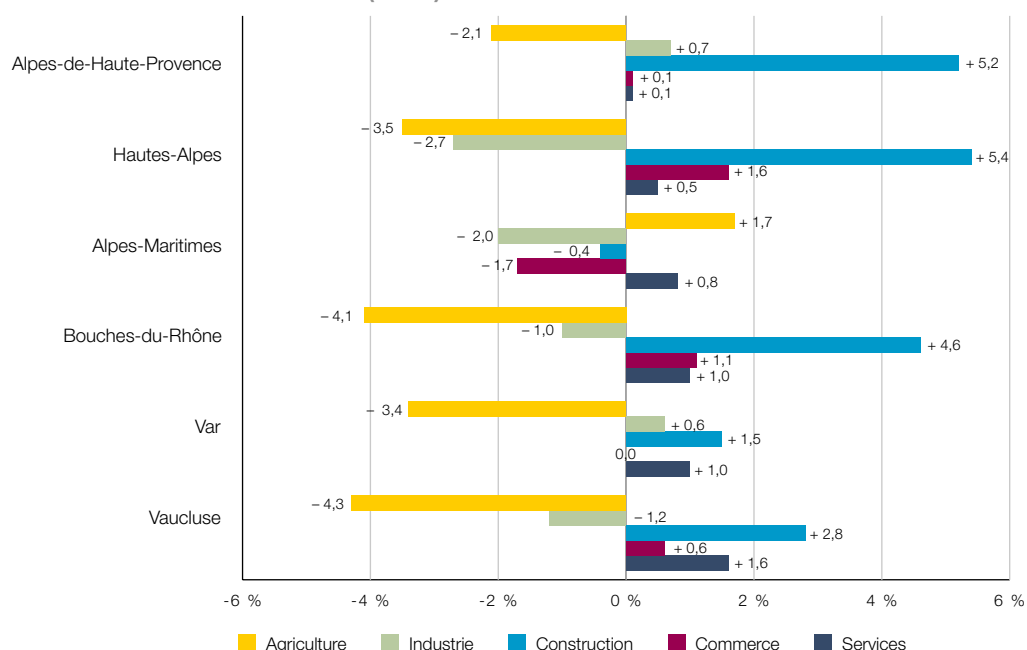
Les évolutions par grands secteurs d'activité font cependant apparaître quelques différences notables entre les départements (graphique 3) :

- **dans les Alpes-de-Haute-Provence**, c'est le secteur de la construction qui enregistre une forte hausse des emplois (+ 5,2 %). L'emploi industriel est également en croissance depuis 2004, alors que l'emploi

tertiaire est stable ;

- **dans les Hautes-Alpes**, la hausse de l'emploi a concerné au premier plan les secteurs de la construction et du commerce, alors que l'emploi industriel a reculé de près de 2 % ;
- **dans les Alpes-Maritimes**, les emplois dans les activités de service ont sensiblement progressé en un an. Le commerce et la construction, dont l'emploi augmente en région, enregistrent une diminution des effectifs dans le département ;
- **dans les Bouches-du-Rhône**, les évolutions sont conformes aux moyennes régionales. La hausse de l'emploi dans la construction est toutefois particulièrement forte (+ 4,6 %) ;
- **dans le Var**, seul l'emploi agricole recule. Dans l'industrie, l'emploi est en hausse de 0,6 %, alors qu'il diminuait de 2 % l'année précédente ;
- **dans le Vaucluse**, les évolutions observées au plan régional sont accentuées : l'emploi dans les activités de services et la construction est en forte hausse, tandis qu'il diminue sensiblement dans l'industrie et l'agriculture.

GRAPHIQUE 3 ÉVOLUTION ANNUELLE (2004-2005) DE L'EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET PAR DÉPARTEMENT (EN %)



Source : Insee – Estimation d'emploi au 01.01.2005, données provisoires – Traitement ORM.

Précaution de lecture

Le champ d'observation de la source Unédic exclut les salariés de l'État et des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif, des secteurs agricoles et para-agricoles, les employés de maison, le personnel des entreprises publiques à caractère industriel et commercial.

II. L'EMPLOI SALARIÉ DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Au 1^{er} janvier 2005, on compte **1 115 789 salariés** dans les 135 810 établissements affiliés à l'Unédic dans la région PACA (tableau 2).

Comme au plan national, l'emploi salarié régional connaît une nette reprise initiée en 2004, qui se consolide en 2005. En PACA, le taux d'évolution annuel est passé de + 0,9 % en 2004 à + 1,6 % en 2005. Au total, on compte 17 000 salariés de plus en région par rapport à l'année précédente. Le nombre d'établissements a également progressé (+ 0,2 %), alors qu'il diminuait entre 2003 et 2004.

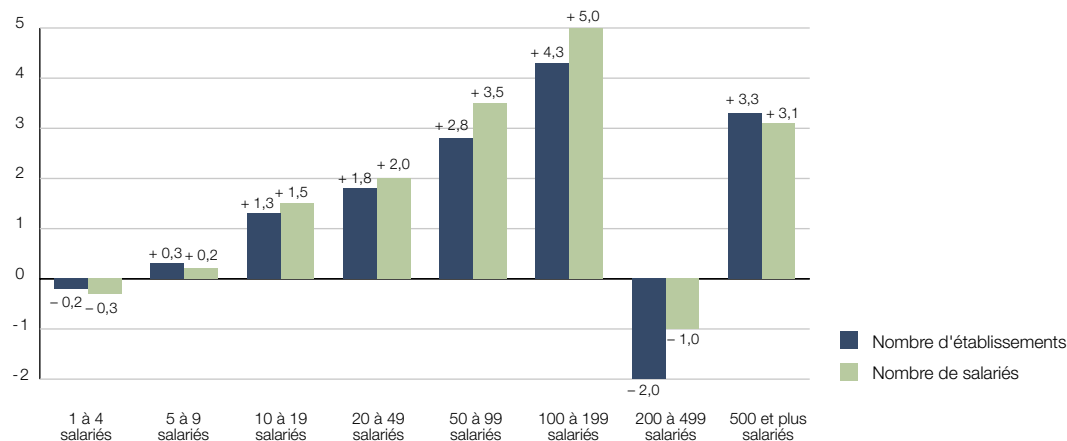
TABLEAU 2 STRUCTURE ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS AFFILIÉS À L'UNÉDIC AU 1^{ER} JANVIER 2005

	Établissements			Salariés		
	Effectifs au 1 ^{er} janvier 2005	Évolution 2004-2005 (en %)	Part des établissements de plus de 20 salariés	Effectifs au 1 ^{er} janvier 2005 (en %)	Évolution 2004-2005 (en %)	Part des salariés dans les établissements de plus de 20 salariés (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	4 280	+ 0,8	6	28 979	+ 0,7	49
Hautes-Alpes	4 610	+ 3,2	6	31 671	+ 4,9	49
Alpes-Maritimes	36 978	- 1,2	6	267 401	+ 0,4	52
Bouches-du-Rhône	48 883	+ 0,5	9	494 433	+ 2,0	63
Var	26 330	+ 1,3	6	172 373	+ 2,9	46
Vaucluse	14 729	- 0,5	7	120 932	- 0,1	55
PACA	135 810	+ 0,2	7	1 115 789	+ 1,6	56

Source : Unédic – Données provisoires au 01.01.2005 – Traitement ORM.

La croissance de l'emploi est surtout le fait des grands établissements : les taux d'évolution les plus importants concernent les établissements employant entre 50 et 200 salariés (graphique 4). Ces établissements présentent une augmentation nette de 9 500 salariés, soit plus de la moitié de l'augmentation globale. À l'inverse, les petits établissements de moins de 10 salariés – soit près d'un établissement sur trois en région – n'ont pas, voire peu, participé à la croissance de l'emploi.

Pour les établissements moins de 200 salariés, on constate donc que plus la taille est importante, plus la croissance de l'emploi est forte. Ce constat s'oppose à ce que l'on observe sur la France entière, où la croissance de l'emploi en 2005 s'est concentrée dans les établissements de petite taille¹.

GRAPHIQUE 4 ÉVOLUTION ANNUELLE (2004-2005) DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE SALARIÉS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS (EN %)


Source : Unédic – Données provisoires au 01.01.2005 – Traitement ORM.

L'emploi salarié régional est toujours dominé par les activités tertiaires relevant du *commerce de détail*, de la *santé et action sociale*, et des *services opérationnels*² (près d'un tiers des salariés est employé dans ces trois secteurs, tableau 3).

La croissance de l'emploi salarié est le fait de 10 secteurs d'activité sur 16 (graphique 5). Ils ont créé 19 000 emplois entre 2004 et 2005, compensant largement le recul observé dans les secteurs de l'industrie et de l'agriculture.

70 % des créations d'emploi se concentrent dans trois secteurs d'activité :

- **la construction** : avec une hausse de 4 500 emplois entre 2004 et 2005, ce secteur affiche une progression de près de 5 % de ses effectifs en un an. C'est le secteur le plus dynamique sur cette période ;

¹ « L'emploi salarié en 2005 : après la timide progression de 2004, une consolidation des créations d'emploi », Point'Stat n° 21, Unédic, Direction des études et des statistiques, août 2006.

² Les services opérationnels incluent les activités de sécurité, nettoyage, assainissement, voirie, gestion des déchets, de location sans opérateur et de sélection, fourniture de personnel (travail temporaire).

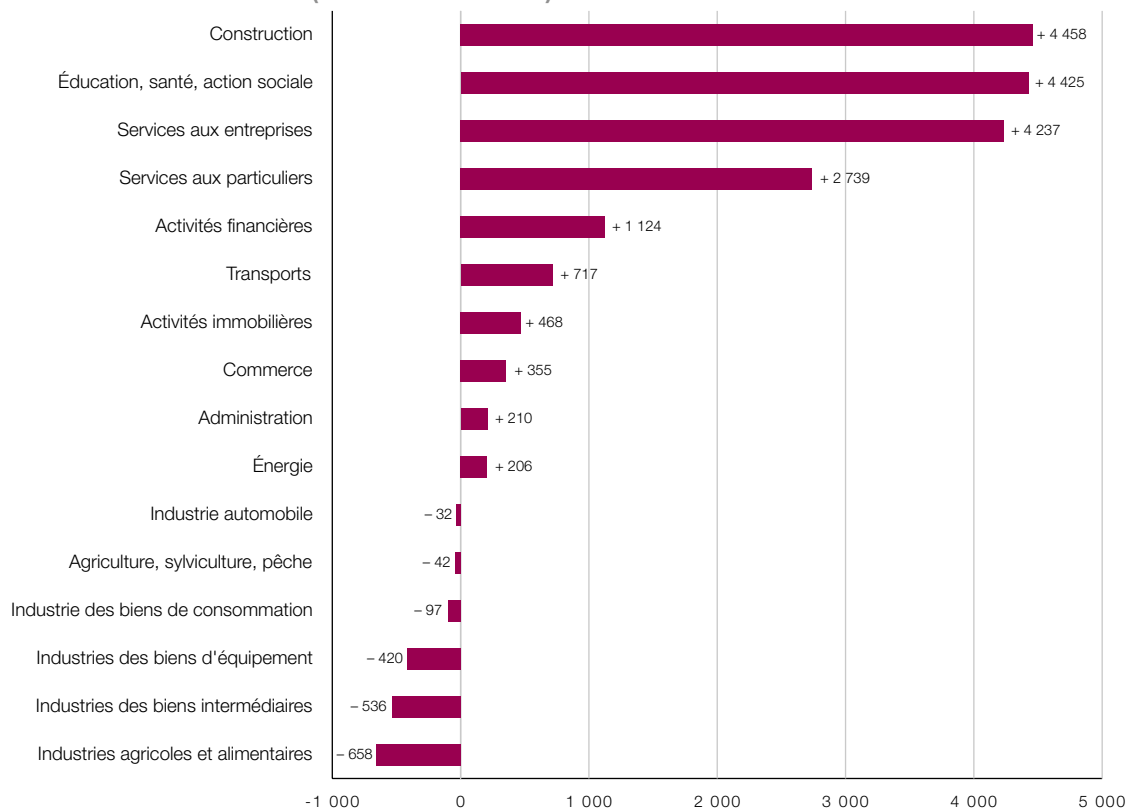
- **l'éducation, santé, action sociale** : avec 4 400 emplois de plus (soit une progression annuelle de 3,6 %), ce secteur poursuit sa croissance. Les deux tiers des emplois créés concernent le secteur de la *santé, action sociale*, mais c'est l'*éducation* qui connaît la plus vive progression (+ 8,8 % de taux de croissance en un an) ;
- **les services aux entreprises** : second secteur d'emploi salarié en PACA, les services aux entreprises ont vu leurs effectifs s'élever de 3,4 % (soit 4 200 postes en plus). Ces créations d'emploi se concentrent dans le secteur des *conseils et assistance*, qui enregistre une hausse de 6,6 % de ses effectifs. À l'inverse, les *services opérationnels* ont perdu 1 200 emplois, mais représentent toujours plus de 9 % de l'emploi salarié régional.

TABEAU 3 LES DIX PREMIERS SECTEURS D'ACTIVITÉ AU 1^{ER} JANVIER 2005

Intitulé secteur (NES 36)	Effectif 2004	Part en % de l'emploi salarié total	Part des salariés employés dans les établissements de 20 salariés et plus (en %)
1 Commerce de détail, réparations	137 321	12,3	47
2 Santé, action sociale	108 966	9,8	74
3 Services opérationnels	104 900	9,4	79
4 Construction	96 791	8,7	38
5 Conseils et assistance	85 640	7,7	50
6 Hôtels et restaurants	82 388	7,4	38
7 Commerce de gros, intermédiaires	69 724	6,2	48
8 Transports	69 287	6,2	73
9 Commerce et réparation automobile	34 815	3,1	39
10 Activités financières	33 983	3,0	51
Total de ces dix secteurs	823 815	73,8	56

Source : Unédic – Données provisoires au 01.01.2005 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 5 ÉVOLUTION ANNUELLE (2004-2005) DE L'EMPLOI SALARIÉ SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ (NES 16 - EN VALEUR)



Source : Unédic – Données provisoires au 01.01.2005 – Traitement ORM.

L'augmentation de l'emploi salarié est la plus rapide dans les Hautes-Alpes, le Var et les Bouches-du-Rhône (tableau 2). Plus de la moitié (56 %) des emplois créés concernent des entreprises des Bouches-du-Rhône, et 28 % se situent dans le Var. Seul le département du Vaucluse n'a pas connu de hausse de l'emploi salarié entre 2004 et 2005, du fait notamment d'une légère baisse du nombre d'établissements employeurs (-0,5 %).

Dans l'ensemble des départements, le *commerce de détail* est le premier secteur d'emploi salarié, excepté dans les Hautes-Alpes où les *hôtels et restaurants* représente le premier secteur employeur en 2005 (et connaît une forte progression, tableau 4). Le Var et le Vaucluse se distinguent par une forte part de la *construction* dans l'emploi salarié (respectivement 11 % et 9 %), et une progression rapide de ce secteur sur un an (+4 %). L'emploi dans les Alpes-Maritimes reste centré sur les secteurs liés à l'activité touristique du département (le *commerce*, les *hôtels et restaurants*, et les *services opérationnels* représentent un tiers de l'emploi salarié), mais seuls les *hôtels et restaurants* connaissent une hausse de leurs effectifs.

TABEAU 4 LES CINQ PREMIERS SECTEURS D'ACTIVITÉ PAR DÉPARTEMENT, ET ÉVOLUTION ANNUELLE (2004-2005) DE L'EMPLOI SALARIÉ

Alpes-de-Haute-Provence		Hautes-Alpes		Alpes-Maritimes		Bouches-du-Rhône		Var		Vaucluse		
1	Commerce de détail, réparations	0 %	Hôtels et restaurants	+ 14%	Commerce de détail, réparations	- 2%	Commerce de détail, réparations	- 1%	Commerce de détail, réparations	+ 1%	Commerce de détail, réparations	- 1%
2	Santé, action sociale	+ 3%	Commerce de détail, réparations	+ 2%	Hôtels et restaurants	+ 2%	Services opérationnels	- 1%	Construction	+ 4%	Construction	+ 4%
3	Construction	+ 6%	Santé, action sociale	+ 1%	Services opérationnels	- 2%	Santé, action sociale	+3%	Santé, action sociale	+ 3%	Services opérationnels	- 9%
4	Hôtels et restaurants	- 2%	Construction	+ 6%	Santé, action sociale	+ 2%	Conseils et assistance	+7%	Hôtels et restaurants	+ 3%	Santé, action sociale	+ 4%
5	Services opérationnels	- 1%	Transports	+ 6%	Conseils et assistance	+ 3%	Transports	+1%	Services opérationnels	+ 3%	Commerce de gros, intermédiaires	0%
Part des cinq 1^{ers} secteurs		53 %		29 %		50 %		47%		48 %		48 %

Source : Unédic - Données provisoires au 01.01.2005 - Traitement ORM.

III. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

III.1 ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE RÉGIONAL

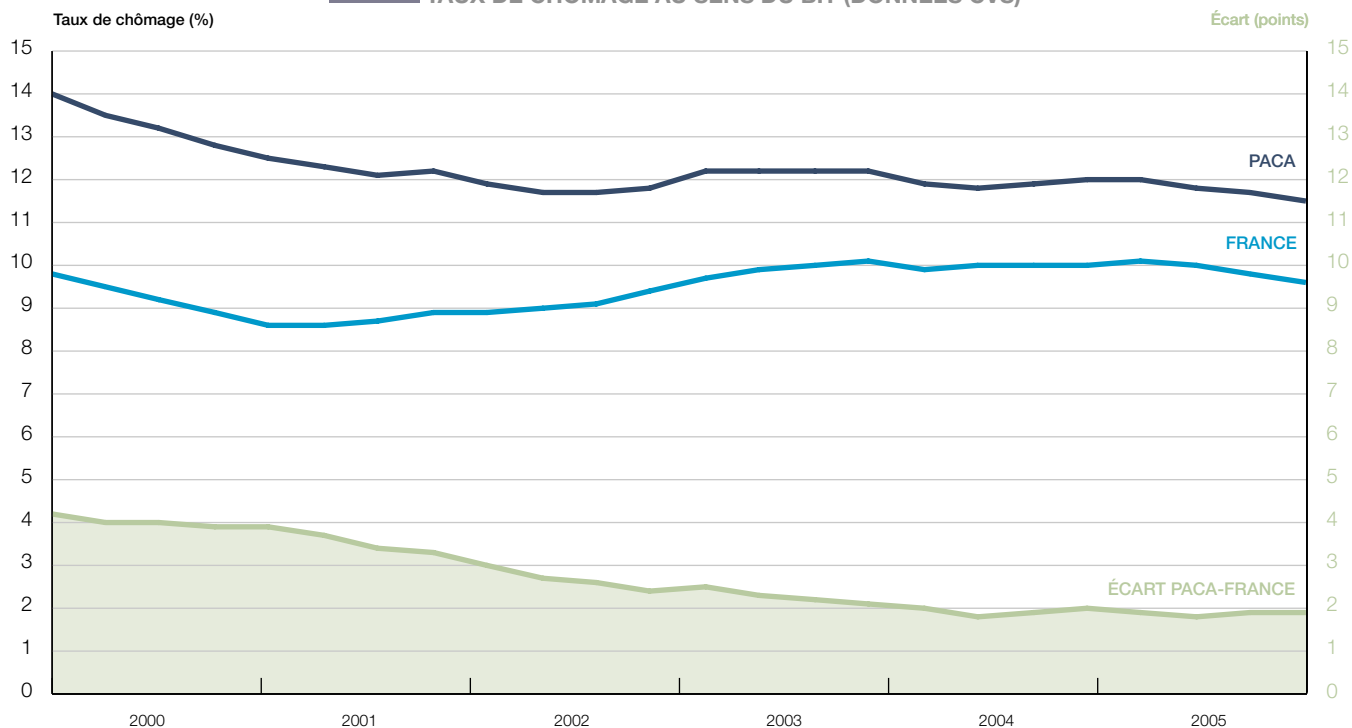
Sur la période 2000-2005, le taux de chômage en PACA continue d'être supérieur au taux de chômage national. Cependant, l'écart entre ces deux taux s'amenuise (graphique 6), car ils connaissent des évolutions contrastées. En cinq ans, le taux de chômage a connu une baisse de 1,7 points au plan régional, alors qu'il a augmenté de 0,7 point en France.

La région n'avait pas connu un taux de chômage aussi peu élevé depuis 1990. Cependant, elle demeure l'une des régions les plus touchées par le chômage : seules les régions Nord-Pas-de-Calais et Languedoc-Roussillon présentent un taux supérieur.

Précaution méthodologique

Le terme de chômage utilisé ici correspond au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT). Il comptabilise les personnes qui sont simultanément : sans travail, à la recherche d'un emploi (salarié ou non salarié) et disponibles pour travailler. Les données sont corrigées des variations saisonnières (CVS).

GRAPHIQUE 6 TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU BIT (DONNÉES CVS)



Source : Insee – Traitement ORM.

Durant l'année 2005, les taux de chômage en PACA et sur la France entière ont toutefois connu sensiblement la même évolution : ils ont respectivement diminué de 0,5 et de 0,4 point en un an, pour atteindre au quatrième trimestre 2005 11,5 % en région et 9,6 % au niveau national (tableau 5).

Ce recul général du chômage s'est répercuté sur l'ensemble des départements. Il a été de forte ampleur dans le Var (- 0,9 point), mais nettement moins perceptible dans le Vaucluse (- 0,1 point, tableau 5).

Malgré sa diminution, le taux de chômage des Bouches-du-Rhône demeure le plus élevé (12,7 %), le département se situe parmi les dix départements de France affichant les taux les plus forts. *A contrario*, les Hautes-Alpes se distinguent par un taux particulièrement faible (7,6 %).

TABLEAU 5 TAUX DE CHÔMAGE AU QUATRIÈME TRIMESTRE 2005 PAR DÉPARTEMENT (DONNÉES CVS)

Département	Taux (en %)	Évolution annuelle (en points)
Alpes-de-Haute-Provence	10,2	- 0,4
Hautes-Alpes	7,6	- 0,5
Alpes-Maritimes	9,7	- 0,7
Bouches-du-Rhône	12,7	- 0,4
Var	11,9	- 0,9
Vaucluse	11,2	- 0,1
PACA	11,5	- 0,5
France entière	9,6	- 0,4

Source : Insee – Traitement ORM.

III.2 LES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES À L'ANPE

Le nombre d'offres d'emploi enregistrées à l'ANPE a connu une forte hausse durant l'année 2005 par rapport aux années précédentes : + 10 % entre 2004 et 2005 (graphique 7).

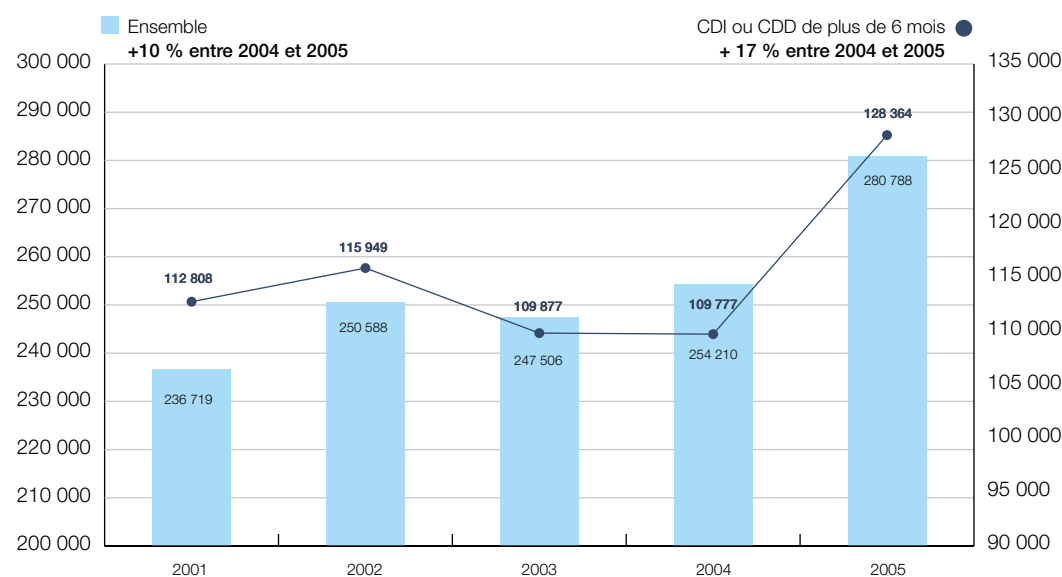
Cette forte progression s'est réalisée à la fois grâce :

- aux offres d'emploi durable (CDI et CDD de plus de 6 mois) : + 17 % ;
- aux offres d'emploi très temporaire (CDD ou mission intérimaire de moins d'un mois) : + 25 %.

Les offres d'emploi en CDD ou missions intérimaires de moins de 6 mois – qui représentent 43 % des offres – ont en revanche stagné.

Ces évolutions se sont traduites par une élévation significative de la part des offres d'emploi durable : elle est passée de 43 % en 2004 à 46 % en 2005. Toutefois, elle n'atteint pas la part de 48 % enregistrée en 2001.

GRAPHIQUE 7 ÉVOLUTION DES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES À L'ANPE (DONNÉES EN CUMUL ANNUEL À FIN DÉCEMBRE)



Source : DR ANPE, DRTEFP – Traitement ORM.

Tous les départements s'inscrivent dans cette évolution, même si la progression du nombre d'offres d'emploi est plus modérée dans le Vaucluse et les départements alpins (tableau 6). Ce sont d'ailleurs dans ces départements que la précarisation des emplois offerts est la plus marquée : la part des offres d'emploi durable est inférieure à 40 %. Cependant, dans l'ensemble des départements, la part des emplois temporaires (de moins de 6 mois) a reculé.

TABLEAU 6 NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES EN 2005 (CUMUL ANNUEL À FIN DÉCEMBRE) ET ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2004

	Ensemble des offres d'emploi		Offres d'emploi durable*		Part des offres d'emploi durable* (en %)
	Effectifs (en cumul annuel)	Évolution annuelle (en %)	Effectifs (en cumul annuel)	Évolution annuelle (en %)	
Alpes-de-Haute-Provence	7 988	+ 7	3 025	+ 16	38
Hautes-Alpes	8 199	+ 5	2 546	+ 12	31
Alpes-Maritimes	65 720	+ 10	32 937	+ 15	50
Bouches-du-Rhône	116 567	+ 13	54 200	+ 17	46
Var	49 477	+ 12	22 880	+ 21	46
Vaucluse	32 837	+ 3	12 776	+ 17	39
PACA	280 788	+ 10	128 364	+ 17	46

* Offres d'emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois.

Source : DR ANPE, DRTEFP – Traitement ORM.

Précaution de lecture

L'indicateur de tension est le ratio entre les offres d'emploi et les demandes d'emploi. Un métier est considéré « en tension » lorsque ce ratio est supérieur ou égal à 1, c'est-à-dire lorsque le nombre d'offres d'emploi est supérieur ou égal au nombre de demandes d'emploi. Plus ce ratio est faible, plus il y a un déficit d'offres.

Seules deux familles professionnelles affichent un nombre d'offres d'emploi supérieur à celui des demandes : l'électricité, électronique, et l'agriculture (tableau 7). À un niveau plus fin (FAP 84), on recense quinze métiers dont l'indicateur de tension est supérieur à 1 (pour l'année 2005) :

- armée, pompiers, police ;
- ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction ;
- ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal ;
- ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal ;
- maraîchers, jardiniers, viticulteurs ;
- techniciens du bâtiment et des travaux publics ;
- techniciens, agents de maîtrise de l'électricité, l'électronique, et la maintenance ;
- employés des services divers³ ;
- infirmiers, sages-femmes ;
- représentants ;
- ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique ;
- techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques ;
- cuisiniers ;
- ouvriers non qualifiés du bois ;
- ouvriers qualifiés des industries de process.

TABLEAU 7 INDICATEUR DE TENSION DES FAMILLES PROFESSIONNELLES (FAP 22)

	Indicateur de tension*
Électricité, électronique	1,05
Agriculture, marine, pêche	1,03
Hôtellerie, restauration, alimentation	0,91
Mécanique, travail des métaux	0,89
Industries de process	0,84
Maintenance	0,73
Santé, action sociale, culturelle et sportive	0,71
BTP	0,71
Informatique	0,69
Tourisme et transport	0,64
Commerce	0,63
Communication, informations, spectacles	0,59
Services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité...)	0,55
Ingénieurs et cadres de l'industrie	0,54
Industries légères (bois, industries graphiques)	0,47
Banques et assurances	0,46
Enseignement, formation	0,44
Gestion, administration	0,43
Fonction publique et professions juridiques	0,40
Artisanat	0,29
Études et recherches	0,29

* Calcul : OEE / DEE, données en cumul entre janvier et décembre 2005.

Source : DR ANPE, DRTEFP – Traitement ORM.

³ Cette famille très hétérogène regroupe les gérants et employés de station-service, les employés des services funéraires, des jeux, de l'entretien artisanal des textiles et autres indépendants prestataires de services (astrologues, professionnels de la parapsychologie...).

CHAPITRE 2 : LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI

Ce qui change avec la loi de 2005

La loi maintient le quota de 6 % de salariés handicapés pour tout établissement dont l'effectif atteint ou dépasse 20 salariés. Citons quelques évolutions.

Des bénéficiaires plus nombreux :

- les titulaires d'une carte d'invalidité et les titulaires de l'AAH s'ajoutent aux bénéficiaires de la loi de 1987.

Des modalités de calcul différentes :

- l'effectif à prendre en compte pour calculer le taux d'emploi inclut désormais l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris ceux qui occupaient des emplois dits « exclus » ;
- chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi est décompté pour une seule unité ;
- tout salarié handicapé est retenu dans ce décompte s'il a été présent dans l'entreprise pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois.

Renforcement de l'obligation dans la fonction publique :

- les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) sont concernées ;
- un Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été créé, à l'image de l'Agefiph pour le secteur privé.

Une obligation de négocier :

- dans le secteur privé, lors de négociations de branches (tous les trois ans) ou d'entreprises (tous les ans), les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées devront obligatoirement être abordées.

Une contribution à l'Agefiph plus importante :

- le plafond de la contribution à l'Agefiph est relevé pour les entreprises n'ayant pas rempli leur obligation. Elle sera même triplée pour les entreprises n'ayant réalisé aucun effort au bout de trois ans.



Précaution de lecture

Les données présentées dans ce document sont issues de l'exploitation des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) de l'année 2004. Seules les déclarations validées après contrôle sont retenues. Ce sont des données brutes, non redressées et provisoires.

I. LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

En 2004, 5 191 établissements de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi en PACA. Les Bouches-du-Rhône en regroupent 46 %.

75 % des établissements assujettis relèvent du tertiaire, 16 % de l'industrie et 5 % de la construction. À un niveau plus fin (en NAF 17, graphique 8), le secteur du *commerce, réparations automobile et d'articles domestiques* concentre à lui seul près d'un quart des établissements assujettis de la région. Le secteur de *l'industrie manufacturière* est au second rang et regroupe 16 % des établissements assujettis. Ces deux secteurs sont surreprésentés par rapport à leurs parts dans l'ensemble des établissements de la région¹.

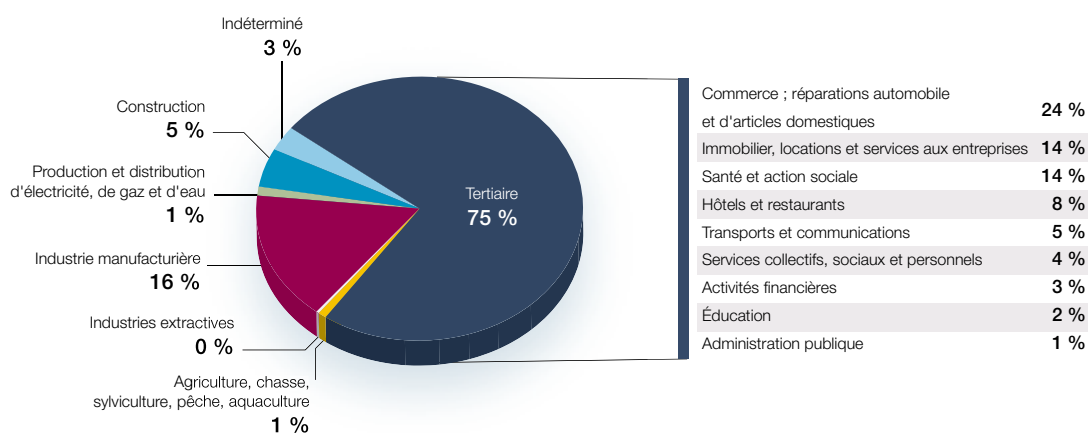
Le secteur de *l'immobilier, location et services aux entreprises* arrive au troisième rang (14 % des établissements assujettis), mais il est sous-représenté, comparativement à son poids réel en région². À noter également que les secteurs de la *construction* et des *transports et communications* sont peu représentés par rapport à leurs parts réelles en région. Ces sous-représentations peuvent s'expliquer par le calcul de l'assiette d'assujettissement, qui exclut les emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières³.

¹ Ils représentent respectivement 18 % et 12 % du total des établissements de plus de 20 salariés affiliés à l'Unédic en 2004.

² Il représente 20 % du total des établissements de plus de 20 salariés affiliés à l'Unédic en 2004.

³ Dorénavant, ces emplois seront pris en compte (loi de 2005).

GRAPHIQUE 8 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS EN PACA EN 2004 SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN NAF 17)



Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.

La répartition des établissements assujettis par secteurs d'activité présente quelques disparités départementales (tableau 8).

Dans le Var, le poids du tertiaire est nettement supérieur à la région : 81 % des établissements assujettis relèvent de ce secteur (75 % en région).

Le secteur industriel est surreprésenté dans le Vaucluse et les Alpes-de-Haute-Provence. La part de l'*industrie manufacturière* dans ces deux départements est respectivement de 21 % et 20 % contre 16 % en région. À l'inverse, ce secteur est moins présent dans les Alpes-Maritimes et le Var.

Le poids de la construction est plus important dans les Hautes-Alpes (14 % contre 5 % en région).

Enfin, logiquement, les Bouches-du-Rhône ne présentent pas de spécificité par rapport à la région.

Ces disparités départementales sont semblables à celles observées dans l'ensemble des établissements de plus de 20 salariés affiliés à l'Unédic.

TABLEAU 8 LES CINQ SECTEURS QUI COMPTENT LE PLUS D'ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS ET LEUR POIDS DANS LE TOTAL DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS (EN NAF 17)

Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques 31 %	Santé et action sociale 30 %	Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques 22 %	Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques 21 %	Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques 32 %	Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques 31 %	Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques 24 %
Industrie manufacturière 20 %	Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques 21 %	Immobilier, location et services aux entreprises 16 %	Immobilier, location et services aux entreprises 17 %	Santé et action sociale 17 %	Industrie manufacturière 21 %	Industrie manufacturière 16 %
Santé et action sociale 17 %	Construction 14 %	Industrie manufacturière 13 %	Industrie manufacturière 17 %	Industrie manufacturière 12 %	Santé et action sociale 10 %	Immobilier, location et services aux entreprises 14 %
Immobilier, location et services aux entreprises 7 %	Industrie manufacturière 9 %	Hôtels et restaurants 13 %	Santé et action sociale 14 %	Hôtels et restaurants 11 %	Immobilier, location et services aux entreprises 8 %	Santé et action sociale 14 %
Services collectifs, sociaux et personnels 7 %	Services collectifs, sociaux et personnels 6 %	Santé et action sociale 12 %	Transports et 6 %	Immobilier, location et services aux entreprises 9 %	Transports et 7 %	Hôtels et restaurants 8 %
Part des cinq secteurs en % du total des établissements assujettis 80 %	80 %	76 %	75 %	81 %	77 %	76 %
Nombre total d'Éts assujettis 121	96	1 270	2 368	732	604	5 191

Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.

Plus de six établissements assujettis sur dix emploient moins de 50 salariés. Les secteurs de l'industrie et de la construction se distinguent par une part plus importante de grands établissements (plus de 100 salariés).

II. L'ACQUITTEMENT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

LÉGISLATION

La mise en œuvre de l'obligation d'emploi

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

- l'emploi direct de personnes bénéficiaires ;
- la conclusion de contrats avec des établissements de travail protégé. Ces contrats peuvent exonérer l'établissement dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi ;

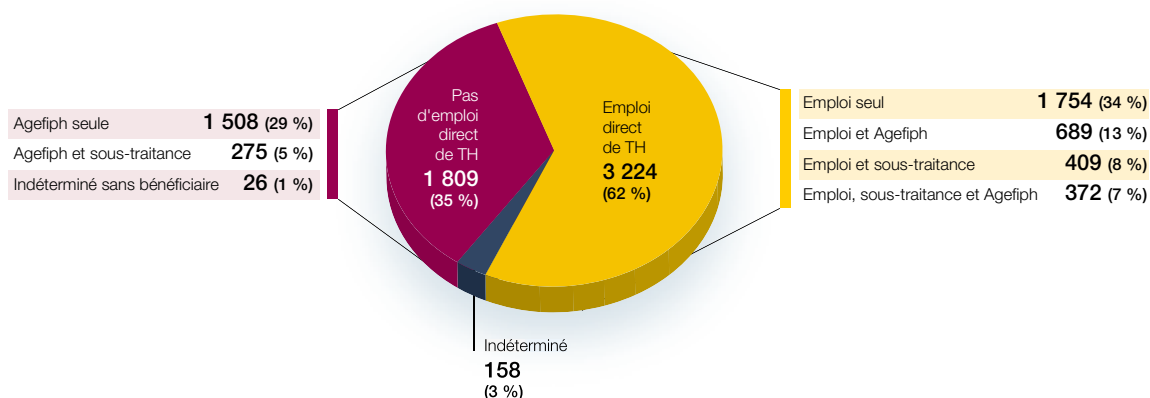
- l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle. Cette modalité ne peut être prise en compte que dans la limite du tiers de son obligation d'emploi ;
- la mise en œuvre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Cet accord doit comporter obligatoirement un plan d'embauche de personnes handicapées et au moins deux des actions suivantes :
 - un plan d'insertion et de formation,
 - un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
 - un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement ;
- le versement d'une contribution à l'Agefiph.

Les réponses à l'obligation d'emploi sont globalement les mêmes d'une année sur l'autre. En 2004 (graphique 9) :

- 62 % des établissements assujettis ont rempli leur obligation en employant au moins une personne handicapée ;
- seulement un tiers des établissements assujettis respectent leur obligation exclusivement grâce à l'emploi de travailleurs handicapés ;
- 8 % des établissements ont choisi d'associer de l'emploi direct et indirect, c'est-à-dire en passant des contrats avec des établissements du milieu protégé ; procurant ainsi du travail à des personnes extérieures à l'entreprise ;
- 20 % des établissements assujettis employaient des travailleurs handicapés, mais ont dû verser une contribution financière à l'Agefiph faute d'avoir atteint le quota de 6 % avec de l'emploi direct ou indirect ;
- enfin, près de 30 % des établissements se sont acquittés de leur obligation en versant uniquement une contribution à l'Agefiph⁴.

À noter que la part des établissements assujettis ayant signé un accord est de 7 %.

GRAPHIQUE 9 LES MODALITÉS D'ACQUITTEMENT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN PACA (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET RÉPARTITION EN %)

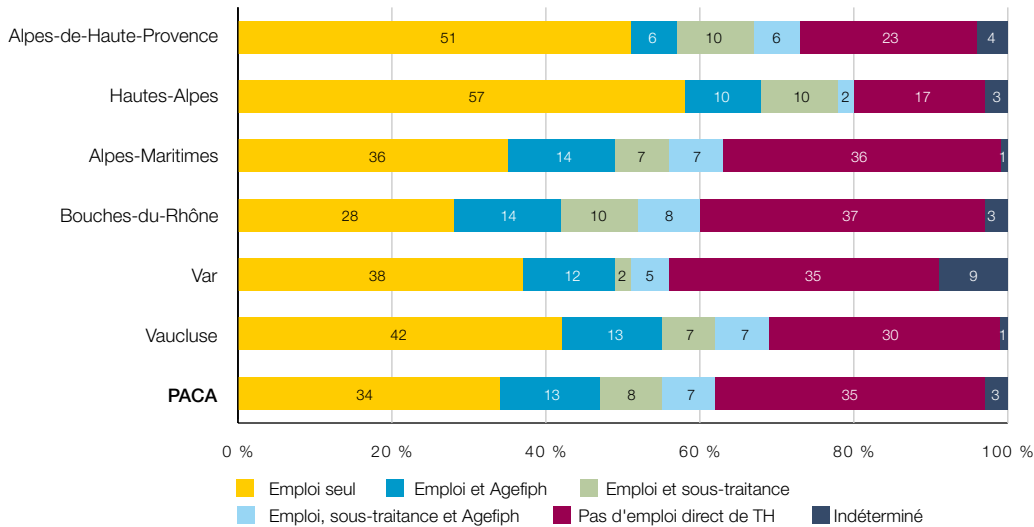


Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.

Les modalités d'acquittement varient d'un département à l'autre (graphique 10). Les Hautes-Alpes, les Alpes-de-Haute-Provence et le Vaucluse se distinguent par des parts élevées d'établissements s'acquittant de leur obligation exclusivement par l'embauche de travailleurs handicapés. À l'inverse, les Bouches-du-Rhône présentent la plus forte part d'établissements n'employant aucun travailleur handicapé.

⁴ Ces établissements sont les plus visés par la loi de 2005. Si un établissement n'a fait aucun effort en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pendant trois années consécutives, sa contribution sera plus importante.

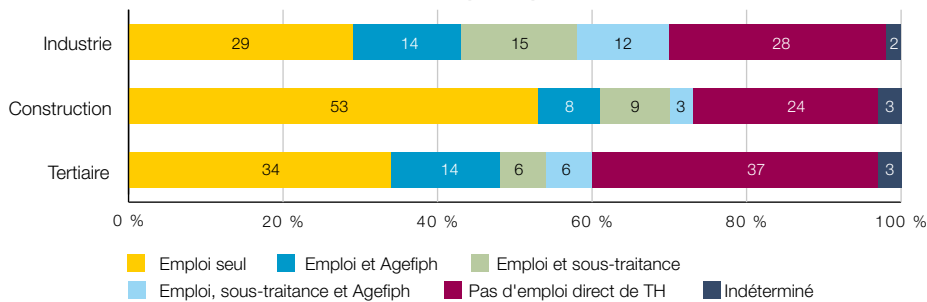
GRAPHIQUE 10 LES MODALITÉS D'ACQUITTEMENT DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS SELON LE DÉPARTEMENT (EN %)



Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.

Le secteur d'activité de l'établissement influe sur les modalités d'acquittement (graphique 11). Dans la construction, plus de la moitié des établissements assujettis remplissent leur obligation par de l'emploi seul. Dans l'industrie, les établissements associent davantage l'emploi à de la sous-traitance ou à une contribution à l'Agefiph. En revanche, dans le tertiaire, les établissements n'employant aucune personne handicapée représentent une part plus importante.

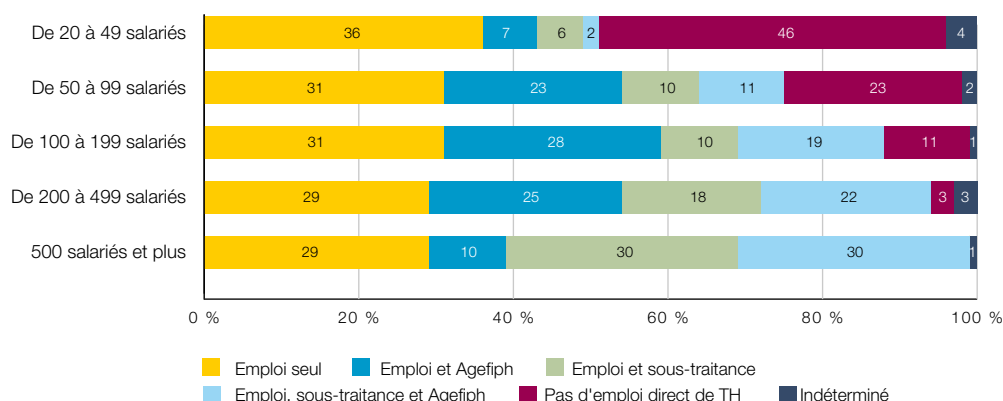
GRAPHIQUE 11 LES MODALITÉS D'ACQUITTEMENT DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN %)



Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.

La taille de l'établissement a également une influence sur la réponse à l'obligation d'emploi (graphique 12). Plus la taille de l'établissement est grande, plus l'emploi de travailleurs handicapés est fréquent. Toutefois, la proportion d'établissements atteignant le quota par de l'emploi uniquement est presque semblable d'une tranche de taille à l'autre. Cette proportion est plus importante dans les établissements de moins de 50 salariés (36 %). Lorsque ces établissements emploient des travailleurs handicapés, ils ont rarement recours à d'autres mesures, car il leur suffit d'embaucher peu pour s'acquitter de leur obligation. À l'inverse, les grands établissements emploient plus, mais ils combinent souvent de l'emploi seul avec une contribution financière et de la sous-traitance.

GRAPHIQUE 12 LES MODALITÉS D'ACQUITTEMENT DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS SELON LEUR TAILLE (EN %)



Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.

III. LE TAUX D'EMPLOI

Précaution de lecture

Le taux d'emploi est différent du rapport brut entre le nombre de travailleurs handicapés et l'effectif total de l'entreprise.

Le calcul de ce taux prend notamment en compte la nature du handicap et exclut les emplois à conditions d'aptitudes particulières. Le taux d'emploi légal obligatoire est de 6 %.

Le taux d'emploi régional s'élève à 4,0 %, soit une baisse de 0,1 point par rapport à 2003. Rappelons que le taux d'emploi national était de 4,2 % en 2003 (dernières données disponibles).

Les constats faits sur les modalités de réponse à l'obligation d'emploi se retrouvent pour le taux d'emploi. Le taux est d'autant plus élevé que l'usage de l'emploi comme seule modalité d'acquittement est fréquent. Ainsi, il varie selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité et la localisation géographique (tableau 9).

Effet taille : le taux d'emploi est légèrement plus élevé dans les établissements de plus de 200 salariés ; il est plus faible dans les établissements de moins de 50 salariés.

Effet secteur : le taux d'emploi est nettement plus élevé dans le secteur de la construction. Ceci peut s'expliquer par la présence importante d'emplois à conditions d'aptitudes particulières, qui sont exclus du décompte de l'effectif d'assujettissement.

Effet localisation : les taux d'emploi sont plus élevés dans les départements alpins ; ils dépassent même le taux d'emploi légal de 6 % dans les Hautes-Alpes. Les zones d'emploi de Briançon, Carpentras et Digne se distinguent par des taux d'emploi particulièrement forts (carte 1). Inversement, dans les Bouches-du-Rhône et le Var, les taux sont plus faibles. Les zones d'emploi d'Aix-en-provence et Draguignan affichent les valeurs les plus faibles.

Le secteur tertiaire affiche un taux d'emploi très faible dans le Var (3,3 %).

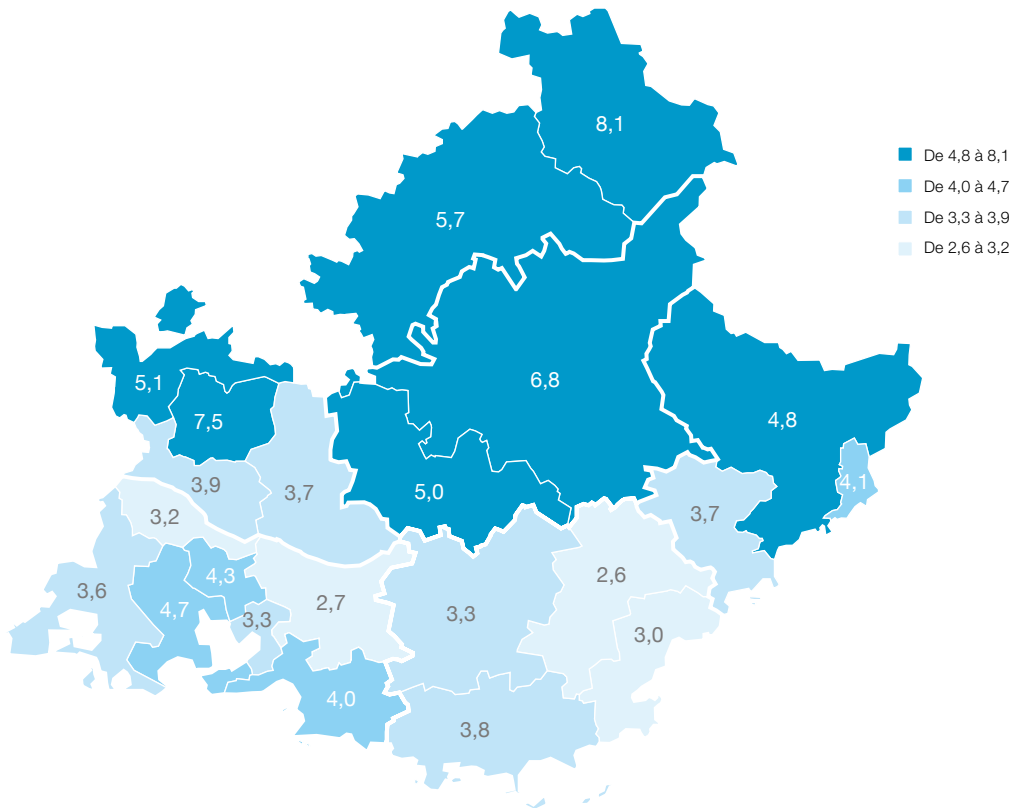
TABLEAU 9 TAUX D'EMPLOI SELON LE DÉPARTEMENT ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN %)

	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Industrie	6,1	6,4	4,0	3,6	3,7	4,7	3,9
Construction	Ns*	7,5	5,1	4,8	5,5	5,3	5,1
Tertiaire	5,8	6,5	4,3	3,8	3,3	4,3	3,9
Tous secteurs confondus	6,0	6,5	4,3	3,7	3,4	4,4	4,0

Ns : non significatif.

Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires.

CARTE 1 TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR ZONE D'EMPLOI (EN %)



Pour la localisation des zones d'emploi, reportez-vous à l'annexe 3.

Source : DRTEFP PACA – DOETH 2004, données brutes non redressées et provisoires – Traitement ORM.



PARTIE 3 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Chapitre 1 : QUELQUES INDICATEURS DE L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE	56
I. Les sorties du chômage pour reprise d'emploi	56
II. L'accès aux mesures d'aide publique à l'emploi	57
III. Les mesures spécifiques d'aide à l'emploi versées par l'Agefiph	58
Chapitre 2 : LES ACTIONS DU RÉSEAU CAP EMPLOI	60
I. L'accueil et l'orientation	60
I.1 Le public accueilli	60
I.2 L'orientation vers des actions de préparation et d'adaptation à l'emploi	63
II. Les placements en emploi	64
II.1 Évolution des placements et durée de prise en charge	64
II.2 Caractéristiques des contrats signés	65
II.3 Profil des personnes placées	67
II.4 Caractéristiques des entreprises qui recrutent	68
III. La sensibilisation et la mobilisation des entreprises	70
Chapitre 3 : L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	72
I. Les sorties de l'ANPE pour entrée en stage de formation	72
II. L'accès aux formations de droit commun	73
II.1 Les prestations et formations de l'AFPA	73
II.2 Les formations du programme régional de formation (Conseil régional)	75
III. L'accès au dispositif spécialisé	77
IV. La formation en alternance aidée par l'Agefiph	79

CHAPITRE 1 : QUELQUES INDICATEURS DE L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE

I. LES SORTIES DU CHÔMAGE POUR REPRISE D'EMPLOI

Précaution de lecture

Les sorties du chômage pour « reprise d'emploi » concernent les personnes inscrites à l'ANPE déclarant avoir trouvé un emploi, quels que soient le type et la nature du contrat de travail (y compris les contrats aidés dans le cadre des aides publiques pour l'emploi). Les sorties du chômage suite à une création d'entreprise sont également comptabilisées dans ce motif.

Durant l'année 2005, **5 640 demandeurs d'emploi handicapés** ont déclaré avoir repris une activité professionnelle, soit 21 % de l'ensemble des personnes handicapées sorties du chômage (tableau 1). C'est dans les Bouches-du-Rhône que la part de ce motif de sortie est la plus faible (18 %), les sorties pour « absence au contrôle¹ » étant surreprésentées dans ce département.

La reprise d'emploi demeure moins fréquente parmi les demandeurs d'emploi handicapés que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi sortis du chômage (la part des reprises d'emploi est de 24 % en 2005, soit de 3 points supérieure). Ce sont dans les départements alpins et le Var que cet écart est le plus marqué.

Le nombre de chômeurs handicapés ayant retrouvé un emploi a sensiblement augmenté entre 2004 et 2005 (+ 17 %), la part de ce motif de sortie du chômage est ainsi passée de 19 % à 21 % en un an. Cette augmentation a été plus vive dans le Var et les Alpes-Maritimes. Dans tous les départements, la hausse du nombre de chômeurs ayant trouvé un emploi a été de plus forte ampleur pour la population handicapée que pour l'ensemble des publics.

TABLEAU 1 LES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS SORTIS DU CHÔMAGE POUR REPRISE D'EMPLOI

	Effectifs en 2005	Évolution 2004-2005 (en %)	Part dans le total des sorties (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	265	+ 11	22
Hautes-Alpes	341	+ 8	31
Alpes-Maritimes	1 533	+ 21	23
Bouches-du-Rhône	1 708	+ 13	18
Var	1 087	+ 28	22
Vaucluse	706	+ 9	21
PACA	5 640	+ 17	21

Source : ANPE, DRTEFP – Demandes d'emploi sorties en catégories 1 à 3, cumul sur l'année 2005 – Traitement ORM.

Les chômeurs handicapés ayant repris une activité professionnelle en 2005 présentent les caractéristiques suivantes² :

- ils sont majoritairement titulaires d'un diplôme de niveau V (49 % d'entre eux). Mais ils sont nombreux à ne posséder aucun diplôme : 24 % contre 14 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi sortis pour reprise d'emploi ;
- ils sont le plus souvent inscrits à l'ANPE depuis moins de 6 mois (44 % d'entre eux). Mais ils sont plus nombreux à être des chômeurs de longue durée (31 %) que l'ensemble des demandeurs d'emploi (23 %). Notons toutefois que la part des chômeurs de longue durée parmi les demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, augmente pour l'ensemble des publics (y compris celui des handicapés) ;
- ils possèdent dans un cas sur deux une RQTH de catégorie B.

¹ Les sorties des fichiers de l'ANPE pour « absence au contrôle » concernent les personnes n'ayant pas rempli dans les délais impartis leur déclaration de situation mensuelle, ce qui entraîne le non-renouvellement de leur demande d'emploi et la cessation de leur inscription au chômage.

² Ces données se rapportent uniquement à la population des demandeurs d'emploi handicapés de catégorie 1, seules données disponibles.

II. L'ACCÈS AUX MESURES D'AIDE PUBLIQUE À L'EMPLOI

DÉFINITION

En 2005, le plan de cohésion sociale instaure de nouveaux dispositifs, en remplacement des mesures existantes. L'année 2005 constitue une période de transition, marquée par d'importantes évolutions dans le champ des mesures d'aides publiques à l'emploi :

- disparition des SIFE (stages d'insertion et de formation à l'emploi) et SAE (stage d'accès à l'entreprise) au 1^{er} janvier 2005 ; des CES (contrat emploi solidarité) et CEC (contrat emploi consolidé) au 30 avril 2005 ;
- rénovation du contrat initiative emploi (CIE) ;
- **mise en œuvre des nouveaux contrats :**

Contrats du secteur marchand	Contrat initiative emploi (CIE)	Il vise l'insertion durable dans le secteur marchand des personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles d'accès à l'emploi. En région PACA, la priorité a été donnée aux demandeurs d'emploi de longue durée ³ . Il s'agit d'un CDI ou d'un CDD de 24 mois maximum, à temps partiel ou à temps complet.
	Contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA)	Il vise à faciliter l'insertion professionnelle des bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS, API, AAH) qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi. Le CI-RMA peut revêtir la forme d'un contrat de travail à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat à durée indéterminée.
Contrats du secteur non marchand	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Il vise à favoriser le retour à l'emploi, dans le secteur non marchand, des personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles d'accès à l'emploi. En région PACA, les travailleurs handicapés sont considérés comme public prioritaire pour ce type de contrat. Il s'agit d'un CDD à temps partiel d'une durée minimale de 6 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois.
	Contrat d'avenir (CA)	Il vise le retour à l'emploi des bénéficiaires des minima sociaux (RMI, ASS, API, AAH). Il s'agit d'un CDD à temps partiel d'une durée de 2 ans, renouvelable dans la limite de 12 mois.

D'autres nouveaux dispositifs concernent le public des jeunes :

- le **CJE (contrat jeune en entreprise)** vise à favoriser l'embauche en emploi durable dans le secteur marchand de jeunes à faibles niveaux de qualification et manquant d'expérience professionnelle ;
- le **Civis (contrat d'insertion dans la vie sociale)** a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation d'un projet d'insertion dans l'emploi durable, pour les jeunes de moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il est conclu avec la mission locale et sa durée est d'un an renouvelable.

Les CIE, CAE et CA ont concerné environ **2 200 personnes handicapées** en 2005, dont plus de la moitié ont signé un CAE (tableau 2). Les contrats d'avenir représentent de faibles effectifs en 2005 (640 bénéficiaires tous publics entre mai et décembre en PACA). Quant au CI-RMA, il a concerné au total moins de 100 personnes en 2005 (c'est pourquoi les données ne figurent pas dans le tableau).

La part des travailleurs handicapés dans ces différentes mesures est variable, mais elle reste relativement faible comparativement aux anciens dispositifs. Les publics en difficulté sont en effet souvent tributaires des périodes de transition entre les dispositifs. En 2004, on recensait 16 % de personnes handicapées dans les SIFE, 13 % dans les CES et 15 % dans les CEC. En 2005, on compte :

- 7 % de travailleurs handicapés dans les CIE, contre 11 % au plan national ;
- 10 % de travailleurs handicapés dans les CAE, contre 12 % au plan national.

Globalement, ce sont dans les départements alpins que l'on retrouve les plus fortes proportions de personnes handicapées parmi les bénéficiaires des mesures d'aide à l'emploi.

³ Les publics visés par les différents types de contrats sont définis nationalement, mais les mesures peuvent être mobilisées différemment selon les régions, dans les conditions fixées par le préfet de région, et appréciées par les acteurs du service public de l'emploi.

TABLEAU 2 NOMBRE D'ENTRÉES DE PERSONNES HANDICAPÉES SUR LES MESURES D'AIDE PUBLIQUE À L'EMPLOI (2005)

	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Contrat initiative emploi (CIE)							
Nombre de signatures – public handicapé	50	40	208	319	154	129	900
Part en % sur le total des entrées	12	16	8	6	7	11	7
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)							
Nombre de signatures – public handicapé	44	53	311	491	160	188	1 247
Part en % sur le total des entrées	13	19	13	9	7	11	10
Contrat d'avenir (CA)							
Nombre de signatures – public handicapé	-	-	-	-	-	-	35
Part en % sur le total des entrées	-	-	-	-	-	-	5

Les données concernant les personnes handicapées dans les CI-RMA, CJE ou Civis ne sont pas encore disponibles.

Source : Cnasea, Dares, DRTEFP – Cumul de mai à décembre 2005 – Traitement ORM.

III. LES MESURES SPÉCIFIQUES D'AIDE À L'EMPLOI VERSÉES PAR L'AGEFIPH

DÉFINITION

La **prime à l'insertion** est une aide financière de l'Agefiph destinée à encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts en faveur de l'embauche des personnes handicapées et à stabiliser l'emploi de ces personnes. Cette prime ne concerne que les contrats durables (de plus de 12 mois).

L'**aide à la création d'activité** comprend trois mesures : la subvention au créateur d'activité, les conseils préalables à la création d'activité, le soutien et le suivi après création d'activité.

La **garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH)**⁴ est un complément de rémunération pour les travailleurs handicapés en milieu ordinaire, pour lesquels la Cotorep a décidé un abattement de salaire.

Au cours de l'année 2005, l'Agefiph a versé **1 896 primes à l'insertion**, soit 11 % de moins qu'en 2004 (tableau 3). Cette baisse a concerné tous les départements à l'exception du Vaucluse.

Les aides à la création d'activité ont également fortement diminué d'une année sur l'autre (- 38 %), pour atteindre en 2005 un total de 311 subventions versées, contre 500 en 2004.

Seules les garanties de ressources des travailleurs handicapés sont en hausse (+ 22 %), notamment dans les Hautes-Alpes et les Alpes-Maritimes. Le nombre de bénéficiaires de la GRTH ne cesse d'augmenter depuis 2000.

⁴ À compter du 1^{er} janvier 2006, la GRTH est remplacée par l'« aide à l'emploi ».

TABLERAU 3 NOMBRE D'ENTRÉES DANS LES MESURES SPÉCIFIQUES EN 2005

	Alpes-de- Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches- du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Primes à l'insertion							
Nombre de contrats primés	99	72	460	662	318	285	1 896
Évolution 2004-2005 (en %)	- 3	- 13	- 16	- 15	- 8	+ 1	- 11
Aides à la création d'activité							
Nombre de bénéficiaires*	35	17	95	84	37	43	311
Évolution 2004-2005 (en %)	0	- 43	- 32	- 39	- 48	- 50	- 38
Garanties de ressources des travailleurs handicapés (GRTH)							
Nombre de dossiers financés	40	40	85	100	20	85	370
Évolution 2004-2005 (en %)	+ 8	+ 38	+ 29	+ 21	+ 8	+ 19	+ 22

* Sont comptabilisés ici les bénéficiaires de l'aide directe au créateur d'activité.

Source : Agefiph – Traitement ORM.

Les personnes handicapées ayant bénéficié, en 2005, d'une prime à l'insertion présentent les caractéristiques suivantes :

- 61 % sont des hommes, mais la part des femmes a augmenté de 2 points par rapport à 2004 ;
- 20 % ont plus de 50 ans (contre 18 % en 2004) ;
- 19 % ont un niveau de formation inférieur au niveau V.

Les contrats primés en PACA en 2005 sont pour 44 % des contrats aidés (CIE et CAE principalement), contre 49 % au plan national. En région, la part des contrats primés aidés a diminué de 2 points en un an. Cette diminution peut être liée à l'instauration des nouveaux contrats aidés et à leur mode de mobilisation. En effet, en région PACA, les travailleurs handicapés ont été définis comme public prioritaire à l'entrée en CAE, qui sont majoritairement des contrats de 6 mois, donc non éligibles à la prime de l'Agefiph.

Les primes versées ont concerné majoritairement des emplois dans le secteur tertiaire (68 % en PACA, pour 65 % au plan national), ce qui est conforme à la structure de l'économie régionale. La construction constitue le second grand secteur, avec 11 % des contrats primés (alors qu'il représente 9 % de l'emploi salarié en région).

Plus de la moitié de ces emplois sont situés dans des établissements de moins de 20 salariés (54 % en région, et 51 % en France).

CHAPITRE 2 : LES ACTIONS DU RÉSEAU CAP EMPLOI

I. L'ACCUEIL ET L'ORIENTATION

En 2005, il existe sept structures labellisées « Cap emploi » en région PACA : une par département, sauf pour les Bouches-du-Rhône qui en comptent deux (une structure pour la ville de Marseille⁵ et une structure pour les zones hors Marseille).

I.1 LE PUBLIC ACCUEILLI

Deux indicateurs permettent d'apprécier le volume de personnes prises en charge par les Cap emploi :

- le nombre de nouveaux dossiers ouverts : nouvelles personnes accueillies par la structure au cours de l'année ;
- le nombre de dossiers actifs au 31.12.2005 : stock des personnes prises en charge par les structures à la fin de l'année. Ces personnes peuvent avoir été accueillies lors de l'année 2005, ou lors des exercices précédents (mais un dossier n'est considéré comme actif que si la structure a effectué au moins une intervention au cours de l'année 2005).

Les personnes nouvellement prises en charge en 2005

Durant l'année 2005, **8 385 nouvelles personnes** ont été accueillies par les Cap emploi de la région, soit 7 % de moins qu'en 2004 (tableau 4). Parmi ces nouveaux dossiers, 36 % ont été ouverts au titre du PAP/ND (Projet d'action personnalisé pour un nouveau départ) dans le cadre du partenariat entre l'ANPE et les Cap emploi.

Cette diminution a concerné l'ensemble des départements, excepté le Var où le nombre de nouveaux dossiers ouverts est resté stable (on note même une forte progression des dossiers ouverts au titre du PAP/ND : + 21 %).

Précaution de lecture

Le PAP/ND s'inscrit dans le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) mis en œuvre par l'ANPE et l'Assédic. Pour les demandeurs d'emploi handicapés bénéficiaires du PAP/ND, l'ANPE travaille en co-traitance avec le réseau Cap emploi. Ce partenariat repose sur un objectif d'articulation et de complémentarité des services, et fixe quantitativement des engagements de suivi des demandeurs d'emploi handicapés.

TABEAU 4 NOMBRE DE NOUVEAUX DOSSIERS OUVERTS AU COURS DE L'ANNÉE 2005 ET ÉVOLUTION 2004-2005

	Nombre de nouveaux dossiers ouverts		Évolution 2004-2005	
	Ensemble	dont au titre du PAP/ND	Ensemble	dont au titre du PAP/ND
Alpes-de-Haute-Provence	508	191	- 10	- 15
Hautes-Alpes	246	90	- 39	- 22
Alpes-Maritimes	1 954	663	- 12	- 7
Bouches-du-Rhône	2 934	744	- 1	- 17
Var	1 468	933	0	+ 21
Vaucluse	1 275	363	- 7	+ 9
PACA	8 385	2 984	- 7	- 2

Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

Le profil des personnes prises en charge par les Cap emploi est proche de celui des demandeurs d'emploi handicapés. Il s'agit d'un public :

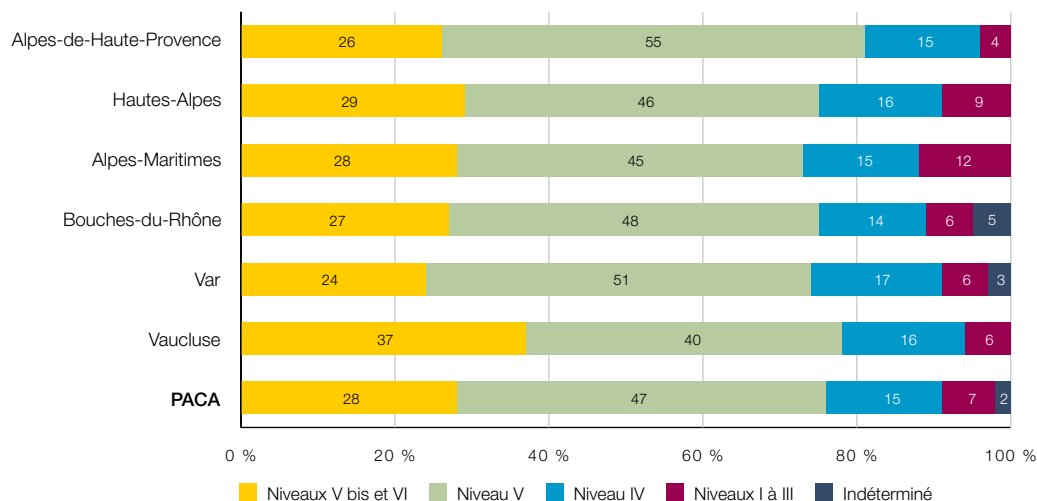
- majoritairement masculin : 56 % sont des hommes. Seul le département des Hautes-Alpes se rapproche d'une parité homme-femme (49 % de femmes) ;
- plutôt âgé : 27 % ont plus de 50 ans. La part des jeunes de moins de 25 ans est cependant plus élevée

⁵ À compter du 1^{er} janvier 2006, la structure en charge de la ville de Marseille a perdu son label Cap emploi. Un dispositif transitoire a été mis en place pour assurer ses missions : le dispositif de coordination des actions d'insertion des personnes handicapées (DCAIPH).

parmi le public des Cap emploi (8 %), que parmi l'ensemble des chômeurs handicapés (3 %) ;

- faiblement diplômé : 34 % des personnes prises en charge ne possèdent aucun diplôme. C'est dans les Cap emploi des Alpes-de-Haute-Provence et du Vaucluse que les parts des personnes non diplômées sont les plus fortes (respectivement 55 % et 41 %, graphique 1). À l'inverse, les départements des Alpes-Maritimes et des Hautes-Alpes se distinguent par une part plus importante de personnes possédant au moins le bac (environ une personne accueillie sur quatre).

GRAPHIQUE 1 NIVEAU DE FORMATION DES PERSONNES NOUVELLEMENT PRISES EN CHARGE PAR DÉPARTEMENT (EN %)



Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

Les principales déficiences des personnes reçues par les Cap emploi relèvent d'un handicap moteur (plus d'une personne sur deux) ou d'une maladie invalidante (tableau 5). Les maladies mentales ou déficiences intellectuelles, ainsi que les handicaps sensoriels sont nettement moins fréquents. Sur le plan administratif, les personnes ayant fait reconnaître un handicap lourd (RQTH de catégorie C) ne représentent que 14 % du public accueilli. Enfin, les personnes reçues sont souvent inactives depuis plus d'un an (52 %), et depuis plus de deux ans pour un tiers d'entre elles. C'est dans le département du Var que les personnes accueillies connaissent le plus fréquemment de longues périodes d'inactivité.

TABLEAU 5 NATURE DU HANDICAP ET DURÉE D'INACTIVITÉ DES PERSONNES NOUVELLEMENT PRISES EN CHARGE EN 2005 PAR DÉPARTEMENT (EN %)

	Nature du handicap					Durée d'inactivité	
	Moteur	Maladie invalidante	Maladie mentale	Visuel et auditif	Déficience intellectuelle	Inactif depuis plus d'1 an	Inactif depuis plus de 2 ans
Alpes-de-Haute-Provence	47	33	4	8	4	45	15
Hautes-Alpes	44	19	8	3	8	50	33
Alpes-Maritimes	59	12	11	5	1	43	14
Bouches-du-Rhône	49	22	8	9	2	52	36
Var	51	27	5	4	1	68	48
Vaucluse	53	20	6	5	1	50	35
PACA	52	21	8	6	2	52	32

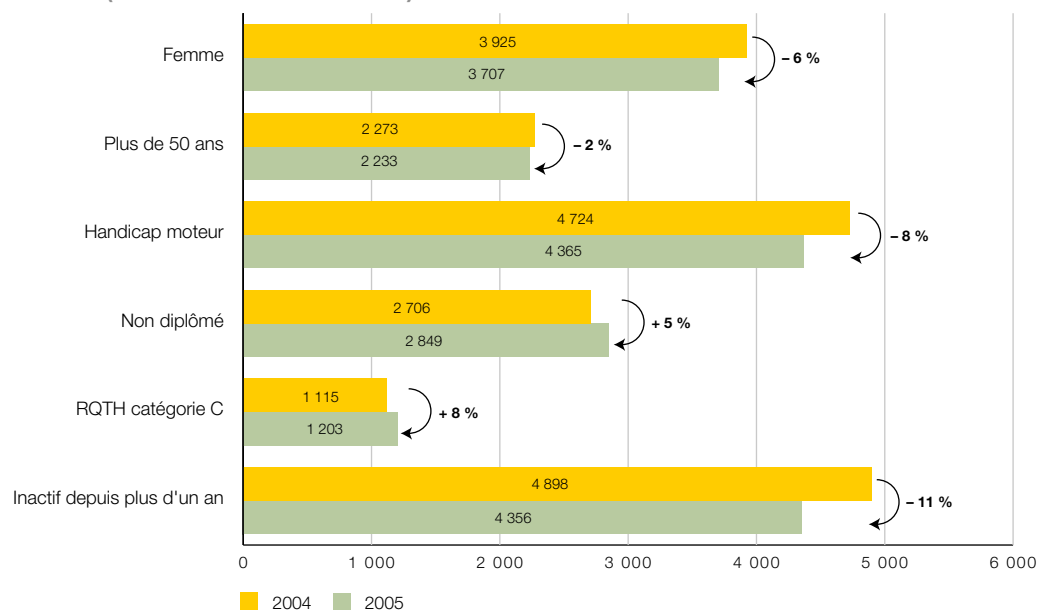
Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

Précaution de lecture

L'indicateur « durée d'inactivité » mesure ici le temps écoulé entre le dernier emploi d'au moins trois mois et la prise en charge par le Cap emploi ; elle n'est pas nécessairement égale à la durée d'inscription à l'ANPE. Le terme de « inactivité » n'est pas à prendre en compte dans son sens traditionnel (retraités, étudiants, femmes au foyer...).

En proportion, les grandes caractéristiques de ce public évoluent peu d'une année sur l'autre. Cependant, la baisse globale du nombre de personnes reçues par les structures n'a pas concerné toutes les catégories de publics. Le nombre de personnes non diplômées a augmenté depuis l'année dernière (graphique 2) ; ainsi que le nombre de personnes ayant une reconnaissance d'un handicap lourd. La diminution des effectifs a été davantage le fait des personnes inactives depuis plus d'un an (- 11 %), des handicapés moteurs (- 8 %) et des femmes (- 6 %).

GRAPHIQUE 2 CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES NOUVELLEMENT PRISES EN CHARGE (EFFECTIFS ET ÉVOLUTION)



Précaution de lecture

La hausse du nombre de dossiers actifs en fin d'année (+ 7 %) est en opposition avec la diminution du nombre de nouveaux dossiers ouverts (- 7 %). Ces évolutions contradictoires peuvent être le signe de durées de prises en charge qui s'allongent (cf. partie suivante).

Source : Cap emploi - Rapports d'activité 2004 et 2005 - Traitement ORM.

Les dossiers actifs au 31.12.2005

À la fin décembre 2005, **24 220 personnes handicapées** sont suivies par le réseau Cap emploi, soit 7 % de plus que l'année précédente (tableau 6). Cette augmentation est essentiellement le fait du département des Bouches-du-Rhône. Toutefois, le contexte mouvant de l'année 2005 (délabellisation du Cap emploi de Marseille) incite à prendre avec précaution les données qui concernent les Bouches-du-Rhône. Quatre personnes sur dix sont prises en charge au titre du PAP/ND (graphique 3). C'est dans le département du Var que la part des dossiers suivis au titre du PAP/ND est la plus élevée (67 %).

Au 31 décembre 2005, on dénombre à peu près autant de dossiers actifs dans les structures Cap emploi que de demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE toutes catégories confondues (25 027 demandeurs d'emploi handicapés). Le taux de recouvrement de la population handicapée demandeuse d'emploi par les Cap emploi est ainsi égal à 1 contre 0,9 l'année précédente. Ce taux est plus élevé dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Alpes-Maritimes.

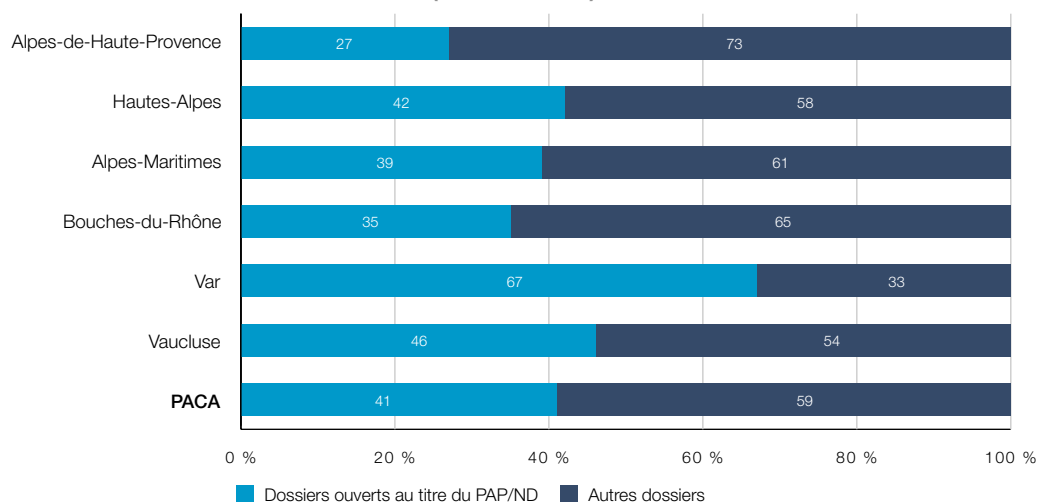
Un taux de recouvrement égal à 1 ne signifie pas pour autant que les populations des demandeurs d'emploi handicapés et des personnes prises en charge par les Cap emploi se recouvrent exactement. En effet, les chômeurs handicapés ne s'adressent pas systématiquement à un Cap emploi dans le cadre de leur recherche d'emploi. À l'inverse, les personnes prises en charge par un Cap emploi peuvent ne plus être inscrites dans les fichiers de l'ANPE.

TABLEAU 6 DOSSIERS ACTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2005 PAR DÉPARTEMENT ET RECOUVREMENT DE LA POPULATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

	Dossiers actifs au 31.12.2005	Évolution 2004-2005 (en %)	Taux de recouvrement de la population handicapée inscrite à l'ANPE*
Alpes-de-Haute-Provence	1 415	0	1,3
Hautes-Alpes	736	+ 9	0,9
Alpes-Maritimes	7 182	+ 5	1,3
Bouches-du-Rhône	9 171	+ 28	1,0
Var	2 771	+ 10	0,6
Vaucluse	2 945	- 28	0,9
PACA	24 220	+ 7	1,0

* Au 31.12.2005 : nombre de dossiers actifs / nombre total de demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE (catégories 1 à 8).

Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 3 PART DES DOSSIERS ACTIFS (AU 31.12.2005) OUVERTS AU TITRE DU PAP/ND

Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

I.2 L'ORIENTATION VERS DES ACTIONS DE PRÉPARATION ET D'ADAPTATION À L'EMPLOI

Durant leur parcours au sein du Cap emploi, les personnes peuvent être orientées vers différentes actions d'aide au projet professionnel, à la recherche d'emploi, d'évaluation des compétences ou de formation.

En 2005, ce sont les prestations d'aide à la recherche d'emploi (« technique de recherche d'emploi », « atelier de recherche d'emploi ») qui ont été les plus utilisées (tableau 7). Le nombre de personnes ayant bénéficié de ce type d'action a fortement augmenté d'une année sur l'autre, notamment dans les départements du Vaucluse, des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes.

Les actions de « bilan, évaluation, orientation » correspondent principalement aux prestations de bilans de compétences approfondis et d'évaluation de l'ANPE, ou dans certains départements à des actions spécifiques (par exemple dans le Var où des actions de bilan de compétences et d'orientation sont mises en œuvre dans le cadre du PDITH). Entre 2004 et 2005, le nombre de ces orientations a diminué de 15 % en région. Cette diminution peut être liée au fait que certains Cap emploi éprouvent des difficultés à orienter leur public vers des prestations de l'ANPE (le suivi par un Cap emploi est

Précaution de lecture

Ces données sont issues des rapports d'activité annuels des Cap emploi. Les intitulés des indicateurs traités ici étant relativement larges, il est probable que la manière de renseigner ces chiffres ne soit pas homogène entre les différents Cap emploi.

parfois déjà considéré comme une prestation pour l'ANPE, excluant une nouvelle orientation vers une autre prestation).

De manière générale, les Cap emploi déplorent l'absence de prestations spécifiques, adaptées au public handicapé, c'est-à-dire d'une durée suffisamment longue pour permettre un processus de reconstruction du projet professionnel, qui tienne compte des contraintes médicales.

Le nombre d'orientations vers des actions de formation a diminué de 18 % entre 2004 et 2005. La disparition des SIFE est certainement à l'origine de cette évolution, qui a concerné l'ensemble des Cap emploi, à l'exception de celui des Alpes-Maritimes.

TABLEAU 7 NOMBRE DE PERSONNES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE OU PLUSIEURS ACTIONS DE PRÉPARATION ET D'ADAPTATION À L'EMPLOI

		Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Prestations de bilan, évaluation, orientation	2004	78	77	333	1 046	275	267	2 076
	2005	71	36	190	941	310	216	1 764
Actions de formation	2004	110	105	232	781	242	228	1 698
	2005	39	23	306	646	220	155	1 389
Aide à la recherche d'emploi	2004	0	12	342	1 085	104	43	1 586
	2005	198	12	626	2 703	104	182	3 825

Champ : Ensemble des personnes prises en charge par Cap emploi, durant l'année et avant.

Source : Cap emploi – Rapports d'activité 2004 et 2005 – Traitement ORM.

II. LES PLACEMENTS EN EMPLOI

II.1 ÉVOLUTION DES PLACEMENTS ET DURÉE DE PRISE EN CHARGE

Durant l'année 2005, 3 051 personnes ont été placées en emploi par le réseau Cap emploi, soit autant qu'en 2004. Seul le département des Bouches-du-Rhône affiche une forte baisse du nombre de recrutements (tableau 8). En revanche, dans le Var, les placements effectués ont augmenté de 45 % en un an.

Globalement, 10 % des personnes suivies par les Cap emploi de la région font l'objet d'un placement en emploi. Au plan régional, cette proportion reste stable d'une année sur l'autre. Toutefois, dans certains Cap emploi, ce taux de placement s'est élevé par rapport à l'année précédente : il est notamment passé de 20 % à 23 % dans les Hautes-Alpes, et de 14 % à 17 % dans le Var. Les Bouches-du-Rhône ont connu un taux de placement sensiblement inférieur à 2004, en lien avec la situation particulière de la structure marseillaise sur l'année 2005.

Les variations du taux de placement peuvent être le reflet de différents facteurs :

- l'importance du travail d'accompagnement et de préparation à l'emploi préalable à l'insertion dans l'emploi ;
- le dynamisme du marché de l'emploi (le taux de placement a sensiblement augmenté dans les départements où l'emploi salarié a été le plus dynamique : le Var et les Hautes-Alpes) ;
- le profil des personnes accueillies par les structures et leur niveau d'employabilité.

On notera également que le taux de placement des personnes suivies au titre du PAP/ND est légèrement supérieur (il est de 11 % en PACA).

TABLEAU 8 NOMBRE DE PERSONNES PLACÉES ET TAUX DE PLACEMENT EN 2004 ET EN 2005

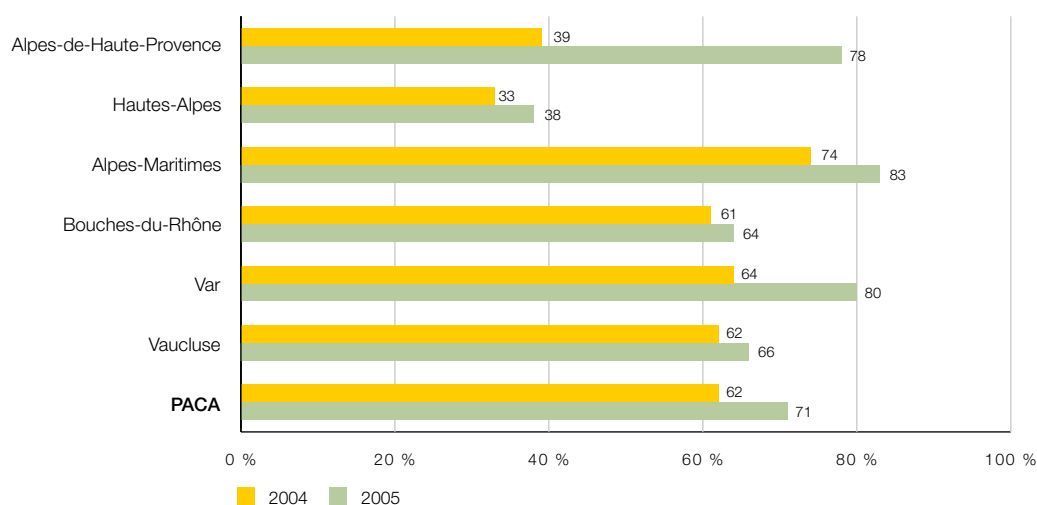
	Nombre de personnes placées		Taux de placement (en %)	
	2004	2005	2004	2005
Alpes-de-Haute-Provence	208	202	11	10
Hautes-Alpes	190	212	20	23
Alpes-Maritimes	726	723	8	8
Bouches-du-Rhône	1 018	781	10	8
Var	455	660	14	17
Vaucluse	463	473	10	9
PACA	3 060	3 051	10	10

Source : Cap emploi – Rapports d'activité 2004 et 2005 – Traitement ORM.

Si le taux de placement reste stable d'une année sur l'autre, on assiste en revanche à une forte élévation de la durée de prise en charge des personnes placées par les Cap emploi. En 2005, la part des longues durées de prise en charge (de plus d'un an) parmi les personnes placées est de 71 %, soit 9 points de plus qu'en 2004 (graphique 4). Cet allongement de la prise en charge est perceptible dans tous les départements et elle est particulièrement vive dans les Alpes-de-Haute-Provence et le Var.

Les personnes prises en charge au titre du PAP/ND bénéficient d'un suivi encore plus long : 80 % d'entre elles ont été placées un an ou plus après leur entrée au Cap emploi.

GRAPHIQUE 4 PART DES DURÉES DE PRISE EN CHARGE DE PLUS D'UN AN PARMI LES PERSONNES PLACÉES EN 2004 ET EN 2005 (EN %)



Source : Cap emploi – Rapports d'activité 2004 et 2005 – Traitement ORM.

II.2 CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS SIGNÉS

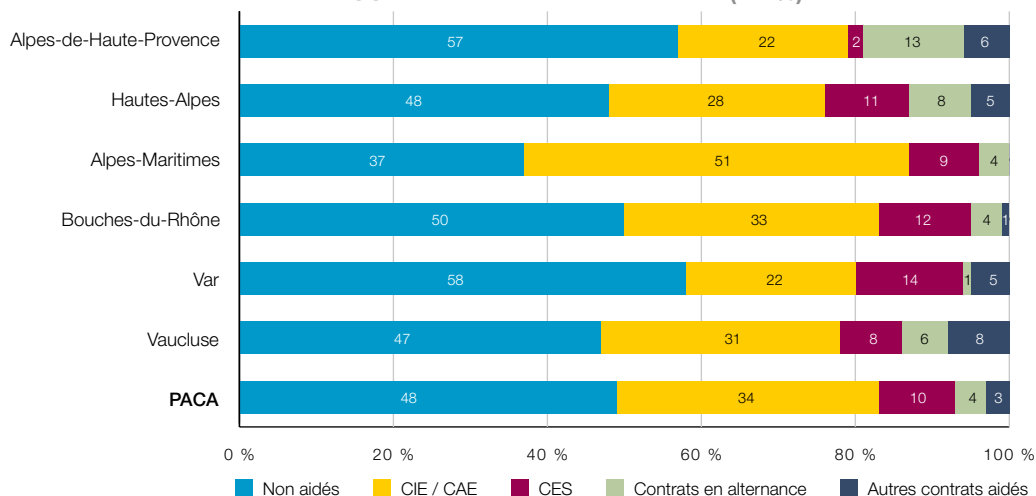
En 2005, les placements réalisés par les Cap emploi ont donné lieu à **3 345 contrats signés**, soit 3 % de moins qu'en 2004. Plus de la moitié de ces contrats correspondent à des emplois aidés, et la part des contrats aidés a augmenté de 4 points en un an : elle est passée de 48 % en 2004 à 52 % en 2005.

En 2005, le recours aux contrats aidés a été particulièrement important dans les Alpes-Maritimes (63 % des contrats signés, graphique 5), principalement par le biais du CIE. Les départements alpins, eux, se distinguent par un fort recours aux contrats en alternance.

Précaution de lecture

Le taux de placement représente le rapport entre le nombre de placements réalisés et le nombre de personnes suivies par le Cap emploi dans l'année (c'est-à-dire la somme du stock des personnes ayant un dossier en cours au 31.12.2004 et des personnes nouvellement prises en charge en 2005).

GRAPHIQUE 5 RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS INITIÉS PAR LES CAP EMPLOI PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR DÉPARTEMENT (EN %)



La catégorie « Autres contrats aidés » regroupe principalement les entrées en CA, CI-RMA et CJE.

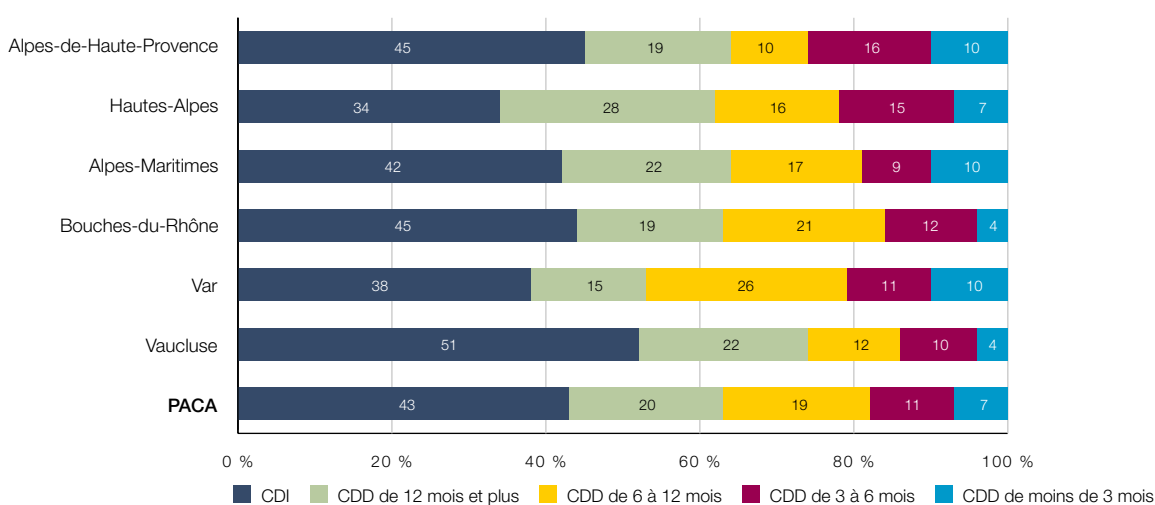
Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

La part des placements sous contrat durable (CDI ou CDD de plus d'un an) est de 63 % en 2005 (graphique 6), contre 66 % en 2004. Les recrutements en contrat précaire sont en progression. Les CDD de 6 à 12 mois sont de plus en plus fréquents : leur part a augmenté de 2 points en un an.

La répartition par durée de contrat varie peu d'un département à l'autre. Seuls le Vaucluse et le Var se distinguent par deux répartitions spécifiques : dans le premier, la part des contrats durables est particulièrement élevée (73 %), alors que dans le second, ce sont les contrats de moins de 12 mois qui sont surreprésentés (47 %). Trois départements ont davantage recours aux contrats très temporaires (de moins de 3 mois) : les Alpes-de-Haute-Provence, les Alpes-Maritimes et le Var.

Le recul des emplois stables a concerné l'ensemble des départements, à l'exception des Alpes-Maritimes (où la part des CDI et CDD de longue durée a augmenté de 8 points entre 2004 et 2005).

GRAPHIQUE 6 RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS INITIÉS PAR LES CAP EMPLOI SELON LA DURÉE DE CONTRAT ET LE DÉPARTEMENT (EN %)



Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

II.3 PROFIL DES PERSONNES PLACÉES

Le profil des personnes placées révèle quelques différences marquées avec le profil de l'ensemble du public reçu par les Cap emploi :

- les femmes sont plus représentées parmi les personnes placées : leur part est de 47 %, contre 44 % du public reçu (tableau 9). Ceci se vérifie surtout dans les Alpes-de-Haute-Provence, les Alpes-Maritimes et le Var ;
- les seniors sont moins représentés parmi les personnes en emploi (23 % contre 27 %). C'est dans les départements alpins que cet écart est le plus marqué ;
- les personnes sans diplôme sont en proportion moins nombreuses parmi les personnes recrutées (28 % contre 34 %, graphique 7).

En revanche, on n'observe pas de différence notable concernant :

- le type de handicap : 53 % des personnes recrutées possèdent un handicap moteur ;
- la catégorie de reconnaissance du handicap : 14 % ont une RQTH de catégorie C ;
- la durée d'inactivité : la part des personnes inactives depuis plus d'un an ou deux ans ne varie pas entre la population des personnes reçues et celle des personnes recrutées. Cette moyenne régionale masque toutefois des disparités territoriales : dans les départements alpins et le Vaucluse, les personnes placées étaient en proportion nettement moins souvent inactives depuis plus d'un an, alors que l'on observe le phénomène inverse dans les Alpes-Maritimes.

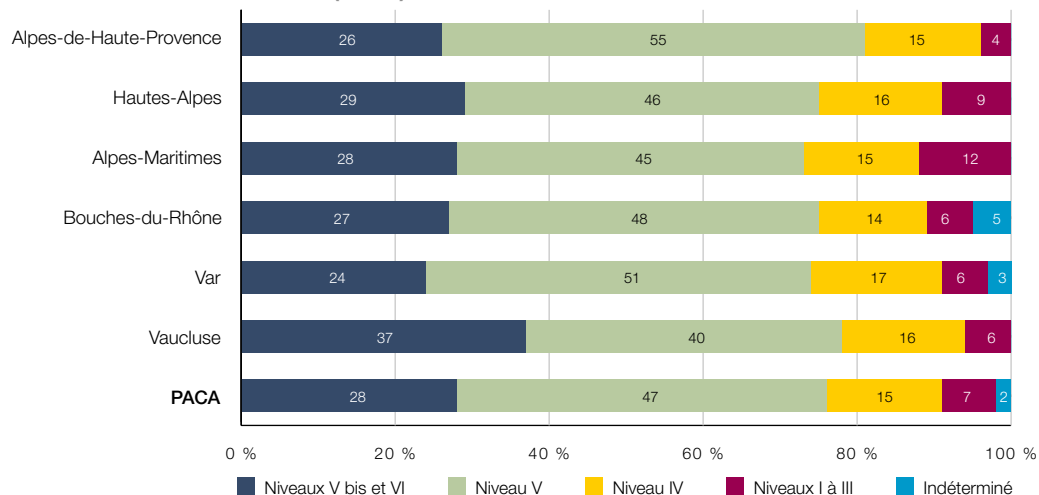
Le profil des personnes placées a sensiblement évolué d'une année sur l'autre. Tout d'abord, la part des femmes a augmenté de 7 points de pourcentage. La part des personnes sans diplômes a légèrement augmenté, passant de 27 % en 2004 à 28 % en 2005, alors que le phénomène est inverse pour le public reçu. Enfin, les personnes placées sont plus nombreuses à avoir connu de longues périodes d'inactivité.

TABLEAU 9 CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES HANDICAPÉES PLACÉES EN 2005

Part en % du total des personnes placées	Genre	Âge		Durée d'inactivité	
	Femmes	Moins de 25 ans	Plus de 50 ans	Supérieure à 1 an	Supérieure à 2 ans
Alpes-de-Haute-Provence	49	10	16	40	12
Hautes-Alpes	41	9	18	36	25
Alpes-Maritimes	48	6	29	75	49
Bouches-du-Rhône	41	7	23	47	29
Var	57	6	23	52	32
Vaucluse	45	8	21	44	28
PACA	47	7	23	53	33

Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 7 RÉPARTITION PAR NIVEAU DE FORMATION DES PERSONNES PLACÉES, PAR DÉPARTEMENT (EN %)



Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

II.4 CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

65 % des placements effectués par les Cap emploi se concentrent dans cinq secteurs d'activité :

- 17 % dans le *commerce, réparation automobile* (le nombre de personnes placées dans ce secteur est resté stable depuis 2004) ;
- 16 % dans les *services collectifs, sociaux et personnels* (– 6 % par rapport à 2004) ;
- 12 % dans l'*immobilier, location et services aux entreprises* (+ 8 % par rapport à 2004) ;
- 11 % dans la *santé, action sociale* (+ 10 % par rapport à 2004) ;
- 9 % dans l'*administration publique* (+ 3 % par rapport à 2004).

On retrouve une prépondérance de ces cinq secteurs tertiaires dans la majorité des départements (tableau 10). On note également la présence du secteur de la *construction* parmi les premiers secteurs de recrutement dans les départements alpins et le Vaucluse, ainsi que des *hôtels et restaurants* dans les Hautes-Alpes, et moins fortement dans le Var.

La concentration sectorielle des recrutements varie sensiblement d'un département à l'autre : elle est très forte dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Alpes-Maritimes, où les cinq premiers secteurs concentrent près de 80 % des placements. Inversement, la structure des recrutements est davantage diversifiée dans les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse.

TABLEAU 10 LES CINQ SECTEURS D'ACTIVITÉ (NAF 17) QUI ONT LE PLUS RECRUTÉ EN 2005 PAR DÉPARTEMENT, ET LEUR PART DANS L'ENSEMBLE DES PLACEMENTS EFFECTUÉS PAR LES CAP EMPLOI

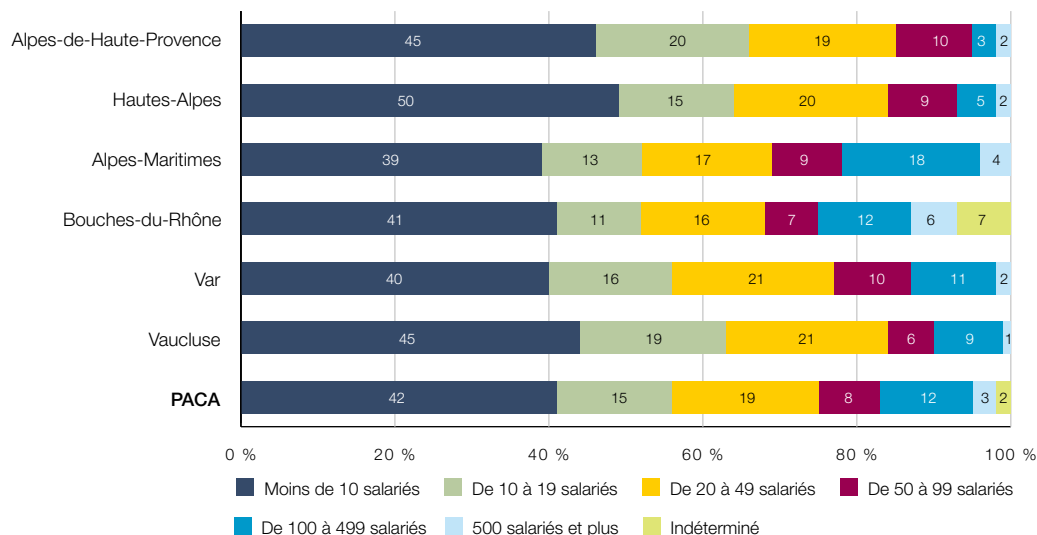
	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
1	Commerce, réparation automobile (31 %)	Services collectifs, sociaux et personnels (21 %)	Services collectifs, sociaux et personnels (22 %)	Santé et action sociale (16 %)	Commerce, réparation automobile (20 %)	Commerce, réparation automobile (17 %)
2	Services collectifs, sociaux et personnels (19 %)	Hôtels et restaurants (14 %)	Administration publique (18 %)	Immobilier, location et services aux entreprises (15 %)	Immobilier, location et services aux entreprises (17 %)	Santé et action sociale (14 %)
3	Construction (14 %)	Commerce, réparation automobile (12 %)	Commerce, réparation automobile (17 %)	Commerce, réparation automobile (13 %)	Services collectifs, sociaux et personnels (12 %)	Services collectifs, sociaux et personnels (14 %)
4	Administration publique (8 %)	Construction (10 %)	Immobilier, location et services aux entreprises (12 %)	Services collectifs, sociaux et personnels (10 %)	Santé et action sociale (10 %)	Construction (11 %)
5	Santé et action sociale (7 %)	Santé et action sociale (10 %)	Transports et communications (9 %)	Éducation (8 %)	Hôtels et restaurants (8 %)	Immobilier, location et services aux entreprises (8 %)
Part de ces secteurs sur l'ensemble des placements						
	78 %	68 %	78 %	62 %	67 %	64 %

Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

En 2005 comme en 2004, ce sont les petites entreprises (établissements de moins de 10 salariés) qui ont le plus recruté (43 % des placements, graphique 8).

Dans les Alpes-Maritimes, les Bouches-du-Rhône et le Var, ce sont plutôt les établissements de plus de 20 salariés qui sont majoritaires. Les très grands établissements (plus de 100 salariés) sont surreprésentés dans les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône.

GRAPHIQUE 8 RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS ET PAR DÉPARTEMENT (EN %)



Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

III. LA SENSIBILISATION ET LA MOBILISATION DES ENTREPRISES

En 2005, 2 686 entreprises ont été démarchées par les équipes des Cap emploi, et près de 1 900 offres d'emploi ont été recueillies auprès d'elles.

Le nombre d'entreprises prospectées est stable d'une année sur l'autre, et le nombre moyen d'offres recueillies par entreprise visitée évolue peu, il est de 0,7 en 2005 (tableau 11). Dans le Vaucluse et le Var, on compte une moyenne proche d'une offre recueillie par entreprise visitée.

TABEAU 11 NOMBRE D'ENTREPRISES VISITÉES ET D'OFFRES D'EMPLOI RECUEILLIES PAR DÉPARTEMENT

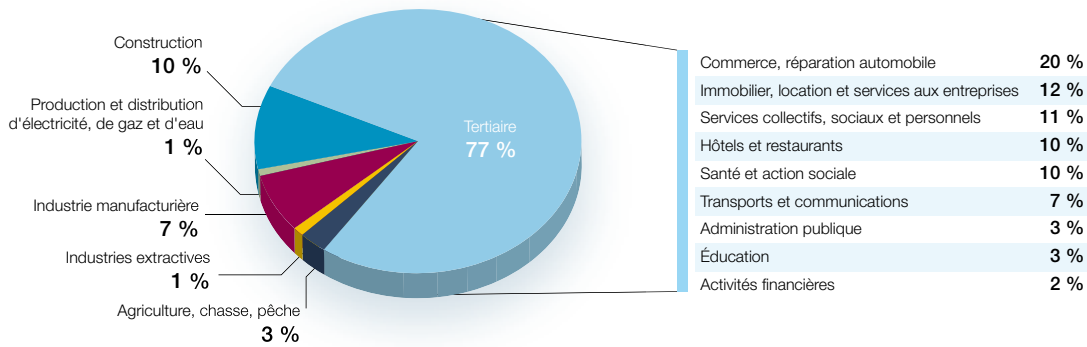
	Nombre d'entreprises visitées	Nombre d'offres d'emploi recueillies	Nombre moyen d'offres recueillies par entreprise visitée
Alpes-de-Haute-Provence	255	101	0,4
Hautes-Alpes	96	23	0,2
Alpes-Maritimes	630	452	0,7
Bouches-du-Rhône	655	315	0,5
Var	538	475	0,9
Vaucluse	512	508	1,0
PACA	2 686	1 874	0,7

Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

La répartition sectorielle des entreprises prospectées est à l'image de l'économie locale : elle est marquée par une forte prédominance des activités tertiaires (77 %, graphique 9) et des petites entreprises (48 % d'entreprises de moins de 10 salariés, graphique 10). On observe toutefois des nuances entre les départements, qui sont en cohérence avec les systèmes productifs locaux :

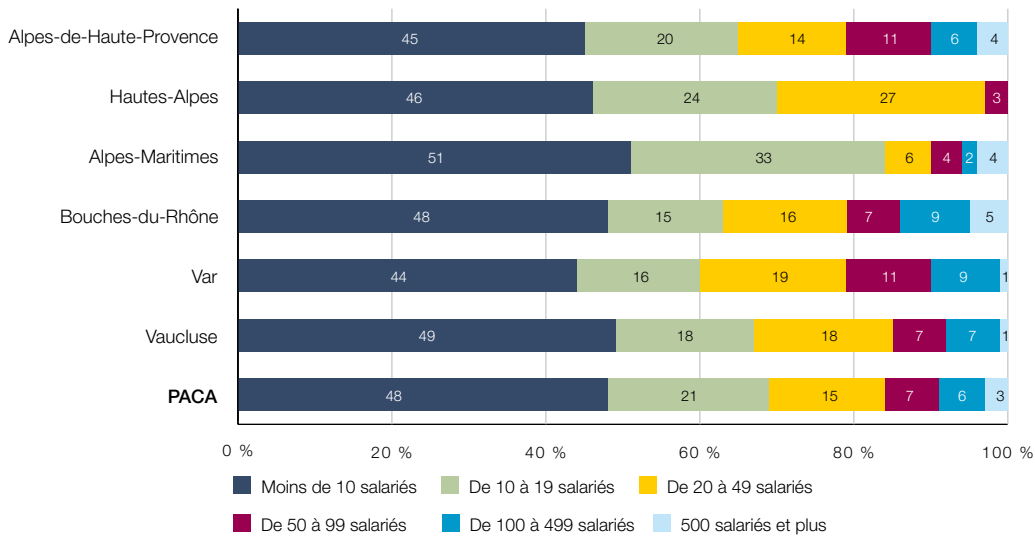
- dans les **Alpes-de-Haute-Provence**, l'investigation se concentre davantage sur les secteurs industriels, ainsi que l'*agriculture* et la *construction* ;
- dans les **Hautes-Alpes**, les moyennes entreprises entre 10 et 50 salariés sont surreprésentées, et les secteurs de la *construction*, du *commerce*, *réparation automobile*, et de l'*administration publique* sont plus fréquemment prospectés ;
- dans les **Alpes-Maritimes**, 85 % des entreprises visitées ont moins de 20 salariés, elles relèvent le plus souvent du *commerce*, *réparation automobile*, des *hôtels et restaurants* et de l'*immobilier*, *location et services aux entreprises* ;
- dans les **Bouches-du-Rhône**, la répartition sectorielle est plus diversifiée, mais les grandes entreprises de plus de 100 salariés et les secteurs de l'industrie sont surreprésentés ;
- dans le **Var**, la prospection se porte davantage sur de moyens ou grands établissements, ainsi que sur les secteurs du *commerce*, *réparation automobile*, de l'*immobilier*, *location et services aux entreprises* et de la *santé*, *action sociale* ;
- enfin, dans le **Vaucluse**, les entreprises de la *construction* et des *services collectifs, sociaux et personnels* sont plus souvent visitées.

GRAPHIQUE 9 RÉPARTITION DES ENTREPRISES PROSPECTÉES SELON LEUR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 10 RÉPARTITION DES ENTREPRISES PROSPECTÉES SELON LEUR TAILLE, PAR DÉPARTEMENT (EN %)



Source : Cap emploi – Rapport d'activité 2005 – Traitement ORM.

CHAPITRE 3 : L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les personnes handicapées ont accès aux dispositifs de formation spécifiques (dispositif de rééducation professionnelle), ainsi qu'à l'ensemble des actions de formation destinées aux demandeurs d'emploi et aux salariés.



Ce qui change avec la loi de 2005

En matière d'accès à la formation, la loi prévoit la mise en œuvre de politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelle : recensement et quantification des besoins et de la qualité des formations dispensées, programmation pluriannuelle, adaptation des formations...

Le décret du 9 janvier 2006 introduit également une nouvelle obligation concernant l'adaptation des formations en direction des personnes handicapées. L'ensemble des acteurs de la formation (organismes de formation, entreprises, État et collectivités locales...) doivent mettre en œuvre un accueil, une durée de formation et des modalités de validation adaptées pour les personnes handicapées.

En 2005, l'Agefiph a fait le constat d'une diminution sensible des entrées en formation professionnelle des personnes handicapées. Cette évolution a été fortement liée à la suppression des SIFE (stage d'insertion et de formation dans l'emploi), dont ont bénéficié 840 travailleurs handicapés en 2004. L'Agefiph lance donc, à partir de 2006, l'opération **Handicompétence**, destinée à répondre aux besoins de préparation à l'emploi, de formation et de qualification des personnes handicapées. Des moyens supplémentaires sont engagés sur deux ans, afin de favoriser l'élévation du niveau de formation des travailleurs handicapés et de permettre un accès plus large à l'emploi, en répondant aux exigences du marché de l'emploi.

Les données présentées dans cette partie ont été collectées auprès des principaux acteurs qui interviennent en région dans le champ de la formation professionnelle des personnes handicapées (droit commun et dispositif spécialisé) : AFPA, Conseil régional, Fagerh⁶, Agefiph. Cet état des lieux traite de la formation au sens large, à travers une logique de parcours. L'ensemble des actions en amont de la formation qualifiante, mais nécessaires à l'aboutissement d'un projet de formation cohérent, sont ainsi prises en compte : actions de remise à niveau, d'aide à la définition de projet, actions préparatoires à la qualification... En l'absence de données sur l'ensemble de l'année 2005, seules les prestations de bilans de compétences ne sont pas traitées ici.

I. LES SORTIES DE L'ANPE POUR ENTRÉE EN STAGE DE FORMATION

Durant l'année 2005, **2 462 demandeurs d'emploi handicapés** (inscrits en catégories 1 à 3) sont sortis des fichiers de l'ANPE pour suivre un stage de formation. C'est le quatrième motif de sortie des chômeurs handicapés, après l'absence au contrôle, la reprise d'emploi et l'arrêt de recherche. L'entrée en stage est un motif de sortie du chômage plus fréquent pour les demandeurs d'emploi handicapés. Parmi ces derniers, il concerne 9 % des sorties de l'ANPE (tableau 12), contre 6 % parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi. La part des sorties pour entrée en formation est particulièrement élevée dans les départements alpins pour les demandeurs d'emploi handicapés, ainsi que pour l'ensemble des publics, mais dans une moindre mesure.

⁶ Fédération des associations gestionnaires et des établissements de réadaptation pour handicapés.

Depuis 2004, on constate un net recul du nombre de demandeurs d'emploi handicapés sortis du chômage pour entrer en formation : - 15 % entre 2004 et 2005 (contre une hausse de 6 % entre 2003 et 2004). Cette diminution n'est pas liée à une baisse globale du nombre de sorties du chômage, puisque le volume de demandeurs d'emploi handicapés sortis des fichiers de l'ANPE a augmenté de 3 % entre 2004 et 2005. La part de ce motif de sortie est ainsi passée, pour le public handicapé, de 11 % à 9 % sur cette période. On est donc bien face à un recul de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, qui touche autant les personnes handicapées que l'ensemble des publics (- 12 % de demandeurs d'emploi tous publics sortis du chômage pour entrer en formation).

Seul le département des Alpes-de-Haute-Provence n'enregistre pas de baisse des sorties pour entrée en stage. À l'inverse, c'est dans le département du Vaucluse, où la part de ce motif de sortie est la plus faible, que la baisse a été la plus importante (- 25 % en un an).

Précaution de lecture

Le motif de sortie du chômage pour « entrée en stage » concerne les demandeurs d'emploi déclarant être entrés en stage de formation par l'intermédiaire de l'ANPE ou par leurs propres moyens. Toutefois, l'entrée en formation n'est pas toujours synonyme d'une sortie des fichiers de l'ANPE pour les demandeurs d'emploi. Aucune donnée ne permet actuellement de comptabiliser l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation (impliquant ou non un changement de statut).

TABLEAU 12 LES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS SORTIS DE L'ANPE POUR ENTRER EN FORMATION (EN 2005)

	Effectifs en 2005	Évolution 2004-2005 (en %)	Part dans le total des sorties (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	187	+ 27	15,8
Hautes-Alpes	140	- 11	12,7
Alpes-Maritimes	567	- 12	8,6
Bouches-du-Rhône	893	- 21	9,5
Var	416	- 15	8,2
Vaucluse	259	- 25	7,9
PACA	2 462	- 15	9,2

Source : ANPE, DRTEFP - Demandes d'emploi sorties en catégories 1 à 3, cumul sur l'année 2005 - Traitement ORM.

II. L'ACCÈS AUX FORMATIONS DE DROIT COMMUN

Sont traitées ici les données concernant l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi : AFPA et programme régional de formation (PRF) du Conseil régional.

II.1 LES PRESTATIONS ET FORMATIONS DE L'AFPA

En 2005, **646 personnes handicapées** ont bénéficié d'une prestation ou d'une formation de l'AFPA en PACA (tableau 13), dont :

- 17 % en consolidation du projet de formation pour les personnes handicapées (CPFPH), en amont du parcours de formation. Cette prestation (de 280 heures maximum) a pour objectif de mobiliser la personne sur son projet de formation et d'emploi, en cohérence avec son environnement et son handicap ;
- 25 % en préprofessionnalisation : cette prestation (de 490 heures maximum) apporte une aide pour accéder à la formation qualifiante ou à l'emploi, par une sensibilisation au métier, l'acquisition des connaissances requises et des comportements attendus ;
- 58 % en formation qualifiante (formations visant l'obtention de certifications de niveaux V à I) : les personnes handicapées représentent 8 % des effectifs en formation qualifiante AFPA.

Le nombre de stagiaires handicapés dans les prestations et formations AFPA a progressé de 12 % entre 2004 et 2005 : il est passé de 580 à 646 personnes.

Précaution de lecture

Les données présentées ici concernent les personnes handicapées entrées en formation AFPA dans le cadre de la commande publique de l'État (PAS Emploi⁷) et de la convention entre l'Agefiph et l'AFPA. Sont exclues les personnes entrées sur des financements d'une collectivité territoriale ou de l'État déconcentré, ou dans le cadre du dispositif CIF et du marché privé (salariés). Les personnes ayant suivi une formation par le biais de l'enseignement à distance (EAD) ne sont pas non plus prises en compte.

En 2005, 18 % des actions qui les ont accueillis ont été financées dans le cadre de la convention entre l'AFPA et l'Agefiph. Ce sont les prestations CPFPH qui bénéficient le plus souvent d'un financement de l'Agefiph, alors que les formations qualifiantes sont plus souvent financées au titre de la commande d'État.

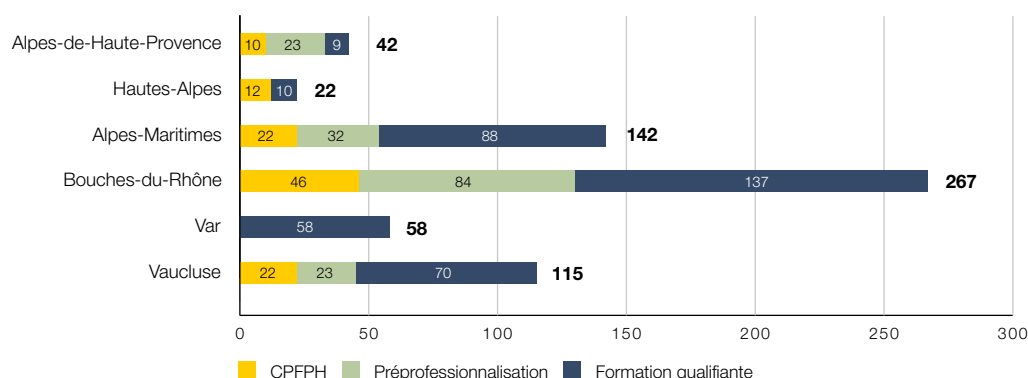
TABEAU 13 STAGIAIRES RECONNUS HANDICAPÉS AYANT SUIVI UNE PRESTATION OU UNE FORMATION À L'AFPA EN 2005

	Effectifs TH en 2005	Évolution 2004-2005 (en %)	Part convention Agefiph (en %)
CPFPH	112	- 27	43
Préprofessionnalisation	162	+ 78	22
Formation qualifiante	372	+ 11	9
Ensemble	646	+ 12	18

Source : DR AFPA – Traitement ORM.

Selon les départements, les stagiaires handicapés entrés dans le dispositif AFPA se répartissent différemment dans les différents types d'actions (graphique 11). Dans les Alpes-de-Haute-Provence, les prestations de préprofessionnalisation représentent la majorité des effectifs, dans le Var, seule la formation qualifiante est représentée (il n'existe pas de prestations CPFPH sur le département). De ce fait, le nombre de personnes handicapées dans les actions de l'AFPA est particulièrement faible dans le Var, comparativement à l'ampleur démographique du département.

GRAPHIQUE 11 NOMBRE DE STAGIAIRES HANDICAPÉS DANS LES PRESTATIONS ET FORMATIONS DE L'AFPA PAR DÉPARTEMENT



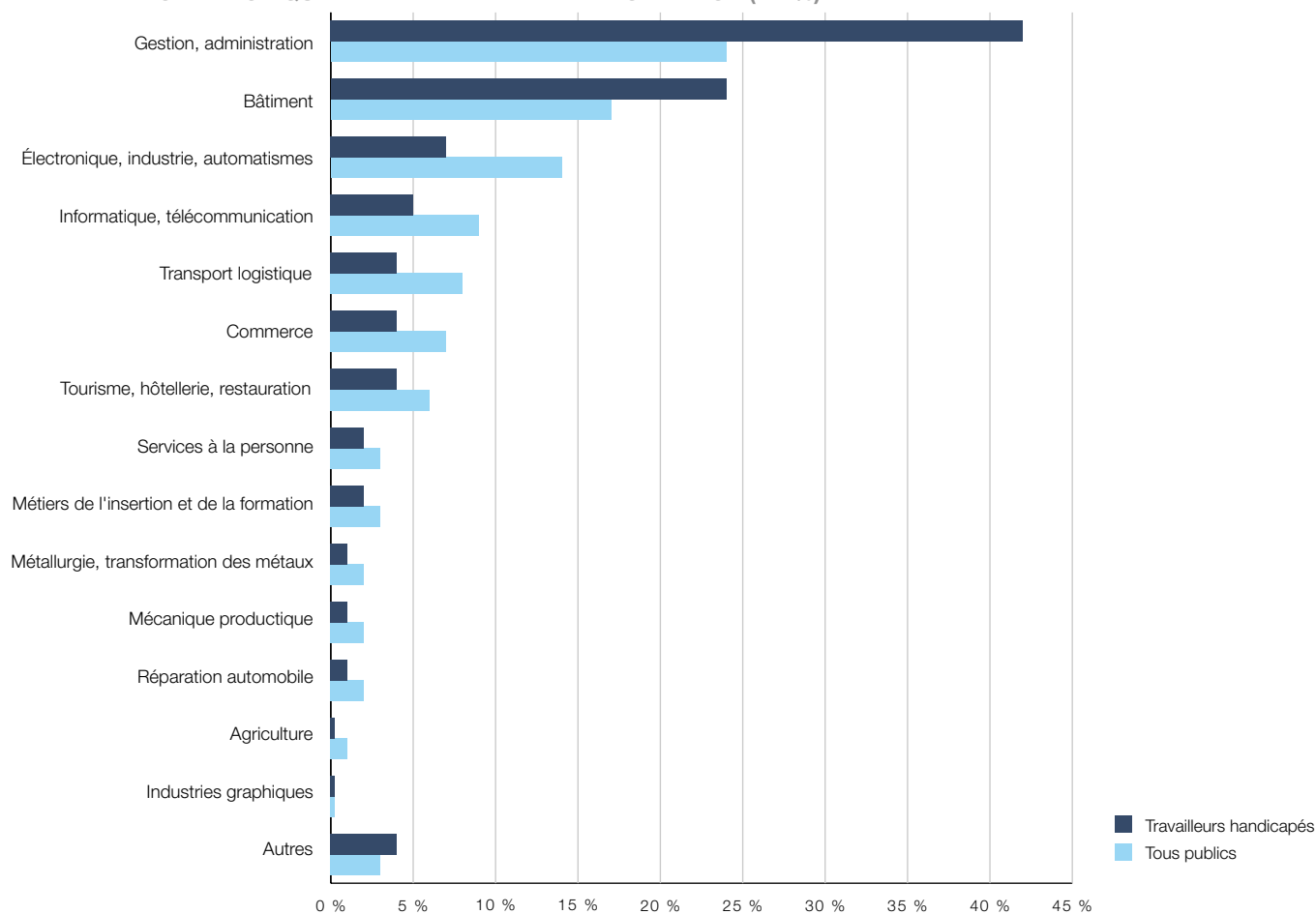
Source : DR AFPA – Traitement ORM.

Les stagiaires handicapés en formation qualifiante se concentrent principalement dans les filières tertiaires (la moitié des effectifs) et du bâtiment (23 % des effectifs, graphique 12). Ils sont notamment beaucoup plus massivement orientés que l'ensemble des publics vers les formations du domaine de la gestion, administration. Les métiers de secrétaire et d'agent administratif sont en effet très recherchés par les demandeurs d'emploi handicapés.

Cette concentration dans ce type de filière, caractérisée par une élévation sensible du niveau de formation à l'embauche et par un nombre de d'offres d'emploi nettement inférieur à celui des demandes en région, interroge quant aux possibilités d'insertion des personnes handicapées sur ces métiers à la sortie de la formation.

⁷ Programme d'activité subventionné par l'État.

GRAPHIQUE 12 RÉPARTITION DES STAGIAIRES HANDICAPÉS ET TOUS PUBLICS EN FORMATION QUALIFIANTE PAR FILIÈRE DE FORMATION (EN %)



Source : DR AFPA – Traitement ORM.

II.2 LES FORMATIONS DU PROGRAMME RÉGIONAL DE FORMATION (CONSEIL RÉGIONAL)

En 2005, 522 personnes handicapées ont suivi une formation du programme régional de formation (PRF), dont :

- 23 % dans une formation préparatoire à la qualification (formation linguistique de base, dynamique de formation et d'insertion ou dynamique de choix professionnel⁸) : ces formations s'adressent aux jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas établi de choix professionnel, ou ne maîtrisent pas les prérequis pour entrer en formation qualifiante ;
- 23 % dans une formation professionnalisante : ces formations ont pour but d'apporter à des personnes titulaires d'une qualification des connaissances et compétences afin d'améliorer leurs capacités d'accès à l'emploi ;
- 54 % dans une formation qualifiante.

Les personnes handicapées représentent seulement 2,3 % des effectifs en formation dans le PRF. Elles sont particulièrement peu représentées dans les formations préparatoires à la qualification, destinées aux jeunes (tableau 14).

Précaution de lecture

Les données présentées ici concernent les personnes entrées durant l'année civile 2005 dans une formation du PRF. Elles se réfèrent donc aux PRF 2004-2005 et 2005-2006. Aucune donnée similaire antérieure ne permet actuellement d'apprécier l'évolution des effectifs.

⁸ À partir de 2006, la politique de formation professionnelle continue du Conseil régional engage une nouvelle architecture des dispositifs, et notamment du dispositif préparatoire du PRF. Les formations FLB, DFI et DCP seront désormais regroupées dans les « Espaces territoriaux d'accès aux premiers savoirs », dont la finalité est d'établir des articulations entre elles.

TABLEAU 14 STAGIAIRES HANDICAPÉS AYANT SUIVI UNE FORMATION DU PROGRAMME RÉGIONAL DE FORMATION EN 2005

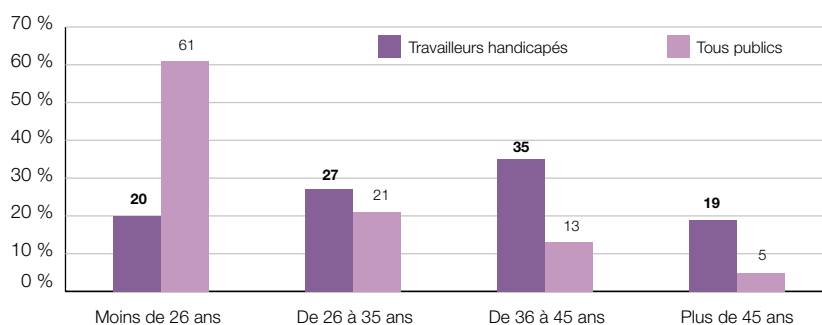
	Effectifs en 2005	Part des stagiaires handicapés (en %)
Formation préparatoire à la qualification	125	1,3
Formation professionnalisante	95	2,6
Formation qualifiante	302	3,3
Ensemble	522	2,3

Source : Conseil régional PACA, DFA – Traitement ORM.

Plusieurs explications peuvent être à l'origine de cette faible représentation des personnes handicapées. En premier lieu, les difficultés à trouver une rémunération pour les stagiaires constituent un frein important pour l'entrée en formation, notamment pour les personnes qui ne perçoivent plus d'indemnisation des Assédics. D'après les Cap emploi, les difficultés relèvent également du fait que les personnes handicapées ne correspondent pas aux publics prioritaires pour l'entrée en formation. En effet, le PRF est en priorité ouvert aux jeunes, or les stagiaires handicapés sont plutôt âgés. Alors que plus de 60 % des stagiaires dans les formations qualifiantes du PRF ont moins de 25 ans, seul un stagiaire handicapé sur cinq se situe dans cette tranche d'âge (graphique 13).

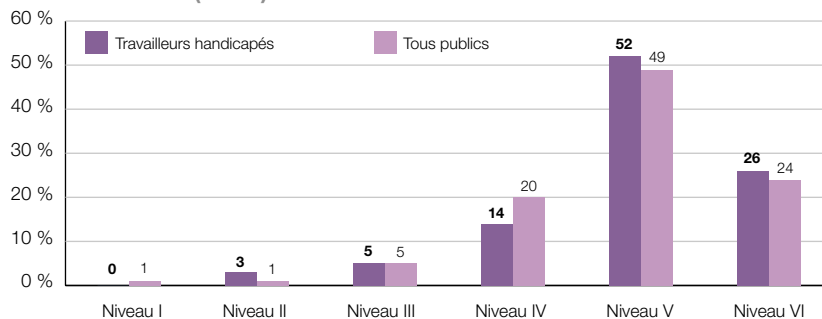
La répartition par niveau de formation des stagiaires handicapés est proche de celle de l'ensemble des publics en formation qualifiante dans le PRF : ils sont pour plus de la moitié titulaires d'un BEP-CAP, et pour plus du tiers sans aucun diplôme (graphique 14).

GRAPHIQUE 13 ÂGE DES STAGIAIRES DANS LES FORMATIONS QUALIFIANTES DU PRF (EN %)



Source : Conseil régional PACA, DFA – PRF 2004-2005 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 14 NIVEAU DE FORMATION DES STAGIAIRES DANS LES FORMATIONS QUALIFIANTES DU PRF (EN %)



Source : Conseil régional PACA, DFA – PRF 2004-2005 - Traitement ORM.

Il est intéressant de constater que les personnes handicapées en formation dans le PRF ne présentent pas les mêmes caractéristiques que l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés. Ceux qui

accèdent à la formation qualifiante sont :

- plus jeunes : 20 % ont moins de 25 ans, contre 3 % des chômeurs handicapés ;
- plus diplômés : 52 % ont un niveau V, contre 44 % des chômeurs handicapés.

Ce constat est le même pour l'ensemble des publics : les plus âgés et les moins diplômés accèdent moins facilement à la formation professionnelle.

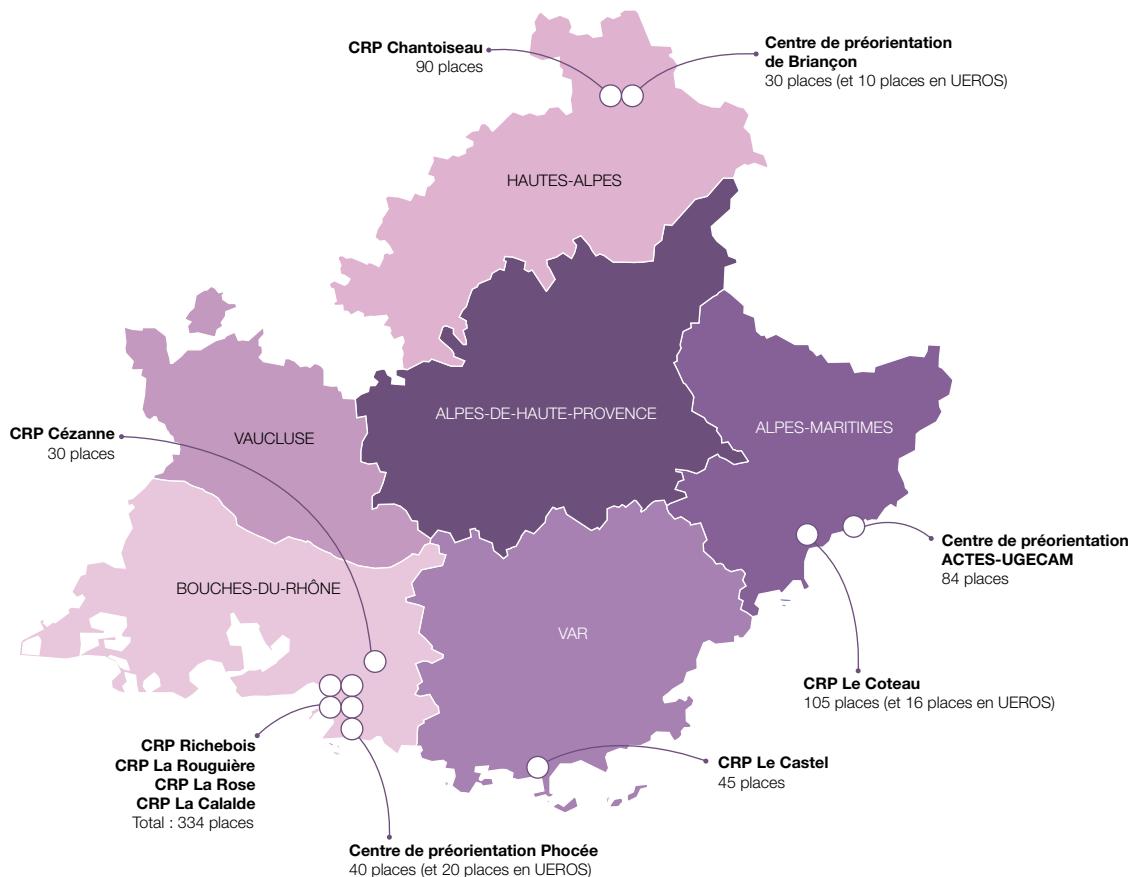
III. L'ACCÈS AU DISPOSITIF SPÉCIALISÉ

Les personnes handicapées peuvent bénéficier, sur décision de la Cotorep (et prochainement la CDAPH), d'actions de formation spécifiques, ayant pour objectif leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. Deux types de structures composent ce dispositif (carte 1) :

- **les centres de préorientation** ont pour objectif d'évaluer les capacités des travailleurs reconnus handicapés et d'élaborer un projet d'insertion professionnelle. Ils interviennent pour les travailleurs handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières. Il en existe trois en PACA ;
- **les CRP (centres de rééducation professionnelle)** sont des institutions médicosociales, financées par l'assurance maladie, il en existe huit en PACA. Ils ont pour objectif de dispenser une formation qualifiante aux personnes handicapées, en vue de leur insertion ou de leur réinsertion professionnelle vers le milieu ordinaire ou le milieu protégé. En région PACA, les stagiaires perçoivent une rémunération versée par le Conseil régional.

Au sein de ces structures peuvent exister des UEROS (unités d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle), chargées de la réinsertion sociale et professionnelle des personnes atteintes d'un traumatisme crânien. Il en existe trois en PACA.

CARTE 1 LES CRP ET CENTRES DE PRÉORIENTATION EN PACA



Source : Fagerh Sud-Est – Traitement ORM.

En 2005, **1 652 orientations professionnelles** vers un CRP ou un centre de préorientation ont été accordées par les Cotorep en PACA (tableau 15). Elles représentent plus de 80 % des orientations vers la formation.

Le nombre de ces orientations a fortement augmenté entre 2004 et 2005 dans les Alpes-Maritimes et le Vaucluse, mais a sensiblement diminué dans les départements alpins.

TABLEAU 15 LES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES VERS UNE FORMATION SPÉCIALISÉE EN 2005

	2004	2005	Évolution 2004-2005 (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	54	45	- 17
Hautes-Alpes	115	82	- 29
Alpes-Maritimes	201	283	+ 41
Bouches-du-Rhône	811	727	- 10
Var	412	409	- 1
Vaucluse	74	106	+ 43
PACA	1 667	1 652	- 1

Champ : Orientations professionnelles (ORP) vers un centre de rééducation professionnelle ou un centre de préorientation.

Source : Drees – Cotorep 2005 – Traitement ORM.

Une enquête réalisée par l'ORM et la Fagerh auprès des CRP de la région⁹ permet de mieux appréhender le public en formation qualifiante dans ces établissements :

- 59 % sont des hommes ;
- 88 % ont entre 25 et 49 ans ;
- 76 % ont un niveau V de formation ;
- 37 % souffrent d'une déficience motrice ;
- 22 % ont un handicap dû à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Les formations en CRP amènent pour les trois quarts à une certification de niveau V (et pour un quart à une certification de niveau IV). Le niveau des stagiaires à l'entrée en formation (majoritairement niveau V) montre que l'enjeu de la formation n'est pas ici d'élever son niveau de qualification, mais dans la plupart des cas d'acquérir une nouvelle compétence dans le cadre de la redéfinition d'un projet professionnel.

La moitié des stagiaires entrés en formation en 2005 ont été orientés sur une formation au métier d'agent administratif d'entreprise ou aux métiers du secrétariat, comptabilité (graphique 15). On retrouve le même type d'orientation que dans les dispositifs de droit commun, avec une prépondérance marquée des filières de la gestion, administration. Toutefois, ce constat est davantage la traduction de l'offre de formation des établissements de la région, que du choix des personnes en matière d'orientation professionnelle.

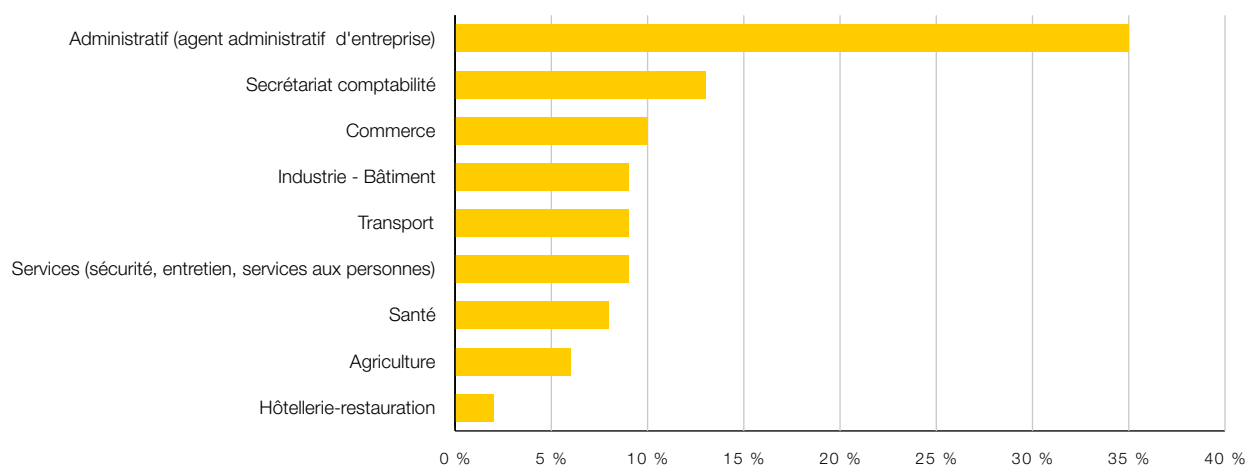
Précaution de lecture

L'orientation vers un CRP est davantage soumise aux questions de mobilité géographique que l'orientation vers les formations de droit commun. En effet, les établissements sont rares et ne couvrent pas l'ensemble des besoins des territoires.

C'est pourquoi certaines personnes sont contraintes de se former en dehors de leur région d'origine pour suivre la formation qu'ils souhaitent. Par conséquent, les personnes entrées dans les CRP en PACA ne sont pas forcément issues de la région.

⁹ L'enquête concerne les personnes entrées en formation qualifiante dans les CRP de la région durant l'année 2005. Les données ne sont pas totalement exhaustives, dans la mesure où un établissement n'a pas répondu à l'enquête.

GRAPHIQUE 15 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN CRP PAR FILIÈRE DE FORMATION (EN %, EN 2005)



Source : Fagerh, ORM – Traitement ORM.

IV. LA FORMATION EN ALTERNANCE AIDÉE PAR L'AGEFIPH

Les données présentées ici concernent uniquement les contrats en alternance signés par des personnes handicapées et ayant bénéficié d'une aide de l'Agefiph¹⁰.

En 2005, les contrats en alternance comprennent les contrats de professionnalisation ouverts aux jeunes de 16 à 25 ans (contrats de professionnalisation jeunes) et aux adultes demandeurs d'emploi (contrats de professionnalisation adultes), ainsi que les contrats d'apprentissage. Pour les personnes handicapées, la limite d'âge concernant les contrats destinés aux jeunes est repoussée à 30 ans.

En 2005, 227 contrats en alternance ont bénéficié d'une aide de l'Agefiph (tableau 16), dont :

- 96 contrats d'apprentissage ;
- 42 contrats de professionnalisation jeunes ;
- 89 contrats de professionnalisation adultes.

Le nombre de ces contrats a diminué entre 2004 et 2005 sur l'ensemble des départements, excepté dans le Vaucluse et les départements alpins (mais les effectifs sont faibles). Toutefois, les évolutions sur la période 2004-2005 sont délicates à interpréter, dans la mesure où il s'agit d'une période de transition entre le contrat de qualification et le contrat de professionnalisation (mis en œuvre à la fin de l'année 2004).

Précaution de lecture

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, l'Agefiph peut attribuer des subventions forfaitaires à l'entreprise et aux salariés. Elle peut également financer des aides spécifiques afin de favoriser l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans les organismes de formation (aide à l'adaptation des supports pédagogiques, formation de référents), ainsi que des aides à la mobilité et au transport.

TABLEAU 16 NOMBRE DE CONTRATS EN ALTERNANCE (Y COMPRIS LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE) AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE AIDE DE L'AGEFIPH EN 2005 ET ÉVOLUTION

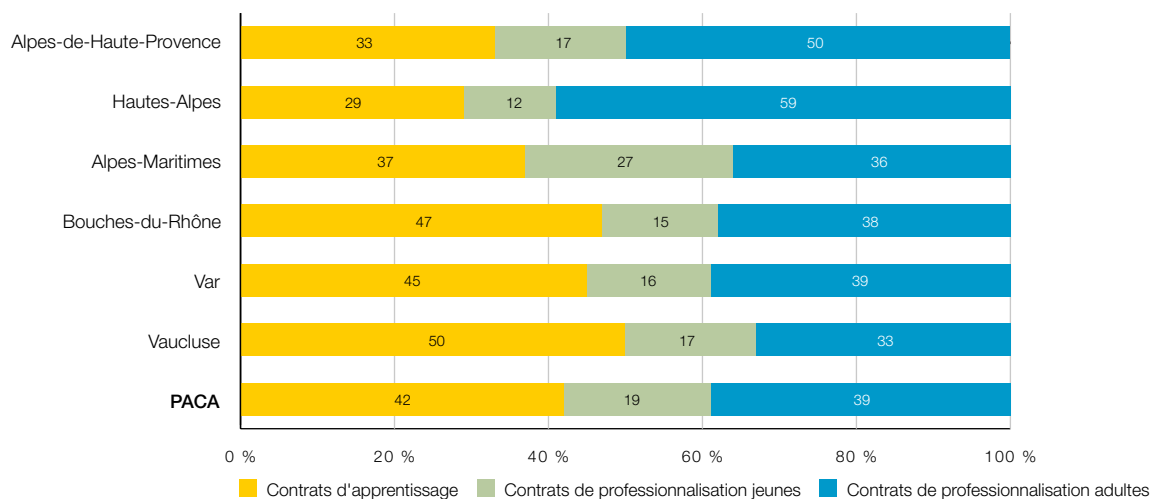
	2004	2005	Évolution 2004-2005 (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	8	18	+ 125
Hautes-Alpes	8	17	+ 112
Alpes-Maritimes	71	59	- 17
Bouches-du-Rhône	83	72	- 13
Var	35	31	- 11
Vaucluse	28	30	+ 7
PACA	233	227	- 3

Source : Agefiph – Traitement ORM.

¹⁰ Il ne s'agit donc pas de données exhaustives dans la mesure où aucune donnée régionale ne nous permet actuellement de repérer l'ensemble des personnes handicapées en contrats en alternance.

La répartition des aides attribuées par l'Agefiph suivant les types de contrat varie d'un département à l'autre (graphique 16). Dans les départements alpins, ce sont les contrats pour adultes qui sont surreprésentés, au détriment des contrats d'apprentissage. À l'inverse, l'apprentissage est plus répandu dans les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse. En effet, ce type de contrat s'adresse le plus souvent à un public jeune peu qualifié, plus fortement représenté dans ces deux départements (et moins dans les départements alpins et les Alpes-Maritimes).

GRAPHIQUE 16 RÉPARTITION DES AIDES DE L'AGEFIPH PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR DÉPARTEMENT (EN %, 2005)



Source : Agefiph – Traitement ORM.

ZOOM

LES INDICATEURS DE SUIVI DE L'AGEFIPH

Au niveau national, l'Agefiph a mis en place une grille d'indicateurs présentant l'effort de formation des personnes handicapées en France et en région (voir tableau). Ces indicateurs sont renseignés par des sources nationales, avec l'objectif d'identifier des données homogènes sur l'ensemble du territoire. Elles sont parfois en décalage avec les données collectées directement auprès des acteurs régionaux.

Ces indicateurs mettent en lumière la diminution de l'effort de formation en direction des personnes handicapées entre 2004 et 2005 : le nombre de formés a chuté de 28 % en région et de 11 % en France. Cette baisse concerne également, mais dans une moindre mesure, l'ensemble des publics.

EFFORT DE FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES
EN RÉGION PACA EN 2005 ET ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2004

	2005			Évolution 2004-2005	
	Personnes handicapées	Tous publics	Part des personnes handicapées (en %)	Personnes handicapées (en %)	Tous publics (en %)
FNE ¹	71	596	11,9	- 91,6	- 86,6
Autres FNE ²	470	5 202	9,0	+ 20,2	- 14,8
AFPA	884	9 278	9,5	+ 4,2	+ 12,5
Conseil régional ³	425	14 904	2,9	- 13,1	- 2,0
CRP	730	-	100,0	- 34,5	-
Alternance adulte	89	873	10,2	+ 8,5	+ 17,7
Alternance jeune	42	6 407	0,7	- 20,8	- 35,7
Apprentissage	96	23 360	0,4	- 2,0	+ 9,9
Total PACA	2 807	61 350	4,6	- 28,3	- 8,5
Total France	45 024	825 061	5,5	- 10,8	- 7,1

¹ Il s'agit de formations du Fonds national pour l'emploi (hors CRP).

² Il s'agit des actions à destination des publics spécifiques (hors CRP) : détenus, protection de la jeunesse, droit des femmes, les actions de différents ministères.

³ Nombre de formations financées par le Conseil régional (hors CRP).

Source : Agefiph.



PARTIE 4 :

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Chapitre 1 : L'ACTIVITÉ DES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	84
I. Volume des interventions	84
II. Caractéristiques des nouveaux dossiers ouverts	85
Chapitre 2 : LES RÉSULTATS DES ACTIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	90
I. Les issues des interventions	90
II. Caractéristiques des maintiens en emploi réussis	90
II.1 La mobilisation des mesures d'aide au maintien	90
II.2 Les conditions d'emploi	92

CHAPITRE 1 : L'ACTIVITÉ DES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Précaution de lecture

Un grand nombre d'acteurs interviennent pour le maintien dans l'emploi. Cette partie traite des données fournies par les cellules de maintien financées par l'Agefiph et ne recouvre donc pas l'ensemble des personnes rencontrant un risque de désinsertion professionnelle. Un travail de mise en commun des données disponibles, impliquant l'ensemble des acteurs, serait nécessaire pour avoir une meilleure connaissance de la problématique du maintien dans l'emploi en PACA.

Les salariés handicapés, ou les salariés qui le deviennent au cours de leur vie professionnelle, peuvent rencontrer des difficultés à conserver leur emploi du fait de leur état de santé. Des approches médicales, sociales, techniques et financières sont alors nécessaires pour pallier à cette problématique. Dans ce cadre, un grand nombre d'acteurs interviennent pour favoriser le maintien dans l'emploi : les médecins du travail, les médecins conseil de la Sécurité sociale, la Cotorep, les services sociaux de la CRAM, les représentants du personnel...

En complément de l'intervention de ces acteurs, l'Agefiph finance un dispositif territorial de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, constitué de structures associatives. Tous les départements de la région sont dotés d'une cellule de maintien dans l'emploi. Ces cellules, nommées Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) ont pour missions de :

- sensibiliser les entreprises au thème du maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- participer à la mise en oeuvre des moyens de détection précoce des cas de maintien ;
- rechercher les solutions de maintien dans l'emploi pour des salariés, bénéficiaires de la loi de 1987 ou en voie de le devenir ;
- mobiliser les ressources nécessaires à la mise en oeuvre de la solution adoptée ;
- animer et coordonner le réseau des acteurs concernés.

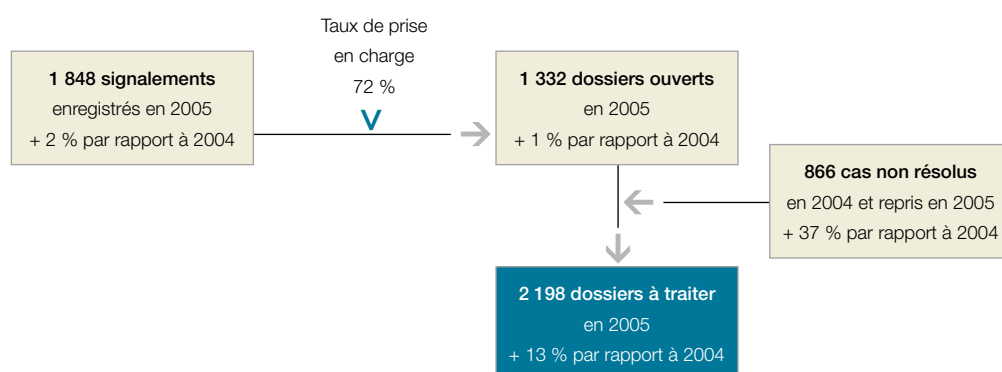
I. VOLUME DES INTERVENTIONS

Au cours de l'année 2005, les Sameth de la région ont enregistré **1 848 signalements** de risque d'inaptitude au poste de travail, soit 2 % de plus qu'en 2004 (schéma 1). Cette progression fait suite à une hausse très importante enregistrée entre 2003 et 2004 (32 % de signalements en plus). Ces tendances peuvent témoigner d'une forte augmentation des risques de désinsertion professionnelle, mais peut également être le signe d'une meilleure identification de ces dispositifs.

Un signalement n'est pas forcément suivi d'une prise en charge par les cellules (si le salarié ne souhaite pas entamer le processus d'aide au maintien dans l'emploi, par exemple). En 2005, 72 % des signalements ont donné lieu à l'ouverture d'un dossier. Ce taux de prise en charge reste relativement stable en un an.

Au total, sur l'année 2005, les Sameth ont eu **2 198 cas de maintien** à traiter, soit une augmentation de 13 % en un an. Cette évolution s'explique par une forte hausse de cas non résolus l'année précédente.

SCHÉMA 1 VOLUME DES INTERVENTIONS DES DISPOSITIFS DE MAINTIEN EN PACA



Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

Les Alpes-Maritimes, le Var et le Vaucluse sont les seuls départements à afficher une baisse des signalements enregistrés (tableau 1). Dans le Vaucluse, les signalements ont fortement diminué (-40 % en deux ans). À l'inverse, les Bouches-du-Rhône enregistrent de fortes hausses depuis 2003 (le nombre de signalements a doublé en deux ans). C'est le territoire qui affiche le plus grand nombre de risques d'inaptitude signalés (57 % du total de la région).

Précaution de lecture

Les pratiques dans le recensement des signalements sont différentes selon les départements. Certaines structures ont tendance à enregistrer toute personne déclarant un risque d'inaptitude, d'autres privilégient les personnes dont les situations sont *a priori* plus favorables à un maintien dans l'emploi.

TABLEAU 1 VOLUME DES INTERVENTIONS EN 2005 PAR DÉPARTEMENTS ET ÉVOLUTION ANNUELLE

	Signalements enregistrés		Dossiers individuels ouverts		Cas de maintien à traiter	
	Effectif	Évolution 2004-2005 (en %)	Effectif	Évolution 2004-2005 (en %)	Effectif	Évolution 2004-2005 (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	73	+ 35	18	- 67	52	- 25
Hautes-Alpes	117	+ 19	116	+ 17	171	+ 26
Alpes-Maritimes	128	- 16	128	- 16	176	- 11
Bouches-du-Rhône	1 060	+ 11	682	+ 16	1 211	+ 27
Var	255	- 9	221	- 9	341	- 5
Vaucluse	215	- 19	167	- 7	247	+ 6
PACA	1 848	+ 2	1 332	+ 1	2 198	+ 13

Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

II. CARACTÉRISTIQUES DES NOUVEAUX DOSSIERS OUVERTS

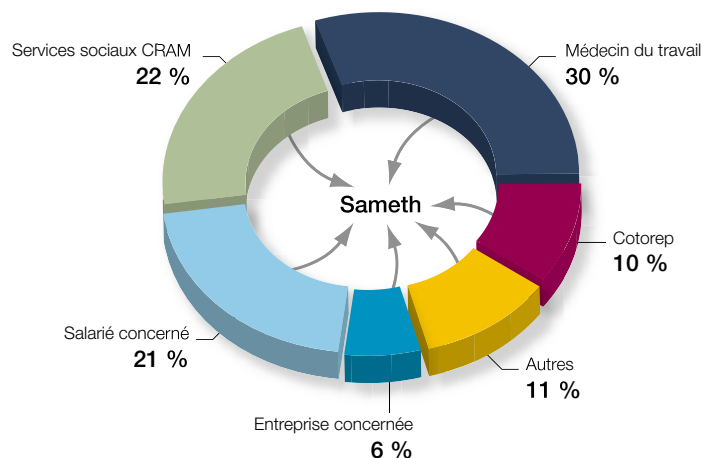
Les signalements enregistrés par les dispositifs de maintien proviennent principalement des médecins du travail (30 %, graphique 1). Le médecin du travail est au cœur des dispositifs : il agit en interface avec les différents acteurs mobilisés. Les signalements émanent de plus en plus des services sociaux de la CRAM (22 %) ainsi que des salariés eux-mêmes (21 %). Les salariés contactent souvent les dispositifs sur les conseils du médecin du travail qui souhaite les impliquer davantage dans les actions à mener. La faible part des signalements émanant des entreprises et des partenaires sociaux interroge sur la perception et la connaissance que les employeurs ont des dispositifs d'aides au maintien dans l'emploi. L'information et la sensibilisation des entreprises à la problématique du maintien dans l'emploi sont essentielles pour prévenir des risques de désinsertion professionnelle. Comme le souligne une étude réalisée par l'Anact¹, la question du maintien en emploi va devenir un enjeu majeur dans la gestion des ressources humaines. En effet, le vieillissement de la population active conjugué à l'allongement de la durée de vie au travail se traduira par une augmentation des cas d'inaptitude.

Précaution de lecture

On se base ici uniquement sur les nouveaux dossiers ouverts en 2005. Pour chaque dossier ouvert, plusieurs signalements ont pu être faits.

¹ ESCRIVA E., Les situations de handicap : le maintien dans l'emploi, Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), collection « Agir sur... », janvier 2004.

**GRAPHIQUE 1 RÉPARTITION DE L'ORIGINE DES SIGNALEMENTS
(POUR LES DOSSIERS OUVERTS DANS L'ANNÉE)**



Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

Les divers acteurs engagés dans le maintien en emploi interviennent inégalement sur l'ensemble du territoire (tableau 2). Dans les Hautes-Alpes, les services sociaux de la CRAM et le Cap emploi interviennent plus fréquemment, alors que le médecin du travail intervient plus rarement. Le Vaucluse se distingue dans le sens où les signalements proviennent en premier lieu des salariés. Ce département présente également une part importante de signalements émanant de l'entreprise, alors que sur la région, les interventions via ce réseau sont plus rares.

**TABLEAU 2 ORIGINE DU SIGNALEMENT DES DOSSIERS OUVERTS DANS L'ANNÉE
(RÉPARTITION EN %)**

	Alpes-de-Haute-		Alpes-Maritimes	Bouches- du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
	Provence	Hautes-Alpes					
Médecin du travail	75	9	68	29	23	23	30
Médecin traitant	0	0	0	0	0	1	0
Cotorep	4	3	2	13	14	1	10
Services sociaux CRAM	4	50	12	26	18	5	22
CPAM	0	0	0	0	0	1	0
MSA	0	3	13	0	0	1	2
Assistante sociale hors CRAM	0	0	0	0	0	1	0
Cap emploi	0	21	2	3	4	1	4
Association de personnes handicapées	0	0	0	2	3	0	1
Entreprise concernée	0	4	2	3	13	17	6
Réseau patronal	8	1	2	0	1	0	1
CHSCT*	0	0	0	0	0	0	0
Salarier concerné	8	8	0	22	18	45	21
Organisation syndicale de salariés	0	0	0	0	0	0	0
Autre	0	1	0	1	5	4	2
Total	100	100	100	100	100	100	100

Note : un cas peut se traduire par plusieurs signalements.

* Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

Les années précédentes, l'aggravation du handicap était la première cause du risque d'inaptitude au poste de travail. En 2005, l'origine première est liée à une maladie autre que professionnelle (38 % des cas, tableau 3). Néanmoins, l'aggravation du handicap demeure un risque majeur (29 % des cas) et souligne l'importance du suivi réalisé par les équipes auprès des personnes handicapées maintenues en emploi.

Dans les Alpes-de-Haute-Provence, le Vaucluse et le Var, la cause première du risque d'inaptitude au poste de travail est l'aggravation du handicap. À l'inverse, dans les Alpes-Maritimes, l'aggravation du handicap n'est pas une cause évoquée. C'est le risque lié à une maladie autre que professionnelle qui est majoritaire (72 % des cas). Par rapport à la région, les Bouches-du-Rhône se distinguent par une proportion plus importante de risques d'inaptitudes d'origine professionnelle (37 % contre 30 % en région).

TABEAU 3 LES CAUSES DU RISQUE D'INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL (RÉPARTITION EN % DES DOSSIERS OUVERTS DANS L'ANNÉE)

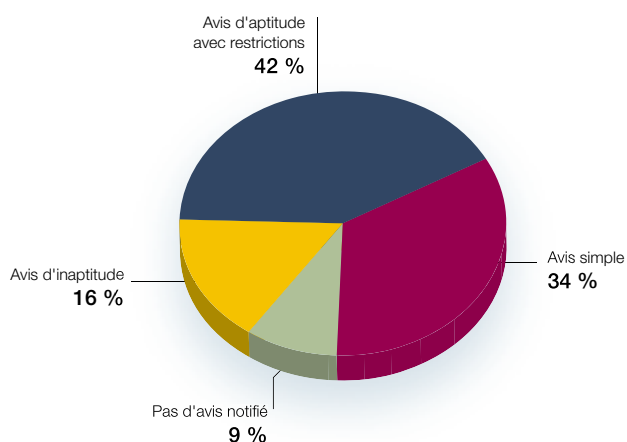
	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Maladie autre que maladie professionnelle	6	38	72	42	26	18	38
Aggravation du handicap	72	27	0	18	51	63	29
Maladie professionnelle	17	13	5	9	3	5	7
Accident du travail	0	16	23	24	14	10	20
Accident de trajet	6	0	0	4	3	2	3
Autre accident	0	6	0	3	2	2	3
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

À la suite d'un examen médical, le médecin du travail délivre un avis d'aptitude (avec ou sans restrictions médicales) ou un avis d'inaptitude au poste de travail. L'avis prononcé par le médecin du travail conditionne l'avenir du salarié dans l'entreprise. En effet, d'après le Code du travail, « aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail ». Ainsi, un avis d'inaptitude peut conduire au licenciement si l'employeur refuse les solutions proposées par le médecin du travail ou les cellules de maintien.

Parmi les nouvelles personnes prises en charge par les cellules, 16 % ont été déclarées inaptes à exercer leur poste en raison de leur état de santé (graphique 2). Leur prise en charge doit être rapide, car la loi stipule que l'employeur dispose d'un délai d'un mois maximum à compter de la date de l'examen médical pour réaliser le reclassement du salarié dans l'entreprise ou le licencier. Ainsi, durant cette période, des solutions doivent être trouvées pour éviter le licenciement. Les avis d'aptitude avec restrictions (42 % des cas) semblent plus favorables au maintien dans l'emploi, compte tenu entre autre, d'un délai plus long pour mobiliser les actions nécessaires. Il est donc important que le signalement soit transmis le plus tôt possible avant la déclaration d'inaptitude totale.

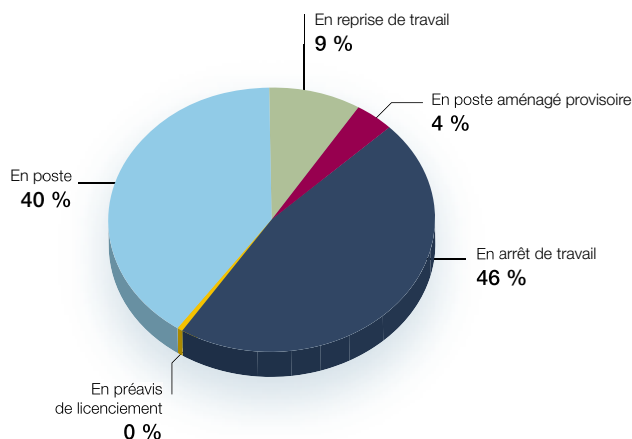
GRAPHIQUE 2 L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL SUR L'APTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL (RÉPARTITION EN % DU TOTAL DES DOSSIERS OUVERTS DANS L'ANNÉE)



Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

L'arrêt de travail, même de courte durée, peut être l'occasion de déceler un risque d'inaptitude chez un salarié. Au moment du signalement, 46 % des personnes prises en charge étaient en arrêt de travail (graphique 3). De plus, une personne sur deux avait connu au moins un arrêt de travail de longue durée (plus de six mois) au cours des deux dernières années. La prise en charge en amont reste indispensable en prévention de la désinsertion professionnelle.

GRAPHIQUE 3 LA SITUATION DU SALARIÉ AU MOMENT DU SIGNALLEMENT (RÉPARTITION EN % DU TOTAL DES DOSSIERS OUVERTS DANS L'ANNÉE)



Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

Les personnes nouvellement prises en charge par les cellules maintien présentent les caractéristiques suivantes :

- il s'agit en majorité d'hommes (62 %) ;
- six personnes sur dix ont plus de 40 ans ;
- elles possèdent principalement une reconnaissance de la Cotorep (66 %) ;
- 59 % souffrent d'un handicap moteur ;
- une personne sur deux occupe un poste d'employé qualifié.

La comparaison entre la répartition de l'origine sectorielle des salariés pris en charge par les Sameth et la répartition sectorielle de l'emploi salarié de la région (tableau 4), montre :

- **une sous-représentation du tertiaire** : 69 % des personnes ayant fait l'objet d'une ouverture de dossier sont originaires du tertiaire alors que ce secteur emploie 78 % des salariés de la région. Cette sous-représentation peut signifier que les risques d'inaptitude se pose moins dans ce secteur ou que les entreprises sont en mesure de répondre elles-mêmes aux cas de maintien qu'elles rencontrent ;
- **une surreprésentation de la construction** : 14 % des personnes prises en charge proviennent de la construction, alors que ce secteur n'emploie que 9 % des salariés de la région. Au-delà des risques professionnels encourus dans ce secteur, cette surreprésentation dans les cellules maintien peut également être liée à une marge de manœuvre plus faible en matière de reclassement en interne.

TABEAU 4 COMPARAISON DE L'ORIGINE SECTORIELLE DES PERSONNES PRISES EN CHARGE PAR LES SAMETH ET DE L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL (RÉPARTITION EN %)

	Salariés pris en charge par les Sameth*	Ensemble des salariés (données Unédic)**
Agriculture	2	0
Industrie	15	13
Construction	14	9
Tertiaire	69	78
Total	100	100

* Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

** Source : Unédic – données provisoires au 31.12.05 – Traitement ORM.

Précaution de lecture

Les Sameth interviennent auprès des employeurs du secteur privé et du secteur public soumis aux règles de droit privé. C'est pourquoi la comparaison est faite avec l'emploi salarié de l'Unédic.

CHAPITRE 2 : LES RÉSULTATS DES ACTIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

I. LES ISSUES DES INTERVENTIONS

Le nombre de dossiers fermés en 2005 a légèrement diminué en un an et s'élève à 1 059 (tableau 5). Cela représente 48 % du nombre total de cas de maintien qui étaient à traiter. Ce taux a considérablement chuté par rapport à celui de l'année dernière (57 %), en raison notamment d'une hausse importante de cas à traiter.

Parmi les dossiers fermés, 59 % sont dus à un maintien en emploi réussi et 10 % à un licenciement hors reclassement externe. Ainsi, en 2005, les dispositifs ont permis le maintien en emploi de plus de 620 personnes (- 10 % en un an). Le nombre de licenciements a également baissé. Cependant, le nombre d'autres solutions que le maintien en emploi ou le licenciement a progressé de 31 %. À noter que cette rubrique comprend des orientations vers le Cap emploi, ce qui suggère qu'elle intègre une part d'individus ayant perdu leur emploi.

TABEAU 5 LES RAISONS POUR LESQUELLES LES DOSSIERS ONT ÉTÉ FERMÉS EN 2005

		Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Maintiens en emploi réussis	Effectif	18	49	78	280	118	85	628
	Parts	90 %	48 %	61 %	54 %	62 %	81 %	59 %
Licenciements	Effectif	2	39	24	21	11	12	109
	Parts	10 %	38 %	19 %	4 %	6 %	11 %	10 %
Autres solutions	Effectif	0	14	25	215	60	8	322
	Parts	0 %	14 %	20 %	42 %	32 %	8 %	30 %
Total : nombre de dossiers fermés en 2005	Effectif	20	102	127	516	189	105	1 059
	Parts	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

Dans 77 % des cas de maintien réussi, il s'est écoulé moins d'un an entre le premier contact et la fin de la prise en charge. Cependant, le pourcentage de cas pour lesquels la durée de prise en charge est de courte durée (inférieure à six mois) a diminué, passant de 46 % en 2003 à 40 % en 2005.

II. CARACTÉRISTIQUES DES MAINTIENS EN EMPLOI RÉUSSIS

II.1 LA MOBILISATION DES MESURES D'AIDE AU MAINTIEN

Le recours à des mesures spécifiques (de l'Agefiph, des Cotorep, de la Sécurité sociale ou autres) est de plus en plus important dans les cas de maintien réussi. En 2005, l'ensemble des maintiens réussis l'a été au moyen de **1 266 mesures** (+ 22 % en un an). L'aménagement au poste de travail est l'aide la plus souvent utilisée pour réussir le maintien. On comptabilise en moyenne deux mesures mobilisées par maintien réussi. Cette moyenne est restée stable par rapport à 2004.

D'après une étude réalisée en Île-de-France², « plus le nombre d'actions est important, plus le taux de maintien est élevé ». Cependant, pour les cas les plus « difficiles », moins d'actions ont été mobilisées.

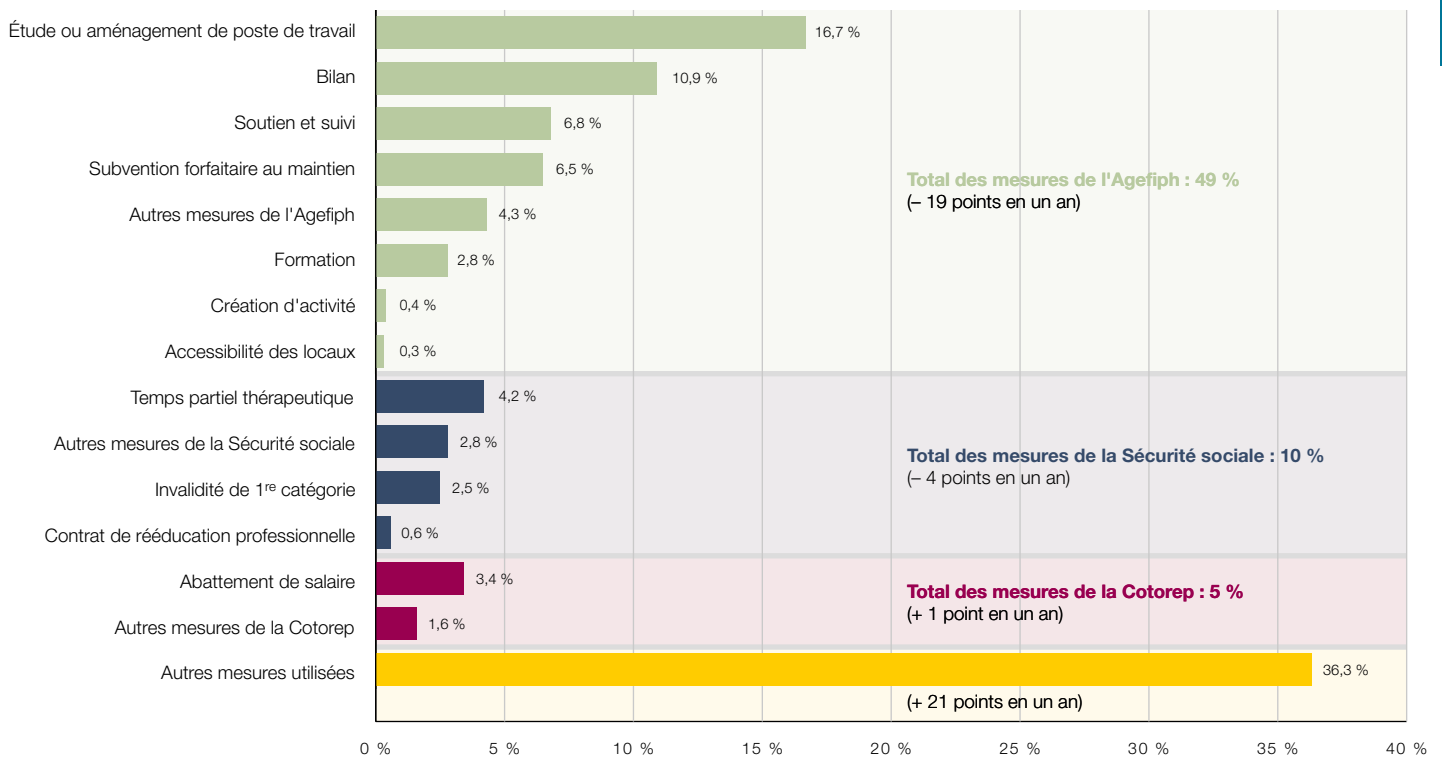
² CLAINCHARD E., Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi, *Practhis Île-de-France*, mars 2005.

« Ce constat peut s'expliquer de deux façons : trop de difficultés rendent plus difficile la mise en place de certaines actions, et une situation prise en charge trop tardivement ne laisse plus le temps de mobiliser les actions nécessaires. »

En PACA, l'utilisation de mesures de l'Agefiph continue de baisser. En 2005, 49 % des mesures mobilisées sont des mesures de l'Agefiph (graphique 4). Cette part était de 79 % en 2003 et 68 % en 2004. En revanche, le recours à des mesures autres que celles de l'Agefiph, de la Sécurité sociale ou de la Cotorep (essai sur un nouveau poste, bilan de compétences, participations entreprise, participations salarié...) est en forte augmentation (15 % des mesures en 2004 à 36 % en 2005).

Le maintien recouvre également des problématiques de formation et de compétences. Toutefois, le recours à la formation est plutôt rare. Ce constat peut s'expliquer par des délais trop courts pour mobiliser les dispositifs (par exemple, délai d'un mois lorsqu'un avis d'inaptitude a été prononcé) ou également par la forte proportion de personnes en arrêt de travail et pour lesquelles la mise en place d'une action de formation est difficile.

GRAPHIQUE 4 RÉPARTITION DES MESURES AYANT CONTRIBUÉ AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

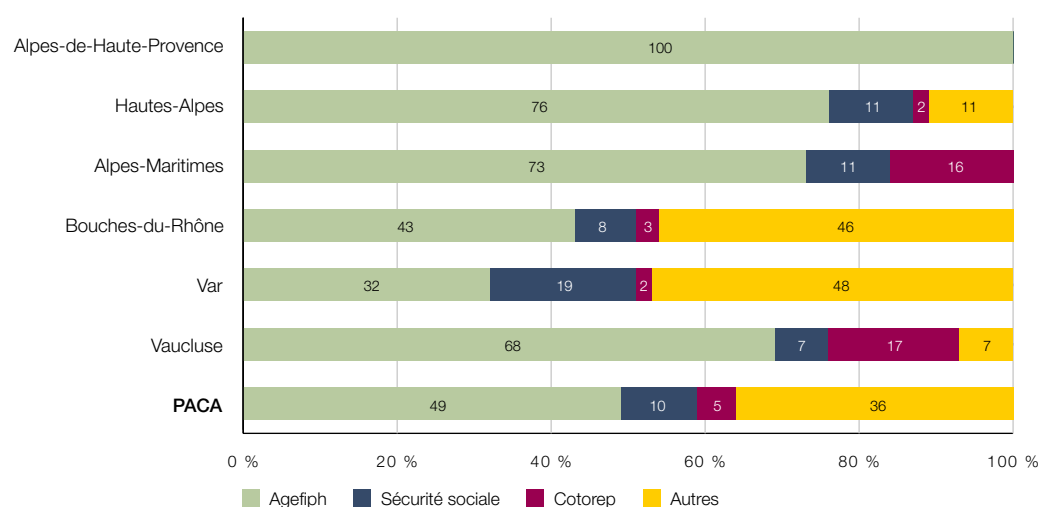
Le nombre de mesures mobilisées dans le cas de maintien réussi est en baisse dans les Alpes-de-Haute-Provence, le Var et le Vaucluse (tableau 6). La mobilisation des aides est différente d'un département à l'autre (graphique 5). La part des mesures de l'Agefiph varie de 32 % dans le Var à 100 % dans les Alpes-de-Haute-Provence. Dans le Var, le recours à des mesures de la Sécurité sociale est surreprésenté. Dans les Alpes-Maritimes et le Vaucluse, l'utilisation de mesures de la Cotorep est en proportion plus importante qu'en région.

TABLEAU 6 NOMBRE DE MESURES AYANT CONTRIBUÉ AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ÉVOLUTION

	Nombre total de mesures	Évolution 2004-2005 (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	18	- 47
Hautes-Alpes	55	+ 20
Alpes-Maritimes	122	+ 16
Bouches-du-Rhône	784	+ 53
Var	189	- 14
Vaucluse	98	- 20
PACA	1 266	+ 22

Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 5 RÉPARTITION DES MESURES AYANT CONTRIBUÉ AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI (EN %)



Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

II.2 LES CONDITIONS D'EMPLOI

Sept personnes maintenues en emploi sur dix ont pu continuer à exercer leur métier. Ainsi près de trois personnes sur dix ont dû changer de métier. Le reclassement dans une autre entreprise reste marginal : 4 % des maintiens.

Dans la majorité des cas, le maintien en emploi se fait à un niveau de qualification identique. L'accès à un niveau de qualification supérieur représente tout de même 18 % des cas ; il est très élevé dans les Bouches-du-Rhône. C'est également dans ce département, où la diversité des professions est importante, que le changement de métier est surreprésenté.

La part des maintiens en emploi en CDI a augmenté, passant de 90 % en 2004 à 95 % en 2005. Cependant, la part du travail à temps plein a légèrement baissé (- 2 points). Le recours au temps partiel est relativement faible (22 % des cas), mais varie d'un département à l'autre. Dans les Hautes-Alpes et le Var, 31 % de personnes sont maintenues en emploi à temps partiel (tableau 7).

Précaution de lecture

Les données sur le changement éventuel du niveau de qualification doivent être prises avec précaution, dans la mesure où ce sont des données déclaratives. Le niveau de qualification noté n'est peut-être pas compris au sens de la nomenclature officielle.

**TABLEAU 7 CONFIGURATIONS D'EMPLOI LORSQUE LE MAINTIEN EST RÉUSSI
(EN % DU TOTAL DES MAINTIENS)**

	Alpes-de- Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches- du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Métier							
Même métier	56	61	83	61	86	80	71
Métier différent	44	39	17	39	14	20	29
Poste de travail							
Maintien au poste	56	33	69	56	82	74	63
Maintien dans l'entreprise	44	59	31	39	14	21	33
Reclassement dans une autre entreprise	0	8	0	5	3	5	4
Niveau de qualification							
Même niveau de qualification	94	94	81	68	97	89	81
Niveau de qualification supérieur	6	6	19	30	0	11	18
Niveau de qualification inférieur	0	0	0	3	3	0	2
Contrat de travail							
CDI	100	96	100	93	92	96	95
CDD	0	4	0	7	8	4	5
Durée du travail							
À temps plein	89	69	100	78	69	74	78
À temps partiel	11	31	0	22	31	26	22

Source : Dispositifs maintien – Bilan d'activité 2005 – Traitement ORM.

ANNEXE 1 : LES NIVEAUX DE FORMATION

Niveaux I et II : personnes sorties de l'enseignement supérieur avec un diplôme d'un niveau égal ou supérieur à la licence.

Niveau III : personnes sorties de l'enseignement supérieur avec un diplôme de niveau bac plus deux années, généralement un diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT), ou un brevet de technicien supérieur (BTS).

Niveau IV : personnes sorties des classes terminales de l'enseignement secondaire long, titulaires ou non d'un baccalauréat ou d'un brevet de technicien (BT) ; ainsi que les personnes possédant un brevet professionnel (BP) ou un brevet de maîtrise (BM).

Niveau V : personnes sorties de l'enseignement secondaire court, titulaires ou non d'un brevet d'études professionnelles (BEP) ou d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ; et par assimilation, personnes possédant un certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré.

Niveau V bis : personnes sorties du système éducatif au niveau de la classe de 3^e des collèges, titulaires ou non du brevet des collèges (BEPC) ou ayant suivi des enseignements spécialisés de type SES, devenus SEGPA (sections d'enseignement général et professionnel adapté).

Niveau VI : personnes ayant quitté la scolarité obligatoire sans diplôme, ou possédant un certificat d'études primaires.

ANNEXE 2 : 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

Anact : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ANPE : Agence nationale pour l'emploi

AP : Atelier protégé

API : Allocation de parent isolé

ASS : Allocation de solidarité spécifique

Assédic : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

AT : Accident du travail

BIT : Bureau international du travail

CA : Contrat d'avenir

CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi

CAF : Caisse d'allocation familiale

CAT : Centre d'aide par le travail

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDD : Contrat à durée déterminée

CDES : Commission départementale d'éducation spéciale

CDI : Contrat à durée indéterminée

CEC : Contrat emploi consolidé

CES : Contrat emploi solidarité

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIE : Contrat initiative emploi

CIF : Congé individuel de formation

CI-RMA : Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité

Civis : Contrat d'insertion dans la vie sociale

CJE : Contrat jeune en entreprise

Cnasea : Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles

Cotorep : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel

CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie

CPFPH : Consolidation du projet de formation pour les personnes handicapées

CRAM : Caisse régionale d'assurance maladie

CRP : Centre de rééducation professionnelle

CSV : Corrigé des variations saisonnières

Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DCAIPH : Dispositif de coordination des actions d'insertion des personnes handicapées

DCP : Dynamique de choix professionnel

DDTEFP : Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

DEE : Demande d'emploi enregistrée

DEFM : Demandeurs d'emploi en fin de mois

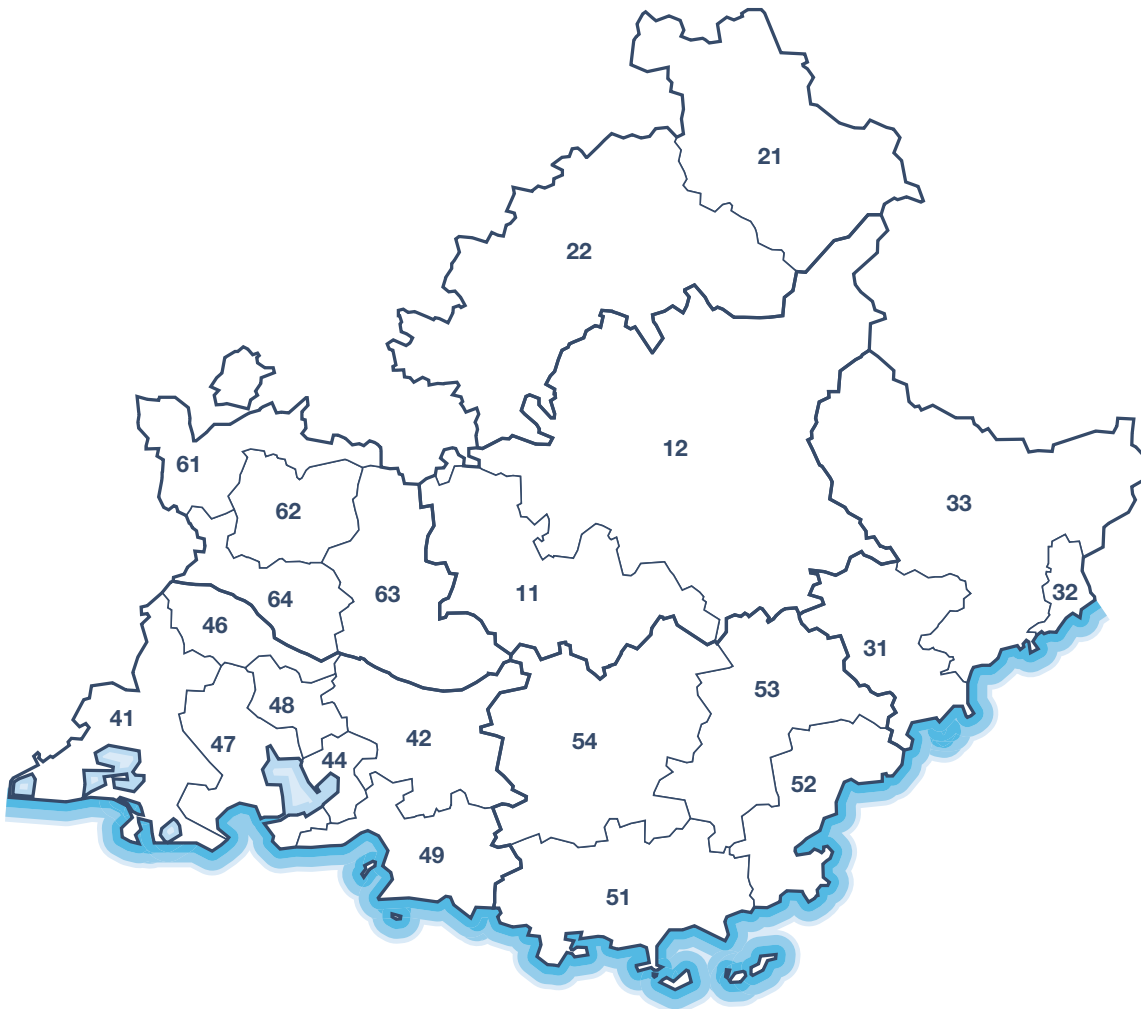
DETH ou DEFMTH : Demandeurs d'emploi en fin de mois travailleurs handicapés

DFA : Direction de la formation et de l'apprentissage

DFI : Dynamique de formation et d'insertion

DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
Drass : Direction régionale des Affaires sanitaires et sociales
Drees : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques
DRTEFP : Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
EAD : Enseignement à distance
EEAP : Établissement pour enfants ou adolescents polyhandicapés
EPSR-OIP : Équipes de préparation et de suite de reclassement – organismes d'insertion et de placement
ESAT : Établissement et service d'aide par le travail
Fagerh : Fédération des associations gestionnaires des établissements de réadaptation pour handicapés
FAP : Familles professionnelles
FIPHFP : Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
FLB : Formation linguistique de base
FNE : Fonds national pour l'emploi
GRTH : Garantie de ressources des travailleurs handicapés
IEM : Instituts d'éducation motrice
IME : Institut médico-éducatif
IMPro : Institut médicoprofessionnel
INRS : Institut national de recherche et de sécurité
Insee : Institut national de la statistique et des études économiques
IPP : Incapacité permanente partielle
ITEP : Institut thérapeutique, éducatif et pédagogique
MDPH : Maison départementale des personnes handicapées
MO : Milieu ordinaire de travail
MP : Milieu protégé
MSA : Mutuelle sociale agricole
NAF : Nomenclature d'activités française
NES : Nomenclature économique de synthèse
OEE : Offre d'emploi enregistrée
ORP : Orientation de reclassement professionnel
PAP/ND : Projet d'action personnalisé pour un nouveau départ
PARE : Plan d'aide au retour à l'emploi
PDITH : Programme départemental pour l'insertion des travailleurs handicapés
PRF : Programme régional de formation
RMI : Revenu minimum d'insertion
RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SAE : Stage d'accès à l'entreprise
Sameth : Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
Sepes : Service études, prospective, évaluation, statistiques
Sessad : Services d'éducation spéciale et de soins à domicile
SIFE : Stage d'insertion et de formation en entreprise
SPE : Service public de l'emploi
TH : Travailleur handicapé
TP : Tous publics
UEROS : Unité d'évaluation et de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle
Unédic : Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

ANNEXE 3 : LOCALISATION DES ZONES D'EMPLOI DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR



11	MANOSQUE	41	ARLES	51	TOULON
12	DIGNE	42	AIX-EN-PROVENCE	52	FRÉJUS - SAINT-RAPHAËL
21	BRIANCON	44	ÉTANG DE BERRE	53	DRAGUIGNAN
22	GAP	46	CHÂTEAURENARD	54	BRIGNOLES
31	CANNES-ANTIBES	47	FOS-SUR-MER	61	ORANGE
32	MENTON	48	SALON-DE-PROVENCE	62	CARPENTRAS
33	NICE	49	MARSEILLE-AUBAGNE	63	APT
				64	AVIGNON

Déjà parus dans cette collection

N° 1

Formation et emploi en région Provence - Alpes - Côte d'Azur
contribution aux diagnostics territoriaux
Juin 2000

N° 2

Formation et emploi des femmes et des hommes
contribution aux diagnostics territoriaux
Janvier 2002

N° 3

Les secteurs d'activités en Provence - Alpes - Côte d'Azur
diffusion web uniquement
Septembre 2002

N° 4

Panorama des métiers en région Provence - Alpes - Côte d'Azur
2 tomes
Avril 2003

N° 5

Handicap, bilan statistique 2002
la population handicapée et les mesures d'insertion en région Provence - Alpes - Côte d'Azur
Mai 2003

N° 6

Perspectives territoriales emplois et qualifications
Décembre 2004

N° 7

Handicap, bilan statistique 2003
Chiffres-clés en région Provence - Alpes - Côte d'Azur
Décembre 2004

N° 8

Handicap, bilan statistique 2003
L'insertion professionnelle des personnes handicapées
en Provence - Alpes - Côte d'Azur
Décembre 2004

N° 9

Handicap, bilan statistique 2004
L'insertion professionnelle des personnes handicapées
en Provence - Alpes - Côte d'Azur
Septembre 2005

N°10

Les secteurs d'activité
en Provence - Alpes - Côte d'Azur
Octobre 2005



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