

## Le handicap : un catalyseur des difficultés d'insertion ?

SONIA MILLIARD  
CHARGÉE D'ÉTUDES

**Le handicap, lorsqu'il survient en cours de vie active, implique une modification durable du rapport au travail. La logique de préservation de l'état de santé vient interférer celle du maintien ou de l'insertion dans l'emploi. Pour les demandeurs d'emploi handicapés devenus inaptes à l'exercice de leur métier, la rencontre de ces logiques complexifie les itinéraires de retour vers l'activité professionnelle.**

plus exposées aux risques professionnels. De surcroît, les demandeurs d'emploi qui déclarent une situation de handicap se caractérisent par un faible niveau de formation : plus d'un tiers d'entre eux ne possède aucun diplôme.

Sur le marché de l'emploi, le handicap, l'âge, le faible niveau de qualification sont autant d'obstacles qui se cumulent et pèsent sur la vulnérabilité au chômage.

### SANTÉ, ÂGE, QUALIFICATION : QUAND LES HANDICAPS SE CUMULENT

Au-delà des problématiques de santé qui imposent des restrictions plus ou moins importantes d'activité et restreignent les possibilités d'accès à l'emploi, les caractéristiques sociales des demandeurs d'emploi handicapés sont des déterminants de leur moins bonne insertion.

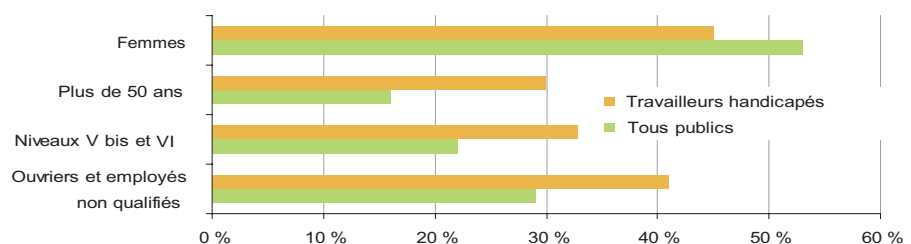
Les phénomènes d'apparition ou d'aggravation d'un handicap sont fortement corrélés à l'âge et au type d'emploi exercé : ils sont plus fréquents en fin de vie active et concernent davantage les catégories socioprofessionnelles des ouvriers,

### UN RETOUR À L'EMPLOI INCERTAIN

Les demandeurs d'emploi handicapés sont fragilisés sur le marché de l'emploi, en région PACA comme au plan national. Leur retour à l'emploi est un peu plus difficile que pour l'ensemble des chômeurs : ils ne sont que 21 % à sortir du chômage pour occuper un emploi, contre 24 % en moyenne tous publics. Surtout, ils en sortent deux fois plus souvent pour le motif "arrêt de recherche", signe d'un découragement plus important. Ces constats sont accentués par le fait qu'ils sont plus exposés au chômage de longue, voire de très longue durée.

45 % DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS SONT INSCRITS À L'ANPE DEPUIS PLUS D'UN AN, CONTRE 31 % DE L'ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI.

Caractéristiques des demandeurs d'emploi (part en %)



Source : ANPE, DRTEFP - DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2006, données brutes - Traitement ORM.



# Le handicap : un catalyseur des difficultés d'insertion ?

CES ÉVOLUTIONS DIFFÉRENCIÉES SE TRADUISENT PAR UNE PART DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE DE PERSONNES DÉCLARÉES HANDICAPÉES DANS LA DEMANDE D'EMPLOI. CETTE PART EST PASSÉE DE 5,1 % EN 1998 À 7,7 % EN 2006.

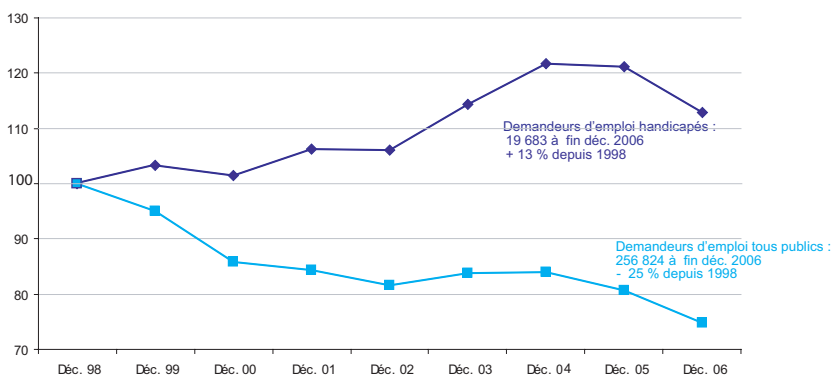
Ces difficultés se répercutent sur la courbe d'évolution du chômage, plus sensible à la conjoncture du marché du travail. Les demandeurs d'emploi handicapés bénéficient moins des périodes d'embellie économique et sont, de surcroît, plus vulnérables aux détériorations de la conjoncture. En 2003, période de remontée du chômage en PACA, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a ainsi progressé trois fois plus vite que le nombre total de demandeurs d'emploi. Plusieurs éléments

2005, les entrées de personnes handicapées en formation ont connu une baisse globale de 16 %. Celle-ci est estimée à 9 % au plan national.

Ce recul s'explique en partie par la disparition des stages d'insertion et de formation en entreprise (SIFE) : en 2003, l'entrée en formation des personnes handicapées se faisait dans un tiers des cas par ce dispositif, destiné à un public faiblement qualifié.

Parallèlement, des facteurs structurels restreignent l'accès des personnes handicapées aux formations de droit commun pour l'ensemble des dispositifs : AFPA, programme régional de formation (financé par le Conseil régional) et formations Assédic. L'AFPA, grâce à un partenariat ancré avec l'Agefiph, parvient à former parmi ses stagiaires 8 % de personnes handicapées. En revanche, au sein du programme régional de formation, prioritairement destiné aux jeunes, ce public ne représente que 3 % des formés.

## Évolution du nombre de demandeurs d'emploi



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

sont à la base d'un tel mouvement. D'une part, le public handicapé particulièrement fragilisé, subit au premier chef le recours à la flexibilité par les entreprises. D'autre part, dans un contexte économique défavorable, les demandeurs d'emploi sont plus enclins à déclarer une situation de handicap, donnant droit à un accompagnement spécifique.

## DES FREINS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Non seulement les demandeurs d'emploi handicapés connaissent une moins bonne insertion dans l'emploi, mais leur accès à la formation professionnelle est aussi plus difficile. Les deux phénomènes semblent corrélés. Les demandeurs d'emploi handicapés sont de moins en moins nombreux à s'engager dans un parcours de formation en région PACA : entre 2003 et

Les possibilités de financement et de rémunération de la formation constituent les premières contraintes. L'offre de formation, calée sur les besoins économiques locaux, s'avère également peu profitable aux personnes handicapées, dont les contre-indications médicales sont souvent incompatibles avec l'exercice de métiers dans les secteurs "porteurs" (bâtiment, services aux particuliers...).

La nature même des actions de formation n'est pas toujours adaptée à la situation des personnes handicapées : longues durées de formation, rythmes soutenus, caractère trop scolaire de la formation diplômante... Les formations spécialisées représentent en cela une alternative au droit commun, mais le nombre de places en centres de rééducation professionnelle (CRP) demeure limité. Le maillage territorial de ce dispositif ne favorise pas la proximité de formation et induit des problèmes de mobilité géographique.

FACE AUX DIFFICULTÉS D'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES, L'AGEFIPH A MIS EN PLACE "HANDICOMPÉTENCE", UNE OPÉRATION DESTINÉE À FACILITER LEUR ACCÈS À LA QUALIFICATION, EN MOBILISANT L'ENSEMBLE DES ACTEURS RÉGIONAUX CONCERNÉS.

En amont de ces obstacles, c'est bien la difficulté à se projeter professionnellement qui détermine le moindre accès à la formation. Dans le Var par exemple, plus d'un tiers du public accueilli par le Cap emploi se trouve dans l'incapacité de définir un métier visé. Pour ces personnes, la formation ne peut arriver qu'après un travail d'orientation et de (re)construction d'un projet professionnel.

## ORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PUBLIC HANDICAPÉ : DES MÉTIERS CIBLÉS

L'analyse de la demande d'emploi des travailleurs handicapés, indépendamment des offres du marché du travail, révèle quelques spécificités. Elle met en lumière des logiques particulières en matière d'orientation professionnelle, qui conduisent à une certaine homogénéité dans les solutions envisagées.

Le positionnement des demandeurs d'emploi handicapés est concentré sur quelques métiers ciblés, dont l'exercice peut être compatible avec différents types de déficience. Les domaines professionnels des services aux particuliers et de la gestion, administration concentrent à eux seuls 43 % des demandes (contre 33 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Il s'agit principalement de métiers qui ne requièrent pas de qualification élevée (agent d'entretien, agent de gardiennage et de sécurité), ou de métiers transversaux qui peuvent être exercés dans de nombreux secteurs d'activité (employé

administratif d'entreprise).

De la même manière, les personnes handicapées se concentrent dans quelques filières de

### Les principaux métiers recherchés par les demandeurs d'emploi (%)

	Part dans les demandes des travailleurs handicapés	Part dans les demandes tous publics
<b>Services aux particuliers</b>	<b>23,1</b>	<b>16,8</b>
Dont agent d'entretien	8,2	6,0
Dont agent de gardiennage et de sécurité	6,7	2,2
Dont assistant maternel	6,0	5,9
<b>Gestion, administration</b>	<b>20,3</b>	<b>16,0</b>
Dont employé administratif d'entreprise	11,8	4,9
Dont secrétaire	5,9	6,1

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

formation. Dans le droit commun comme dans la rééducation professionnelle, elles ont massivement recours à des formations aux métiers du secrétariat et de la gestion, administration. Il s'agit en majorité de formations de niveau V, c'est-à-dire permettant l'obtention d'un diplôme de type CAP ou BEP. La finalité de ces formations interroge : l'insertion directe dans l'emploi paraît difficile étant donnée l'élévation du niveau de formation requis à l'embauche dans ces métiers. De plus, la poursuite d'études vers un diplôme de niveau IV ou III est moins probable pour un public déjà âgé.

DANS LES FORMATIONS AFPA, PLUS DE 40 % DES STAGIAIRES HANDICAPÉS SE CONCENTRENT DANS LA FILIÈRE "GESTION, ADMINISTRATION" CONTRE 25 % DE L'ENSEMBLE DES STAGIAIRES.

### Un nouveau contexte législatif

La mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 relative à "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" augure d'importantes évolutions dans le champ de l'insertion des personnes handicapées. L'instauration d'une approche globale du handicap et l'évolution des modes d'organisation des politiques publiques engage de nouveaux acteurs, comme les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Sur la question de l'emploi en milieu ordinaire, la loi consolide les obligations des employeurs en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi : elle réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés et l'étend aux employeurs publics, renforce les sanctions, crée des incitations.

Ce nouveau contexte conforte le besoin d'une connaissance objectivée et partagée de la population des personnes handicapées et de leur situation face au marché du travail régional.

## ENJEUX DE QUALIFICATION : ENTRE FORMATION ET RECONVERSION DES COMPÉTENCES

Les trajectoires des demandeurs d'emploi handicapés sont marquées par des ruptures professionnelles qui se conjuguent bien souvent avec une dégradation des conditions d'insertion. Face à ces situations, quelles sont les solutions pour assurer un retour vers l'emploi ? Un ouvrier qui ne supporte plus le port de charges lourdes, ou une coiffeuse qui ne peut plus manipuler de produits sont des situations face auxquelles il s'agit de définir des orientations cohérentes en fonction des possibilités et des potentialités des personnes. Les logiques de l'orientation professionnelle des personnes handicapées sont spécifiques dans la mesure où s'intègre de manière prégnante la composante de l'état de santé. Celui-ci bouleverse les relations traditionnelles entre emploi et formation et transforme le rapport à la qualification. Dès lors qu'un handicap survient, une qualification professionnelle peut s'avérer inadaptée : un diplôme de boulanger n'est plus valorisable sur

le marché de l'emploi pour une personne qui développe une allergie à la farine.

En référence aux grands enjeux régionaux de qualification, l'accès à une première certification et la professionnalisation prennent une importance particulière pour ce public, souvent non qualifié et inscrit dans un processus de réorientation professionnelle. La formation représente alors une voie d'accès à de nouvelles qualifications ou de nouvelles compétences permettant d'opérer une bifurcation vers un nouveau métier.

Cependant, il existe également un enjeu fort autour de la reconversion et la revalorisation des compétences accumulées au cours du parcours professionnel. Sur ce point, un parallèle peut être établi avec les problématiques actuelles des publics en reconversion professionnelle suite aux fermetures de sites industriels. Ces deux types de situations renvoient à la notion de transférabilité des compétences, et renforcent l'importance de l'accompagnement dans la construction de parcours professionnels cohérents.

LA POPULATION DES DEMANDEURS  
D'EMPLOI HANDICAPÉS COMPREND LES

TITULAIRES :

- D'UNE RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH) ;
    - D'UNE PENSION D'INVALIDITÉ ;
  - D'UNE RENTE D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE ;
    - D'UNE PENSION DE GUERRE.
- ET À PARTIR DE 2006 :
- D'UNE CARTE D'INVALIDITÉ ;
  - DE L'ALLOCATION AUX ADULTES HANDICAPÉS (AAH).

### Les limites de la connaissance statistique...

Les difficultés d'estimation de la population handicapée sont liées à la définition plurielle et relative du handicap. Les sources de données statistiques (sur le chômage ou l'emploi) ne renseignent que sur les personnes qui font valoir leur situation de handicap.

Le caractère déclaratif introduit inévitablement un biais dans l'analyse. Considérons par exemple le lien entre le niveau de qualification et le handicap. On peut émettre l'hypothèse que les personnes peu qualifiées sont plus enclines à demander une reconnaissance de leur handicap, leur ouvrant droit à un suivi et des actions spécifiques. À l'inverse, les personnes plus diplômées qui connaissent moins de difficultés d'insertion pourraient taire leur handicap, par crainte d'être stigmatisées sur le marché du travail. En réalité, différents éléments influent sur la déclaration du handicap, qui relèvent aussi bien du contexte économique que de la perception des personnes de leur état de santé. C'est pourquoi les données statistiques ne donnent qu'une vision parcellaire du handicap. Seule la multiplicité des approches permet d'en appréhender la globalité.

### Pour en savoir plus

- 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.
- MILLIARD S., BREMOND F., Handicap, bilan statistique 2005, ORM Collection "Outils d'analyse" n° 11, décembre 2006.
- VIAL D., Les enjeux de qualification, ORM Collection "Mémo" n° 22, septembre 2005.

