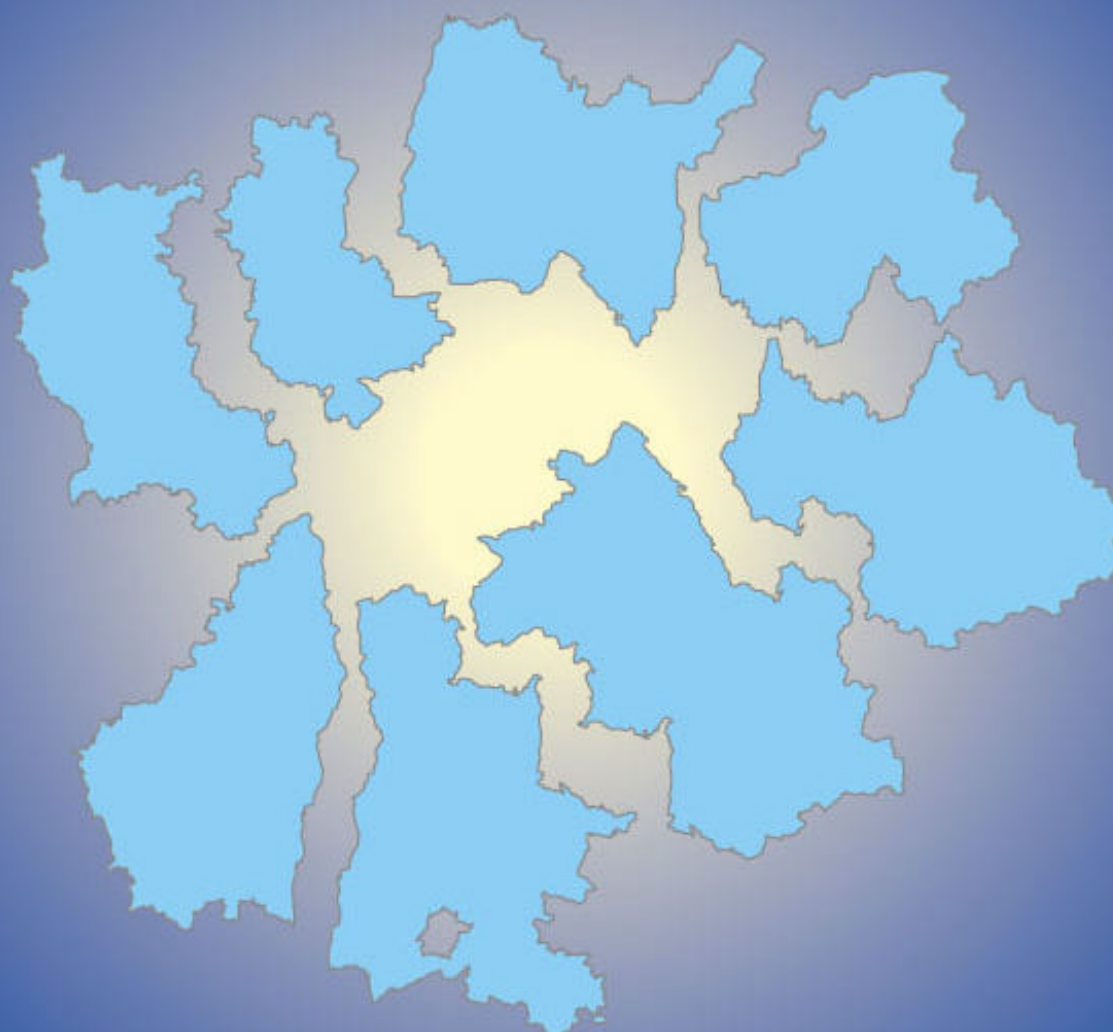


PERSONNES HANDICAPÉES ET EMPLOI EN RHÔNE-ALPES



AVANT PROPOS

Malgré une baisse sensible de leur effectif, les personnes handicapées bénéficient moins de la reprise de l'emploi que les personnes dépourvues de handicap et le nombre de demandeurs d'emplois handicapés se situe toujours à un niveau élevé. Le taux d'emploi reste stable depuis plusieurs années. Un tiers des établissements assujettis n'emploient aucune personne handicapée.

Les difficultés rencontrées par les personnes handicapées dans leur insertion sont multiples, allant du refus du handicap par l'environnement social à des entraves matérielles comme la configuration des postes de travail. A cette pluralité de causes doit répondre une connaissance approfondie de la situation tant des salariés handicapés que de ceux qui sont à la recherche d'un emploi et des établissements appelés à les employer.

C'est l'objet de la présente étude qui s'inscrit dans un contexte de forte mobilisation de nombreux partenaires au bénéfice de cette population dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et de celle contre les exclusions et de la lutte contre le chômage des publics en difficulté. Confiée par la DRTEFP, la DR ANPE et l'AGEFIPH au Centre de Ressource Documentaires et d'Information (CRDI Rhône-Alpes), elle établit un état des lieux des difficultés liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Cette problématique est abordée à la fois sous l'angle des personnes handicapées en entreprise, de celles qui se trouvent en situation de recherche d'emploi, mais aussi des établissements susceptibles de les accueillir. L'approche privilégiée est celle du métier, avec un souci toujours présent de décliner les indicateurs à un échelon local directement exploitable par les opérateurs de terrain.

Cette démarche a bénéficié de l'apport des spécialistes et des acteurs de l'insertion des personnes handicapées que sont l'ANPE, l'AFPA, les PDITH, les équipes Cap Emploi, des universitaires, des DDTEFP, la DRASS. Qu'ils soient ici vivement remerciés pour leur collaboration.

Au-delà des résultats détaillés figurant dans ce rapport, cette étude n'aura véritablement atteint son objectif que dans la mesure où les acteurs de terrain s'en seront appropriés les conclusions de telle sorte qu'il devienne un véritable outil de décision dans le cadre des réflexions et des travaux engagés.

Le Directeur Régional
du Travail, de l'Emploi
et de la Formation
Professionnelle

Christian Ville

Le Directeur Régional
de l'ANPE

Jean Paul Montois

Le Délégué Régional
de l'AGEFIPH

François Atger

Etude pilotée par
DRTEFP – SEPES
(Service Etudes Prospective Evaluation et Statistiques)

Mise à disposition des données
DRTEFP ET DDTEFP
DRANPE

PERSONNES HANDICAPEES ET EMPLOI EN RHÔNE-ALPES

Une étude réalisée par Eve Cohen

**CRDI Rhône-Alpes - Observatoire Régional de l'Emploi
des Personnes Handicapées**

Siège : Immeuble CIME – 471 av. Victor Hugo 26000 Valence
Observatoire : 36 rue Flachet - 69100 Villeurbanne

Nous tenons particulièrement à remercier toutes les personnes, acteurs de terrain et spécialistes du champ de l'insertion des personnes handicapées, qui ont bien voulu apporter leur contribution à la réalisation de cette étude dans le cadre du comité de suivi technique et scientifique et/ou dans le cadre de la validation du rapport et de la définition de quelques pistes d'action.

AGEFIPH	M. Atger, Mme Drion
CAP Emploi 26	M. Pillot
CAP Emploi ADIPSH 69	M. Dumas
CAP Emploi OHE 69	M. Salomon
Conseil Régional	Mme Robin
CRDI	M. Klein, Mme Gremaud
DDTEFP 01	M. Aviron-Violet
DDTEFP 26	Mme Leclair
DDTEFP 38	M. Foucquart
DDTEFP 69	M. Grollemund
DDTEFP 73	Mme Gaudin, Mme Fantin
DDTEFP 74	M. Frey
DR AFPA	M. Scardamaglia
DR ANPE	Mme Cottet-Emard
DRASS	M. Bérot
DRTEFP	M. Tissier, M. Spirli, Mme Chetail, M. Pothier, Mme Largeaud
PDITH 38	Mme Combe
PDITH 42	M. Montcel
PDITH 73	M. Stievenard
PDITH 74	Mme Gratier
Université Grenoble	M. Blanc

Introduction

Depuis 1997, on observe en région Rhône-Alpes une diminution régulière du nombre de demandeurs d'emploi. Mais cette diminution est comparativement bien plus faible pour les demandeurs handicapés alors même que l'obligation d'emploi, à laquelle sont soumis sous certaines modalités les établissements d'au moins 20 salariés, n'est pas totalement remplie. Bénéficiant dans une moindre mesure de la reprise, il semble ainsi qu'une personne handicapée au chômage ait une propension à y rester bien plus importante qu'un demandeur d'emploi qui n'est pas handicapé.

L'objectif de cette étude consiste, dans la mesure des données disponibles, à effectuer un état des lieux des caractéristiques et difficultés liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en particulier sous l'angle des qualifications. Il s'agit ainsi de disposer d'outils de connaissance et d'aide à la décision permettant d'alimenter, d'orienter les réflexions et les travaux engagés par les différents partenaires de ce domaine.

Cette étude s'articule autour des deux axes principaux que sont les personnes handicapées (on entend par là les bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987) et les établissements d'au moins 20 salariés.

Elle se découpe en trois points :

- Analyse comparative systématique des caractéristiques des publics cibles suivants:
 - les personnes handicapées en emploi dans les établissements d'au moins 20 salariés avec l'ensemble des salariés.
 - Celles au chômage avec les autres publics demandeurs d'emploi.

La comparaison s'effectuant via la constitution de profils types de salariés ou de demandeurs d'emploi.

- Détermination d'une typologie des établissements en fonction des réponses apportées à l'obligation d'emploi (impact du nombre de salariés, du secteur d'activité...). Etude préalable de l'assujettissement des établissements, de la sous-traitance, des accords.
- Un croisement et une analyse comparative des données recueillies sur les caractéristiques des publics et sur celles des entreprises. Il s'agit de tirer des enseignements des rapprochements suivants:
 - Les domaines de métiers des salariés et des demandeurs d'emploi.
 - Les principaux domaines de métiers des secteurs employant peu de salariés bénéficiaires et la demande d'emploi des personnes handicapées en concordance avec ces métiers...

A travers ces trois parties, cet état des lieux du « handicap et de l'emploi en région Rhône-Alpes » laisse entrevoir des pistes de réflexions et d'actions.

Sommaire

INTRODUCTION	3
SOMMAIRE	4
METHODOLOGIE DE L'ETUDE	10
Sources statistiques et constitution des bases de données	11
1. Sources statistiques utilisées	11
2. Validation des données	11
2.1. Vérification des numéros SIRET	11
2.2. Vérification des 23000 codes PCS	11
2.3. Vérification de la situation de handicap	12
2.4. Vérification des doublons	12
2.5. Normalisation des codes	12
2.6. Calcul des unités bénéficiaires	12
3. Enrichissement des données	13
3.1. Création de nouvelles variables	13
3.2. Calcul du taux d'emploi direct et du taux d'emploi « global » (emploi direct et sous-traitance)	13

Traitement des données	14
1. Emploi salarié	14
2. Demande d'emploi	15
3. Obligation d'emploi	15
Terminologie utilisée	16
1. Emploi salarié	16
2. Demande d'emploi	16
3. Obligation d'emploi	16
LES PERSONNES HANDICAPEES : Analyse de l'emploi et du Chômage	17
Les salariés bénéficiaires	18
1. Profil moyen	18
2. Caractéristiques socio-démographiques des salariés bénéficiaires	19
2.1. <i>Loi de 87 et catégories de handicap</i>	19
2.1.1. les différents types de bénéficiaires : un public hétérogène	20
2.1.2. Caractéristiques des principaux publics bénéficiaires	23
2.2. <i>Une majorité d'hommes</i>	24
2.3. <i>Une moyenne d'âge élevée</i>	24
2.4. <i>Une présence relativement importante dans la Loire et l'Isère</i>	26

3. Caractéristiques des emplois occupés	27
<i>3.1. Une majorité d'ouvriers, surtout qualifiés mais une présence plus importante parmi les ouvriers non qualifiés</i>	27
<i>3.2. L'importance du secteur industriel</i>	28
<i>3.3 Proportionnellement plus de salariés bénéficiaires dans les grands établissements</i>	29
<i>3.4. Des domaines de métiers liés à l'industrie</i>	30
<i>3.5. Une ancienneté particulièrement importante</i>	31
4. Les ouvriers, techniciens et agents de maîtrise des métiers de l'industrie, de la construction et de la logistique	32
<i>4.1. Avancement par la voie interne, qualification des salariés bénéficiaires et origine socio-professionnelle du handicap</i>	32
<i>4.2. Les principaux domaines de métiers selon les qualifications des salariés</i>	34
4.2.1. Les ouvriers	35
4.2.2. Les techniciens, agents de maîtrise et cadres	38
5. Les femmes handicapées : des disparités importantes selon les domaines de métiers	40
<i>5.1. Les ouvrières des métiers de l'industrie, de la construction et de la logistique</i>	41
<i>5.2. Les métiers de la gestion administrative et de la santé : de nombreuses femmes handicapées en effectif comme en poids dans l'emploi total</i>	42
<i>5.3. Les métiers du nettoyage et des services aux personnes</i>	42
6. Les salariés de faible ancienneté	43
<i>6.1. Métiers liés à l'industrie, à la construction et à la logistique</i>	43
<i>6.2. Métiers liés au secteur tertiaire</i>	45

Les demandeurs d'emploi handicapés	47
1. Profil moyen (catégorie 1 de la demande d'emploi)	49
2. La demande d'emploi des personnes handicapées : deux types de difficultés	49
<i>2.1. Evolution de l'emploi et caractéristiques de la demande handicapée</i>	50
2.1.1. Le contexte : de l'industrie au tertiaire, du besoin de personnel qualifié à l'élévation du niveau de formation à l'embauche	50
2.1.2. Comparaison avec les demandeurs d'emploi non handicapés (catégorie 1 de la demande d'emploi)	51
<i>2.2. Une difficulté à s'insérer sur le marché du travail compte tenu du handicap</i>	60
3. Typologie des demandeurs d'emploi handicapés	63
<i>3.1. Importance de la qualification plus que du diplôme ?</i>	63
<i>3.2. Description des différents types de demandeurs et de leurs domaines de métiers</i>	64
ETABLISSEMENTS DE 20 SALARIES ET PLUS : Assujettissement et réponses à l'obligation d'emploi	69
De l'assujettissement à l'obligation d'emploi : caractéristiques des établissements	70
1. Des établissements d'au moins 20 salariés aux établissements assujettis	70
<i>1.1. Les emplois exclus du calcul de l'assujettissement</i>	72
<i>1.2. Taille d'établissement</i>	73
<i>1.3. Répartition géographique</i>	74

2. Les réponses à l'obligation d'emploi	75
2.1. Quotas d'emploi et contribution à l'Agefiph	75
2.2. Taux d'emploi direct	77
2.3. Taux d'emploi global (emploi direct et sous-traitance)	79
2.4. Sous-traitance	81
2.5. Accords : plutôt rares	82

De l'emploi de « 6% » de salariés à l'absence de salariés bénéficiaires : profils d'établissements

85

1. Présentation	85
1.1. Taux d'emploi global et secteurs d'activité	85
1.2. Un taux d'emploi sensible à la taille de l'établissement	86
2. Les établissements atteignant en forte proportion un taux d'emploi de « 6% »	87
3. Les établissements n'employant pas ou peu de salariés bénéficiaires	89
4. Des secteurs à forte variabilité : des établissements sans salariés bénéficiaires à ceux en employant 6%	90
4.1. Secteurs aux comportements variables mais ayant tendance à employer des salariés bénéficiaires	90
4.2. Des secteurs aux comportements variables mais employant peu de salariés bénéficiaires	91

EN CONCLUSION : du Chômage à l'Obligation d'Emploi

92

Métiers des salariés et demande d'emploi des personnes handicapées

93

1. Les métiers de la construction et de la mécanique-métallurgie : des métiers recherchés par un grand nombre de demandeurs d'emploi handicapés qualifiés et non qualifiés 95
2. Les métiers des industries de process : une demande essentiellement non qualifiée 97
3. Les métiers de l'électricité et de l'électronique : peu de demandeurs d'emploi handicapés 97
4. Les métiers transversaux de la logistique et du nettoyage : beaucoup de demandeurs handicapés 97

Les secteurs d'activité employant peu de salariés bénéficiaires 98

1. Les métiers de la gestion administrative, du commerce et de la vente : un positionnement parfois important de demandeurs d'emploi handicapés qualifiés 99
2. Les métiers à faible positionnement de demandeurs : hôtellerie-restauration, métiers de bouche, informatique 99

Quelques pistes d'actions 100

ANNEXES 102

Annexe 1 :

Secteurs d'activité des établissements et catégories de bénéficiaires de la loi 103

Annexe 2 :

Nomenclature Economique de Synthèse 104

Annexe 3 :

Taux d'emploi et répartition par taille d'établissements en 36 secteurs d'activité 105

- Taux d'emploi direct et répartition par taille d'établissements en 36 secteurs d'activité 107

- Taux d'emploi global et répartition par taille d'établissements en 36 secteurs d'activité 113

SUPPLEMENT A L'ETUDE : Cahiers Départementaux

METHODOLOGIE DE L'ETUDE

Sources statistiques et constitution des bases de données

Nous tenions particulièrement à remercier les DDTEFP de la région Rhône-Alpes qui ont permis, via la transmission des documents Cerfa D2, la saisie des caractéristiques des salariés bénéficiaires ainsi que l'Agence Nationale pour l'Emploi pour l'apport du fichier informatique concernant les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés.

1. Sources statistiques utilisées

Trois sources statistiques ont principalement été réunies :

- Le fichier ANPE du stock des demandeurs d'emploi handicapés au 31/12/1999.
- Le fichier des formulaires CERFA D1 de l'Enquête sur la Structure des Emplois (ESE) portant sur les professions et catégories socio-professionnelles des salariés dans les établissements de 20 salariés et plus au 31/12/1997.
- Le fichier des formulaires CERFA D2 de l'Enquête sur la Structure des Emplois (ESE) portant sur l'emploi des personnes handicapées dans les établissements de 20 salariés et plus au 31/12/1998.

Ces formulaires contiennent quatre paragraphes dont les trois premiers ont été saisis par les DDTEFP. Les informations du 4^{ème} paragraphe portant sur les caractéristiques individuelles des salariés bénéficiaires ont été saisies puis rapprochées des trois premiers.

2. Validation des données

Concernant les formulaires CERFA D2, les données ont été vérifiées afin de constituer une base d'analyse la plus précise possible. En effet les fichiers liés aux trois premiers paragraphes étaient des fichiers intermédiaires de saisie d'où des informations manquantes pour environ 9,5% des établissements d'au moins 20 salariés, informations saisies en sus dans une optique de gestion et non d'analyse statistique. L'ensemble de ces éléments expliquent que les fichiers ont nécessité des consolidations ainsi que l'ajout d'un certain nombre de variables permettant l'analyse.

2.1. Vérification des numéros SIRET

Des anomalies sont apparues dans les numéros SIRET entre les différents fichiers de saisie : numéro n'existant pas ou correspondant à plusieurs établissements, même établissement ayant des numéros différents... Cette démarche a abouti à la modification de 216 numéros SIRET, ce qui a permis de retrouver les caractéristiques des établissements d'environ 1700 salariés.

2.2. Vérification des 23000 codes PCS

La vérification a porté sur la correspondance entre code PCS (Professions et Catégories Socio-professionnelles ESE) et intitulé, informations renseignées par les entreprises et qui dans un certain nombre de cas ont été corrigées. Les emplois dont on ne pouvait savoir s'ils étaient

qualifiés ou non n'ont pas été recodifiés. In fine, 1056 salariés, soit moins de 5 % de l'ensemble des salariés n'ont pas de code PCS. Rappelons que c'est la première fois que ces données font l'objet d'une exploitation au niveau régional.

2.3. Vérification de la situation de handicap

Une suppression des catégories de salariés ayant un taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP) inférieur à 10% et sans autre reconnaissance (85 salariés) a été réalisée.

Néanmoins, les salariés sans aucune indication ont été conservés sauf si la somme des unités bénéficiaires se révélait nulle.

Les salariés dont le coefficient de proratisation était égal à 0 ont été conservés car il s'agit probablement d'absence pour maladie.

2.4. Vérification des doublons

Les noms des salariés ont été saisis dans un premier temps afin d'éviter de comptabiliser deux fois un salarié ayant fait plusieurs contrats dans l'année. Les salariés, dont les noms étaient en double, voire en triple ont été vérifiés.

Ces 400 doublons initiaux sont dûs aux raisons suivantes: 25 homonymes environ, 100 saisies multiples, 66 salariés exerçant deux professions ou effectuant plusieurs contrats dans l'année dans des entreprises différentes ou dans la même.

2.5. Normalisation des codes

Les codes des variables entre les différents fichiers ont été normalisés afin de pouvoir être traités.

2.6. Calcul des unités bénéficiaires

Le but de ce calcul était d'évaluer au mieux le taux d'emploi des établissements.

Les unités bénéficiaires de chaque salarié ont donc été recalculées afin de lisser les erreurs dues par exemple à un total individuel non saisi, un oubli de l'unité supplémentaire en lien avec l'année d'embauche ou à l'âge, des erreurs dans la somme des unités bénéficiaires ou dans le coefficient de proratisation...

Ainsi, 967 établissements assujettis (sur 9569) ont vu leur somme d'unités bénéficiaires modifiée avec une différence supérieure ou égale à une unité pour 471 d'entre eux (soit 4,9% des établissements assujettis).

Par rapport aux chiffres initialement saisis, ce calcul a abouti à 669,5 unités supplémentaires sur un total de 30479,25 d'unités bénéficiaires proratisées. En moyenne un salarié bénéficiaire «équivalent» à 1,35 unités.

Les unités bénéficiaires proratisées des salariés ont ensuite été totalisées pour chaque établissement afin de calculer le taux d'emploi.

3. Enrichissement des données

3.1. Création de nouvelles variables

Plusieurs variables ont été ajoutées :

- Age en années
- Classes d'âge détaillées
- Classes d'âge regroupées
- Ancienneté dans l'entreprise en années (à partir de l'année d'embauche)
- Ancienneté regroupée en classes

- Catégorie socio-professionnelle (CS-ESE) détaillée à deux caractères
- Catégorie socio-professionnelle (CS-ESE) détaillée à un caractère
- Ajout de la variable NAF4 (Nomenclature d'activité en 4 secteurs)

Les variables suivantes ont été créées pour l'ensemble des fichiers (emploi salarié D1-D2 et obligation d'emploi par construction (sauf FAP et DOM pour ce dernier), fichier demande d'emploi ANPE) :

- Ajout des variables FAP (Familles Professionnelles) et DOM (Domaine Professionnel) – Nomenclature OREFRA.
- Certains métiers n'ont pas été recodifiés car ils correspondaient à des métiers «divers» non classifiés ou, pour un petit nombre, à des métiers classifiés mais ne correspondant pas au secteur d'activité du salarié.
- Ajout de la variable Zone Globalisée.
- Ajout de la variable NES16, NES36 et NES114 (Nomenclature Economique de Synthèse en 16, 36 et 114 postes).

3.2. Calcul du taux d'emploi direct et du taux d'emploi «global» (emploi direct et sous-traitance)

Les établissements pris en compte sont les établissements assujettis (c'est à dire ceux dont l'assiette d'assujettissement¹ est supérieure ou égale à 20 salariés et ceux ayant dépassé le seuil des 3 ans (cf. encadré dans la partie sur l'obligation d'emploi). Quand les informations étaient manquantes, les établissements ont été conservés dans la base.

Le taux d'emploi direct est un indicateur caractérisant l'emploi direct de salariés bénéficiaires dans l'établissement en tenant compte, par l'intermédiaire des unités bénéficiaires proratisées², de leur niveau d'employabilité.

Le taux d'emploi direct a été calculé en rapportant le nombre d'unités bénéficiaires proratisées (UBP) de l'établissement à l'assiette d'assujettissement (T1 – T2).

Le taux d'emploi global est un indicateur caractérisant, en plus de l'emploi direct de salariés bénéficiaires au sein de l'établissement, l'emploi des personnes handicapées par le biais de la sous-traitance.

Le taux d'emploi global a ainsi été calculé en rapportant la somme du nombre d'unités bénéficiaires proratisées (UBP) et du nombre d'unités de sous-traitance de l'établissement à son assiette d'assujettissement (T1 – T2).

Le nombre d'unités de sous-traitance pris en compte a été limité à 50% de l'obligation d'emploi de l'établissement, conformément à la loi du 10 juillet 1987.

Le calcul de ces taux d'emploi (direct et global) pour chaque établissement a ainsi permis de déterminer les taux moyens sur la région, par secteur d'activité, etc...

Compte tenu des données manquantes ainsi que du travail réalisé sur les données, les taux obtenus peuvent être différents des chiffres issus d'autres chaînes de calcul.

¹ L'assiette d'assujettissement est égale à l'effectif d'assujettissement (T1) moins la somme des emplois exclus (T2). L'effectif d'assujettissement (T1) comptabilise les salariés en CDD présents au cours de l'année étudiée même s'ils ne sont plus là au 31/12 de la même année et en CDI (au 31 décembre) ; les salariés à temps partiel sont comptés au prorata de leur présence. Les emplois exclus (T2) sont des emplois ayant des conditions d'aptitudes particulières.

² Cf. définition dans l'encadré « Loi de 1987 et calcul des unités bénéficiaires » dans la partie « obligation d'emploi ».

Traitement des données

Afin de résumer et de prendre en compte simultanément l'ensemble des informations fournies par les fichiers de données, la méthode exploratoire dite des correspondances multiples a systématiquement été utilisée (cf. encadré sur un bref descriptif de cette méthode dans la partie concernant la demande d'emploi).

Les statistiques descriptives usuelles ont été effectuées.

1. Emploi salarié

Les variables prises en compte ont été les suivantes: âge, sexe, domaine de métier, ancienneté, catégorie socio-professionnelle. Les types de publics bénéficiaires (Cotorep, invalides, accidentés du travail) ont été pris en compte en tant que variable supplémentaire et n'interviennent donc pas dans la construction des axes factoriels. En effet, l'utilisation de cette variable dans la construction des axes «brouillait» quelque peu les pistes d'interprétation: si les accidentés du travail se retrouvent majoritairement dans les métiers de l'industrie avec une moyenne d'âge plus élevée et si les femmes invalides sont très représentées dans les métiers de la gestion administrative ou de la santé, les salariés reconnus par la Cotorep se répartissent eux dans l'ensemble des domaines de métiers (ils représentent plus de la moitié de la population pour une seule modalité de variable).

L'analyse de données a finalement abouti à la construction des groupes suivants:

- les métiers de la construction, de l'industrie et de la logistique où l'on retrouve majoritairement des hommes, plus âgés que la moyenne et de forte ancienneté avec une proportion importante d'accidentés du travail. On note toutefois, selon les domaines de métiers, des différences en terme de catégorie socio-professionnelle selon l'âge et l'ancienneté (plus d'agents de maîtrise dans les métiers de la construction ou de la maintenance).
- Les femmes dans les domaines de la santé et de la gestion administrative (dans une moindre mesure pour ce dernier domaine), avec une forte ancienneté, plus âgées que la moyenne et une présence importante de personnes invalides Sécurité Sociale.
- Les métiers du «tertiaire»: nettoyage, hôtellerie-restauration, commerce-vente... où l'on trouve fréquemment des salariés plus jeunes que la moyenne, de plus faible ancienneté, plutôt masculins et dont la plupart sont reconnus par la Cotorep.

Dans l'étude, ces groupes ont été étendus et précisés:

- Les métiers de la construction, de l'industrie et de la logistique ont été étudiés sous l'angle des qualifications de leurs salariés.
- En plus des domaines de la santé et de la gestion administrative, l'ensemble des domaines de métiers des femmes ont été analysés.
- Les métiers du «tertiaire», où se trouvait proportionnellement plus de «jeunes» de faible ancienneté, ont été étudiés ainsi que l'ensemble des salariés de faible ancienneté (inférieure à 5 ans) sous l'angle de leurs domaines de métiers, voire de leur qualification.

2. Demande d'emploi

Les variables de sexe, d'âge, de qualification, de niveau de formation et d'ancienneté de la demande ont été utilisées.

Trois analyses successives ont été effectuées:

- Une première avec l'ensemble des variables prise en compte dans la construction des axes factoriels.
- Une seconde avec les variables d'âge, de qualification et d'ancienneté en variables actives et celles de sexe, de niveau de formation et de catégorie du chômage (équivalent d'un signalétique) en variables supplémentaires. Le signalétique a également été analysé à part.
- Une troisième ne tenant compte que de la catégorie 1 du chômage et qui a aboutit aux mêmes résultats que les précédentes.

Les domaines de métiers n'ont volontairement pas été pris en compte afin de leur appliquer respectivement les différents profils de demandeurs repérés.

Ces typologies ont directement été utilisées : elles sont listées et analysées dans la partie concernant la demande d'emploi.

3. Obligation d'emploi

Comme pour l'emploi salarié, les résultats de l'analyse des correspondances multiples n'ont pas été utilisés directement.

Les variables prises en compte étaient celles du secteur d'activité (NES16), du taux d'emploi global (emploi direct et sous-traitance) et de la taille de l'établissement.

Cette analyse a surtout montré la très grande variabilité des résultats en fonction de la taille des établissements. En effet si, certains secteurs d'activité ressortaient soit parce qu'ils avaient une tendance à employer plus de 6% de salariés bénéficiaires, soit au contraire à ne pas (ou peu) en employer, on pouvait observer que d'autres secteurs avaient des comportements très variables selon la taille des établissements.

Les résultats sur l'obligation d'emploi afin de pouvoir être opérationnels réclamaient une déclinaison par secteurs d'activité en 36 postes (NES36) et non en 16 postes. L'analyse par correspondances multiples ne pouvait utiliser directement la variable NES 36 car elle comportait trop de modalités et aurait ainsi pris trop de poids par rapport aux autres variables. Les résultats fournis ont donc été étendus, dans leurs principes, aux 36 secteurs d'activités.

Terminologie utilisée

1. Emploi salarié

Les chiffres cités dans la partie concernant les salariés font référence aux personnes en emploi dans les établissements d'au moins 20 salariés (assujettis et non assujettis). **En ce qui concerne les salariés bénéficiaires, il s'agit de personnes physiques et non d'unités bénéficiaires** (les unités bénéficiaires sont les valeurs utilisées dans le calcul de l'assujettissement à l'obligation d'emploi).

Sont définis comme handicapés, les salariés bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 (on utilisera le terme de salariés bénéficiaires pour les désigner). C'est à dire les salariés reconnus handicapés par la COTOREP, les titulaires d'une rente d'accidenté du travail, les titulaires d'une pension d'invalidité, les mutilés de guerre et assimilés.

Les éléments concernant les salariés tous publics sont issus des documents Cerfa-D1 de l'Enquête sur la Structure des Emplois (ESE) au 31/12/1997 en région Rhône-Alpes. Ceux relatifs aux salariés bénéficiaires proviennent des documents Cerfa-D2 de la même enquête au 31/12/1998.

2. Demande d'emploi

Les chiffres cités concernant la demande d'emploi sont de source ANPE et issus de la DEFM (Demande d'Emploi en Fin de Mois) au 31/12/1999 en région Rhône-Alpes. Ce fichier est basé sur les déclarations des demandeurs d'emploi.

Les demandeurs d'emploi handicapés considérés sont les demandeurs se déclarant reconnus COTOREP (catégorie A- handicap léger, B- handicap modéré ou C-handicap lourd), titulaires d'une rente d'accidenté du travail ou d'une pension d'invalidité (c'est à dire ceux retenus par l'ANPE dans la DEFMTH - Demande d'Emploi en Fin de Mois des Travailleurs Handicapés).

Sauf mention contraire, les chiffres cités sur la demande d'emploi se réfèrent toujours à la catégorie 1 du chômage, c'est à dire les personnes sans emploi, immédiatement disponibles, et recherchant un emploi à durée indéterminée à temps plein.

3. Obligation d'emploi

Les éléments concernant les établissements assujettis sont issus des documents Cerfa-D2 de l'Enquête sur la Structure des Emplois (ESE) au 31/12/1998 en région Rhône-Alpes.

Le taux d'emploi direct prend en compte les unités bénéficiaires des salariés employés au sein de l'établissement (cf. mode de calcul précisé dans la partie précédente).

Le taux d'emploi «global» prend en compte les unités bénéficiaires des salariés employés au sein de l'établissement ainsi que celles des personnes handicapées employées par le biais de la sous-traitance (cf. calcul partie précédente).

Précisons enfin que, par souci de confidentialité, certaines cases des tableaux contenus dans ce document, comportant trop peu de données, ont été mises à blanc.

LES PERSONNES HANDICAPÉES

Analyse de l'emploi et du chômage

Les salariés bénéficiaires

Dans les établissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes, le nombre de salariés bénéficiaires peut être évalué à 24474 personnes au 31/12/1998³, soit 2,9% de l'emploi total dans ces établissements⁴.

Ces chiffres font référence aux personnes physiques et non aux unités bénéficiaires utilisées dans le calcul de l'assujettissement à l'obligation d'emploi (ce principe sera maintenu tout au long de cette partie).

On dispose de renseignements statistiques sur les caractéristiques de 23152 personnes.

L'emploi dans les établissements d'au moins 20 salariés : le champ de l'Enquête sur la Structure des Emplois (ESE)

Le champ de l'ESE, et donc de cette étude, est celui des établissements d'au moins 20 salariés (privés et semi-publics).

Avec 844 276 salariés, l'emploi dans ces établissements représente environ 54,8% de l'emploi salarié total privé⁽¹⁾ de la région.

Les salariés présents dans ces établissements se répartissent essentiellement dans le secteur de l'industrie et du tertiaire (respectivement 382304 et 411227 salariés); le secteur tertiaire étant donc le plus important en effectif.

Les salariés de l'industrie dans les établissements d'au moins 20 salariés représentent environ 79% de l'emploi salarié total du secteur (toutes tailles d'établissement confondues). Le secteur de l'industrie est ainsi particulièrement représenté.

La situation est exactement inverse pour les emplois du secteur tertiaire qui sont moins présents au sein des établissements d'au moins 20 salariés (moins de la moitié des emplois, c'est à dire « seulement » 43,8% de l'emploi salarié total du secteur).

⁽¹⁾ Comparaison de l'emploi dans les établissements d'au moins 20 salariés au 31/12/1997 (Enquête sur la Structure des Emplois) avec les données sur l'emploi salarié privé (source Unedic au 31/12/1998)

1. Profil moyen

Les salariés bénéficiaires sont essentiellement des hommes (à 73,2%) avec un âge moyen d'environ 45 ans (37% ont 50 ans ou plus). Plutôt ouvriers (à 54,8%), ils travaillent majoritairement dans le secteur de l'industrie ou de la construction (60% des salariés) et ont une forte ancienneté (15 ans et demi avec 35,6% de salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans).

Compte tenu de ce profil moyen, les caractéristiques (socio-démographiques ou liées aux emplois occupés) des salariés bénéficiaires sont très liées à l'industrie et aux accidents du travail ou maladies professionnelles qui en découlent.

³ Les personnes ayant réalisé plusieurs contrats dans l'année ne sont comptées qu'une seule fois. Cf. Méthodologie de l'étude en début de document.

⁴ Par rapport à l'emploi total des établissements d'au moins 20 salariés au 31/12/1997.

2. Caractéristiques socio-démographiques des salariés bénéficiaires

2.1. Loi de 87 et catégories de handicap

Les catégories de handicapés reconnues par la loi du 10 juillet 1987

(source DARES)

La loi prévoit, sous certaines conditions, pour les établissements d'au moins 20 salariés, une obligation d'emploi des personnes handicapées. Cette obligation est définie en référence à un taux d'emploi de 6% de l'effectif salarié, une fois défalquées les professions exclues de l'obligation. Pour apprécier sa situation par rapport à ce quota, chaque entreprise procède, non au décompte de salariés bénéficiaires, mais à celui « d'unités bénéficiaires ». ***Dans cette partie sont considérés non pas des unités bénéficiaires, mais des personnes physiques salariées.*** Ces personnes sont regroupées en plusieurs catégories de bénéficiaires :

Les catégories de handicapés reconnues par la loi du 10 juillet 1987

- *Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles* ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%.
- *Les handicapés reconnus par la COTOREP* (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel). Celle-ci distingue 3 catégories, du handicap le plus léger (A) au plus invalidant (C).
- *Les invalides* titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics s'il y a réduction des 2/3 de la capacité de travail.
- *Les mutilés de guerre ou assimilés* : les titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves et les orphelins de guerre ainsi que les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un fait de guerre.

2.1.1. Les différents types de bénéficiaires : un public hétérogène

Origine du handicap et catégories de bénéficiaires de la loi

Les différentes catégories de bénéficiaires de la loi ne sont pas exclusives : une personne peut être reconnue handicapée par la Cotorep et être titulaire d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité. Dans les documents D2 de l'enquête ESE, le salarié n'est déclaré que sous un seul régime. Cette catégorie peut ainsi recouvrir des personnes « anciennement » accidentées du travail ou invalides.

La démarche de reconnaissance du handicap par la Cotorep est en effet individuelle et facultative. On peut supposer qu'elle peut être, en particulier, incitée par trois éléments :

- Un travail d'information et de sensibilisation, auprès des personnes, pour faire reconnaître leur handicap auprès de la Cotorep, en particulier lors de l'apparition de ce handicap (handicap qui le plus souvent ne date pas de l'enfance mais survient ultérieurement : accident de la vie courante, du travail ...).
- Une période de chômage : se faire reconnaître Cotorep amène des droits à la formation (en Centre de Rééducation Professionnelle en particulier) auxquels n'ont pas accès les autres bénéficiaires de la loi. Cette période de chômage peut également concerner les personnes accidentées du travail car il n'y a pas pour l'entreprise obligation de conserver les salariés qui sont victimes d'un tel accident (licenciements pour inaptitude).
- D'après les opérateurs de terrain, une possible incitation de la part de l'entreprise auprès des salariés bénéficiaires à faire reconnaître leur handicap auprès de la Cotorep car, lors du calcul des unités bénéficiaires relatives à l'obligation d'emploi dans les déclarations Cerfa-D2, la reconnaissance Cotorep amène généralement des unités supplémentaires (cf. seconde partie de ce document).

Les chiffres cités dans ce document sur les différentes catégories de bénéficiaires nous indiquent sous quelles régimes sont déclarés les différents salariés bénéficiaires mais ne nous renseignent pas, par exemple, sur la répartition réelle par origine du handicap ou leurs évolutions.

Les différents types de bénéficiaires	Salariés bénéficiaires	
	Effectif	Part
Cotorep Catégorie A	2474	11,08%
Cotorep Catégorie B	6238	27,93%
Cotorep Catégorie C	2955	13,23%
Accidentés du travail	8125	36,38%
Pension d'invalidité	2011	9,00%
Mutilés de guerre	149	0,67%
Assimilés Mutilés de guerre	197	0,88%
<i>Inconnu</i>	187	0,84%
Total	22336	100,00% (*)

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

(*): Les bénéficiaires déclarés sous plusieurs régimes n'ont pas été comptabilisés d'où un total différent de 23152.

Les salariés bénéficiaires sont une petite majorité (52,2%) à avoir fait reconnaître leur handicap par la Cotorep⁵. On remarque l'importance des accidentés du travail et des titulaires d'une pension d'invalidité (45,4% des salariés bénéficiaires).

Toutefois, ces proportions ne sont peut-être pas représentatives du nombre réel d'accidentés du travail ou d'invalides car les personnes concernées peuvent éventuellement faire reconnaître leur handicap par la COTOREP⁶. Aussi, il est difficile de déterminer si les répartitions par catégories de handicap sont représentatives de la réalité ou le fruit du comportement des salariés en terme de mode de reconnaissance de leur handicap (cf. encadré « Origine du handicap et catégories de bénéficiaires de la loi »).

Ainsi, les évolutions observées par la DARES⁷ (France entière) montrent que le poids des salariés reconnus par la Cotorep s'accroît régulièrement par rapport à ceux titulaires d'une rente d'accidenté du travail (qui diminuent en proportion comme en effectif). En relativement peu d'années, l'importance de ces deux populations s'est ainsi inversée : depuis 1996, ce sont les salariés reconnus par une Cotorep qui prédominent (en 1997, ils sont 48% contre 40% pour les accidentés du travail) alors qu'en 1990, les salariés reconnus Cotorep ne représentaient qu'un salarié sur 3. Le nombre d'accidentés du travail s'est donc considérablement réduit :

- de 12% sur la période 1990-1994 (alors que le nombre de salariés bénéficiaires s'accroissait de 5% sur la même période)
- de 35% sur la période 1995-1997⁸ (le nombre de bénéficiaires se réduisant de 17,3%).

La part des invalides pensionnés évolue quant à elle relativement peu. Plusieurs éléments peuvent expliquer ces évolutions :

- Les COTOREP ont permis la reconnaissance du handicap de personnes qui ne rentraient pas dans le cadre des autres régimes (invalidités, accidentés du travail...).
- Une partie de la diminution du nombre de salariés détectés en tant qu'accidentés du travail peut être imputée aux évolutions structurelles de la population salariée, de moins en moins nombreuse dans les industries lourdes, plus importante dans le commerce et les services.
En flux, le nombre d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente s'est réduit de 19% entre 1991 et 1994 et de 24,3% entre 1995 et 1997⁹. Depuis cette dernière date, avec la reprise de l'emploi, le nombre d'accidents du travail est d'ailleurs en augmentation.
- Une autre partie peut être liée aux évolutions en terme de mode de reconnaissance du handicap : la possibilité d'être titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accidenté du travail et, conjointement, de faire reconnaître son handicap par la Cotorep laisse la possibilité de penser que le recours à la Cotorep pourrait être de plus

⁵ Par rapport aux demandeurs d'emploi. Parmi les personnes handicapées au chômage, la part de celles reconnues par la Cotorep est nettement plus importante (Cf. seconde partie).

⁶ Une analyse approfondie des évolutions des accidentés du travail et des invalides fondée sur les statistiques de la CRAM serait d'ailleurs des plus intéressantes.

⁷ L'emploi des travailleurs handicapés en 1997 dans les établissements d'au moins 20 salariés, Premières Informations, Premières Synthèses n°40.1, Octobre 1999, DARES.

⁸ En 1995, le fichier servant de base à l'enquête a été modifié. Aussi, le nombre de bénéficiaires n'est pas directement comparable à ceux des années précédentes.

⁹ Source CNAMTS. Cf. « Statistiques technologiques des accidents du travail et des maladies professionnelles – Remarques » Année 1998.

en plus systématique et qu'il y aurait en quelque sorte transfert d'un régime à l'autre, ce que confirme d'ailleurs les opérateurs de terrain.

Les avantages que permet la reconnaissance Cotorep (orientation professionnelle, formation, etc...) peuvent éventuellement laisser supposer que, se sentant moins menacés dans leur emploi, les salariés les plus âgés et les plus anciens, mais aussi les plus qualifiés, n'ont peut-être pas éprouvé le besoin de réaliser de telles démarches.

Il est ainsi intéressant de constater que, parmi les salariés bénéficiaires, les accidentés du travail sont proportionnellement plus nombreux parmi les techniciens, AMT et cadres que parmi les ouvriers.

Catégories socio-professionnelles des salariés bénéficiaires	Catégorie COTOREP		Accidentés du travail		Invalides pensionnés		Total	
	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part
Ouvriers	6290	52,28%	4791	39,82%	951	7,90%	12032	100,00%
Employés	2959	69,28%	754	17,65%	558	13,06%	4271	100,00%
Techniciens, AMT	1409	39,55%	1784	50,07%	370	10,38%	3563	100,00%
Cadres	295	33,33%	511	57,74%	79	8,93%	885	100,00%
Dirigeants	13	16,46%	58	73,42%	8	10,13%	79	100,00%
Inconnu	701	72,05%	227	23,33%	45	4,62%	973	100,00%
Total	11667	53,51%	8125	37,27%	2011	9,22%	21803	100,00%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Précisons que les accidents du travail concernent plus fréquemment les ouvriers non qualifiés¹⁰ (en flux d'entrée) ; mais la comparaison avec les données de stock de l'enquête ESE est délicate.

La possibilité de confirmer ou d'infirmer cette hypothèse pourrait être trouvée dans la comparaison entre les évolutions générales du nombre d'accidentés du travail dans les statistiques issues de l'enquête ESE et celles issues de la CNAMTS.

Cependant, les statistiques de la CNAMTS ne le permettent pas: le nombre de bénéficiaires d'une rente d'accidenté du travail -et donc son évolution- est inconnu. Les éléments dont on dispose sont que :

- Les versements (en francs constants – base 1997) des prestations liées aux accidents du travail ne se sont réduites que de 11,3% entre 1990 et 1997¹¹.
- Enfin, qu'entre 1991 et 1997, le nombre de bénéficiaires d'une *pension d'invalidité* s'est accru de 4,9%¹².

Cette hypothèse de « transfert » d'un régime à l'autre mériterait une étude plus approfondie (étude qualitative des premières demandes Cotorep) qui permettrait de préciser l'importance, ou non, de ce dernier point.

Cette hétérogénéité des régimes de reconnaissance du handicap tempère les différences de structure (âge, ancienneté, etc...) observées entre les différents publics bénéficiaires salariés.

¹⁰ Source CNAMTS: en 1995, taux de fréquence de 72,8 pour les ouvriers non qualifiés, de 46,6 pour les ouvriers qualifiés et de 8,5 pour le reste des salariés (le taux de fréquence est issu du rapport « nombre d'accidents avec arrêts sur nombre d'heures travaillées) dans « La santé en France 1994-1998 » Rapport du Haut Comité de la Santé Publique La Documentation Française, Novembre 1998.

¹¹ Source : Comptes de la protection sociale – SESI dans « Données sur la situation sanitaire et sociale en France 1999 », DREES, La Documentation Française.

¹² Données sur la situation sanitaire et sociale en France en 2000, DREES, Collection Etudes et statistiques, La Documentation Française, édition 2001.

2.1.2. Caractéristiques des principaux publics bénéficiaires

Les caractéristiques des «accidentés du travail et des invalides sont donc celles des salariés **déclarés** sous ce régime et non pas de l'ensemble des accidentés du travail et des invalides.

Les salariés reconnus par la COTOREP sont majoritairement masculins (2/3 d'hommes pour 1/3 de femmes – 32.6%), leur moyenne d'âge est de 41,4 ans. L'ancienneté moyenne de ces salariés est de 11,3 ans. En particulier, les nouveaux «arrivants» (ancienneté inférieure ou égale à 5 ans) représentent environ 38% des bénéficiaires reconnus par la Cotorep.

Les salariés bénéficiaires du secteur tertiaire sont, pour 69,9% d'entre eux, reconnus handicapés par la Cotorep. Proportion bien plus importante que dans l'industrie et la construction (reconnaissance Cotorep qui concerne toutefois 46,7% des salariés). Logiquement, ces deux derniers secteurs comptent proportionnellement plus d'accidentés du travail (44,9% dans l'industrie et la construction contre 25,5% dans le secteur tertiaire).

Les accidentés du travail repérés ici sont essentiellement des hommes (à 86,7%), d'un âge moyen de 47,8 ans (48,7% ont 50 ans et plus) et d'une ancienneté de 19,8 ans travaillant dans les métiers du BTP, de la métallurgie et de la mécanique ainsi que de la logistique.

Caractéristiques des salariés bénéficiaires de la loi de 87 par type de publics	Catégorie COTOREP		Accidentés du travail		Invalides pensionnés	
	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part
Sexe						
Hommes	7860	67,37%	7069	87,00%	934	46,44%
Femmes	3802	32,59%	1053	12,96%	1077	53,56%
Inconnu	5	0,04%	3	0,04%	0	0,00%
Age						
Age moyen	41,4 ans		47,8 ans		50,3 ans	
Répartition par âge						
Moins de 18 à 21 ans	104	0,89%	7	0,09%		
De 21 à 24 ans	339	2,91%	19	0,23%		
De 25 à 29 ans	1185	10,16%	160	1,97%	13	0,65%
De 30 à 39 ans	3252	27,87%	1191	14,66%	139	6,91%
De 40 à 49 ans	3874	33,20%	2727	33,56%	625	31,08%
De 50 à 59 ans	2752	23,59%	3742	46,06%	1153	57,33%
De 60 ans et +	66	0,57%	218	2,68%	69	3,43%
Inconnu	95	0,81%	61	0,75%	9	0,45%
Ancienneté						
Ancienneté moyenne	11,3 ans		19,8 ans		22,4 ans	
Répartition par ancienneté						
Moins d'un an	1262	10,82%	86	1,06%	12	0,60%
1 à 5 ans	3162	27,10%	550	6,77%	80	3,98%
6 à 10 ans	2075	17,79%	1093	13,45%	196	9,75%
11 à 20 ans	2241	19,21%	2243	27,61%	489	24,32%
Plus de 20 ans	2501	21,44%	4028	49,58%	1202	59,77%
Inconnu	426	3,65%	125	1,54%	32	1,59%
Total	11667	100,00%	8125	100,00%	2011	100,00%

Source: DRTEFP-ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

La catégorie *des invalides pensionnés* repérés ici se partage en part quasi égale entre hommes et femmes (respectivement 46,4 et 53,6%), d'un âge moyen élevé (50,3 ans) et d'une ancienneté de 22,4 ans. Ils travaillent essentiellement dans les domaines de la métallurgie et de la mécanique (surtout des hommes) et dans la gestion administrative (où se situent majoritairement les femmes).

Les écarts d'âge sont très nets entre les différents publics bénéficiaires : les salariés accidentés du travail et invalides sont nettement plus âgés que la moyenne. Cela peut s'expliquer en grande partie par «l'usure au travail» ce qui décale vers le haut leur moyenne d'âge, même si certains secteurs d'activité, plus dangereux, peuvent également concerner des salariés plus jeunes.

En flux d'entrée, la structure par âge de l'ensemble des accidentés du travail avec incapacité permanente déclarés en 1997 (hors accidents de trajets) est toutefois très différente de celle des accidentés du travail détectés ici en tant que tels et, finalement, se rapproche plus de celles des salariés reconnus par la Cotorep :

Accidents du travail*: incapacité permanente selon l'âge, tous secteurs d'activité sauf agriculture	Année 1997	
	Nombre	Part
Moins de 20 ans	667	1,46%
20-24 ans	3301	7,24%
25-29 ans	4975	10,92%
30-39 ans	12167	26,69%
40-49 ans	13992	30,70%
50-59 ans	9759	21,41%
60 ans et plus	718	1,58%
Total	45579	100,00%

Source: CNAMTS

Champ: France métropolitaine

* hors accidents de trajet

Ces différences de structures d'âge sont cependant à relativiser compte tenu de la diminution générale du nombre d'accidentés du travail (jusqu'en 1997) qui explique également le vieillissement de la population des accidentés du travail.

L'analyse de ces caractéristiques, dont les différences sont très nettes entre les publics, apparaît ainsi comme délicate.

2.2. Une majorité d'hommes

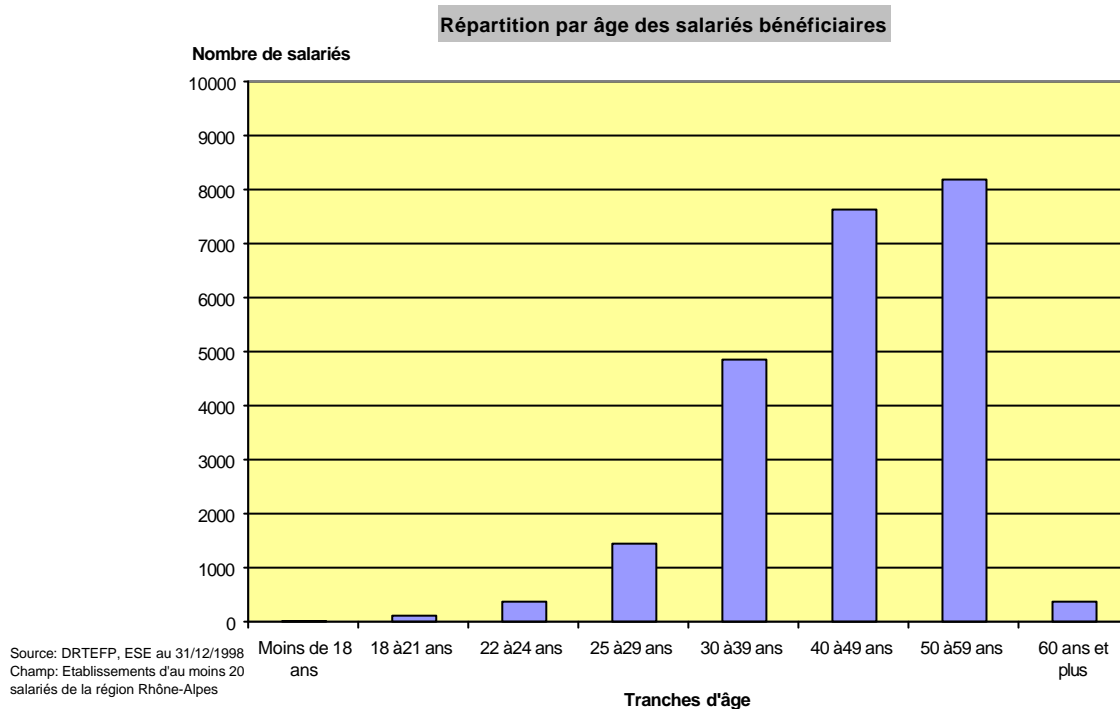
Les salariés bénéficiaires dans les établissements d'au moins 20 salariés sont essentiellement des hommes à 73,2% (62,6% pour l'ensemble des salariés).

2.3. Une moyenne d'âge élevée

L'âge moyen d'un salarié handicapé est de 44,7 ans. La plupart des salariés sont concentrés dans des âges relativement élevés.

Comme évoqué précédemment, l'explication principale de ces âges se trouve dans l'origine du handicap: une part importante des personnes handicapées sont victimes d'une maladie, d'un accident de la vie privée, du travail ou encore de maladies professionnelles (puis se font ensuite éventuellement reconnaître par la Cotorep)¹³ et ne relèvent ainsi pas d'un handicap congénital. Cela contribue donc à élever l'âge moyen des salariés bénéficiaires.

Les hommes ont une moyenne d'âge légèrement supérieure à celle des femmes (respectivement 44,9 et 44,1 ans) mais les deux sexes se répartissent de façon similaire entre les différentes classes d'âge (la proportion de femmes âgées de 22 à 29 étant légèrement supérieure à celle des hommes).



Age des salariés bénéficiaires	Salariés bénéficiaires	
	Effectif	Part
Moins de 18 à 21 ans	119	0,51%
22 à 24 ans	380	1,64%
25 à 29 ans	1436	6,20%
30 à 39 ans	4853	20,96%
40 à 49 ans	7619	32,91%
50 à 59 ans	8178	35,32%
60 ans et plus	388	1,68%
Age inconnu	179	0,77%
TOTAL (Effectif)	23152	100,00%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

¹³ Cf. le document « Etude des premières demandes d'orientation » Cotorep du Rhône – Septembre 1994 ou encore « Rapport d'activité de la Cotorep de la Drôme » - 1998 et 1999.

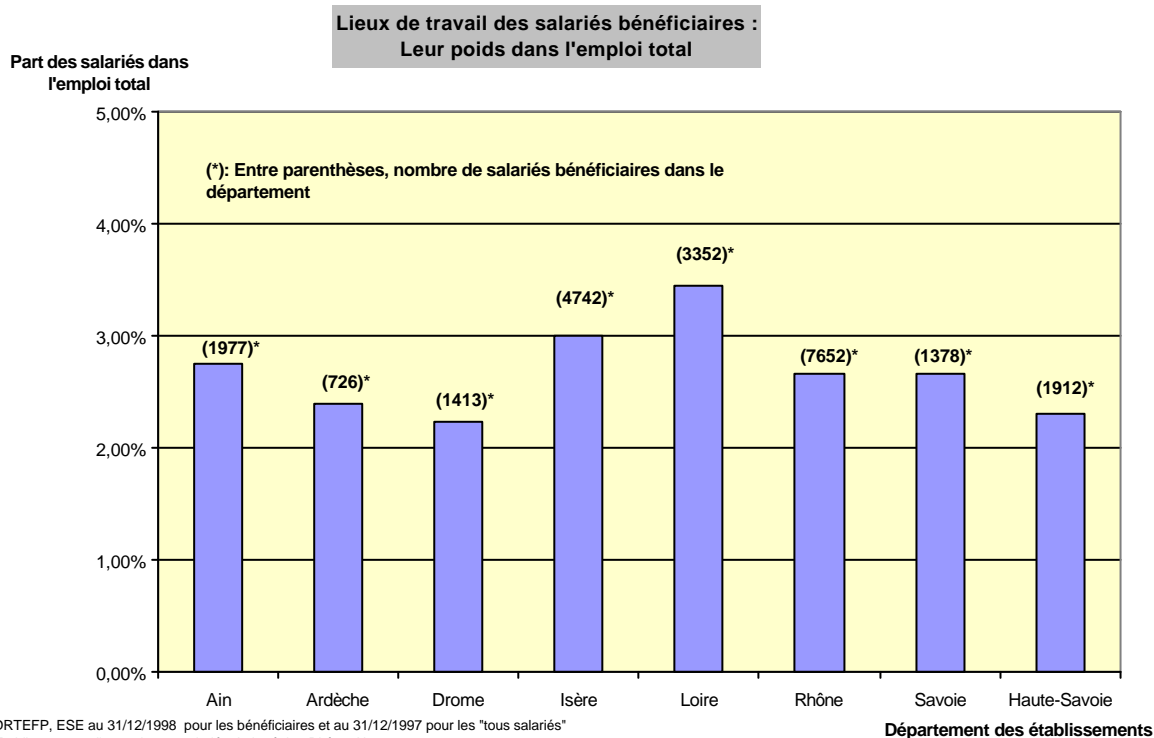
2.4. Une présence relativement importante dans la Loire et l'Isère

Répartis essentiellement sur les départements du Rhône, de l'Isère et de la Loire, départements les plus peuplés, les salariés bénéficiaires sont proportionnellement plus nombreux (poids supérieur à la moyenne) dans les départements de l'Isère et surtout de la Loire. Ces deux départements ont un secteur industriel particulièrement développé d'où un possible plus grand nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Par ailleurs, d'après les opérateurs de terrain de la Loire (dont le secteur industriel à une importance historique), le tissu associatif local réalise, depuis plusieurs années, un travail important de sensibilisation auprès des personnes pour faire reconnaître leur handicap.

Lieux de travail des salariés	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Ain	1977	8,54%	71830	8,51%	2,75%
Ardèche	726	3,14%	30265	3,58%	2,40%
Drome	1413	6,10%	63302	7,50%	2,23%
Isère	4742	20,48%	158400	18,76%	2,99%
Loire	3352	14,48%	97137	11,51%	3,45%
Rhône	7652	33,05%	288362	34,15%	2,65%
Savoie	1378	5,95%	51769	6,13%	2,66%
Haute-Savoie	1912	8,26%	83211	9,86%	2,30%
Total	23152	100,00%	844276	100,00%	2,74%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes



3. Caractéristiques des emplois occupés

Les caractéristiques des emplois occupés des salariés bénéficiaires sont très liées à l'industrie et donc aux accidents du travail et maladies professionnelles qui en découlent.

3.1. Une majorité d'ouvriers, surtout qualifiés mais une présence plus importante parmi les ouvriers non qualifiés

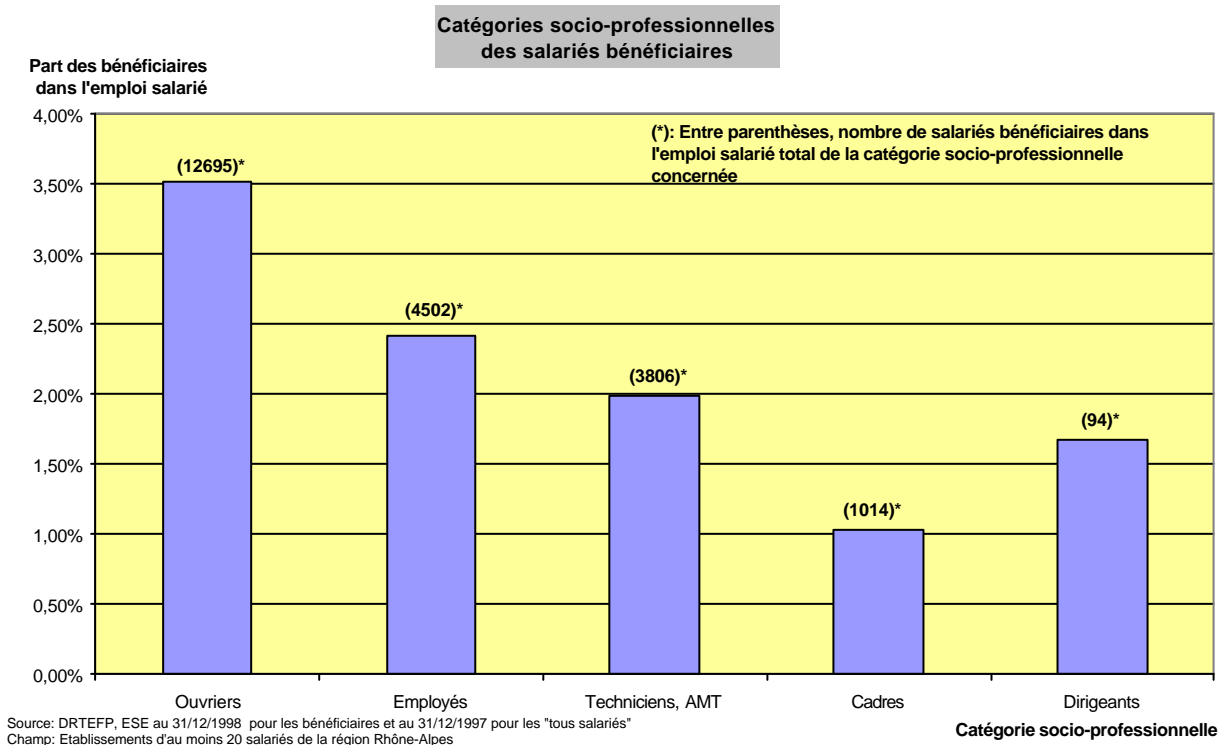
Plus la catégorie socio-professionnelle est élevée moins le poids des salariés bénéficiaires est important¹⁴ (cf. tableau ci-dessous).

Majoritairement ouvriers (à 54,8%), c'est également dans cette catégorie socio-professionnelle que les salariés bénéficiaires sont le plus représentés.

Catégories socio-professionnelles des salariés	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Ouvriers	12695	54,83%	361061	42,77%	3,52%
Employés	4502	19,45%	187060	22,16%	2,41%
Techniciens, AMT	3806	16,44%	191377	22,67%	1,99%
Cadres	1014	4,38%	99146	11,74%	1,02%
Dirigeants	94	0,41%	5632	0,67%	1,67%
Inconnu	1041	4,50%	0	0,00%	
Total	23152	100,00%	844276	100,00%	2,74%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes



¹⁴ Les dirigeants salariés bénéficiaires ne sont pas en effectif suffisant pour que l'on puisse en tirer des conclusions.

Les ouvriers sont majoritairement qualifiés (à 65,1%)¹⁵.

Cependant les salariés bénéficiaires représentent une part importante des ouvriers non qualifiés de l'industrie (poids de 4,73 largement supérieur à la moyenne).

Les différentes catégories d'ouvriers	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des ouvriers handicapés dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Ouvriers qualifiés de l'industrie	5601	44,13%	156333	43,30%	3,58%
Ouvriers qualifiés de l'artisanat	980	7,72%	32831	9,09%	2,98%
Chauffeurs	484	3,81%	33981	9,41%	1,42%
OQ manutention, mag., transports	1203	9,48%	32420	8,98%	3,71%
ONQ de l'industrie	3531	27,82%	74684	20,68%	4,73%
ONQ de type artisanal	857	6,75%	29629	8,21%	2,89%
Ouvriers agricoles	37	0,29%	1183	0,33%	3,13%
Total	12693	100,00%	361061	100,00%	3,52%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

3.2. L'importance du secteur industriel

En effectif comme en proportion dans l'emploi total, les salariés bénéficiaires sont ainsi particulièrement présents dans le secteur industriel. A l'inverse, ils sont peu représentés dans le tertiaire (2,23% de salariés bénéficiaires, ce qui est inférieur à la moyenne) même si leur nombre dans ce secteur est important. Rappelons cependant que le secteur tertiaire, contrairement à l'industrie, compte moins d'emplois dans les établissements d'au moins 20 salariés: les résultats peuvent donc être moins représentatifs du salariat total de ce secteur.

Secteur d'activité des salariés	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Agriculture, sylviculture, pêche	44	0,19%	2163	0,26%	2,03%
Industries	12728	54,98%	382304	45,40%	3,33%
BTP	1208	5,22%	48582	5,77%	2,49%
Tertiaire	9170	39,61%	411227	48,83%	2,23%
<i>Inconnu</i>	2	0,01%	0	0,00%	
Total	23152	100,00%	842113	100,00%	2,75%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

¹⁵ Sont considérés comme ouvriers qualifiés: les ouvriers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les chauffeurs et les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et des transports.

L'emploi salarié en région Rhône-Alpes : le contexte

En perte d'emploi depuis plusieurs années, même si la situation actuelle est en très nette amélioration, le poids de l'industrie diminue, en Rhône-Alpes comme sur l'ensemble du territoire, au profit du secteur tertiaire, plus dynamique en particulier dans le secteur des services aux entreprises (Lyon et Grenoble) et des services aux particuliers (départements touristiques).

Avec 1 346 876 emplois au 1^{er} janvier 1998, le secteur tertiaire (y compris l'emploi public) représente 69% de l'ensemble des salariés de la région⁽¹⁾.

Rhône-Alpes se caractérise également par un secteur industriel particulièrement développé ; représentant 11,9% de l'emploi salarié industriel national et employant 24,6% de l'emploi salarié total de la région⁽²⁾.

Cette industrie se caractérise par une importante diversification de ses activités (domaines de spécialisation : décolletage, chimie, composants électriques et électroniques, équipements mécaniques).

⁽¹⁾ Estimations d'emploi – INSEE dans Tableaux de l'Economie Rhône-Alpes 1999-2000.
INSEE Rhône-Alpes.

⁽²⁾ Idem

3.3. Proportionnellement plus de salariés bénéficiaires dans les grands établissements

Répartition des salariés par taille d'établissements	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
20 à 49 salariés	4611	19,92%	230661	27,32%	2,00%
50 à 99 salariés	4271	18,45%	157806	18,69%	2,71%
100 à 499 salariés	9189	39,69%	313367	37,12%	2,93%
500 salariés et plus	4693	20,27%	142442	16,87%	3,29%
Inconnu	388	1,68%	0	0,00%	
Total	23152	100,00%	844276	100,00%	2,74%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Plus la taille de l'établissement s'accroît, plus le poids des personnes handicapées au sein de l'ensemble des salariés devient important (de 2% à 3.29%).

Les grands établissements emploient ainsi *proportionnellement* plus de personnes handicapées.

C'est également pour ces établissements que les contributions à l'Agefiph sont les plus lourdes en cas de non emploi ou de trop faible présence de salariés bénéficiaires. En effet la contribution est calculée par tranches et en fonction de l'effectif total de l'entreprise¹⁶. Cette incitation du mode de calcul de la contribution pourrait éventuellement expliquer ce poids plus important des salariés bénéficiaires dans les grands établissements.

¹⁶ De l'entreprise et non pas de l'établissement. Une entreprise pouvant avoir plusieurs établissements.

3.4. Des domaines de métiers liés à l'industrie

Les domaines de métiers liés à l'industrie font partie des plus importants en terme d'emploi de personnes handicapées (en valeur absolue comme en valeur relative). On peut souligner, en particulier, les domaines de la métallurgie-mécanique et des industries de process (IAA, chimie, plasturgie).

La même constatation peut être faite pour les domaines des transports et de la logistique (surtout de la logistique) ainsi que du nettoyage.

Nombreux dans les domaines de la gestion administrative (qui regroupe 12,9% des salariés bénéficiaires), la part des salariés bénéficiaires reste relativement faible par rapport à l'ensemble des salariés.

On remarque enfin la proportion relativement importante de salariés bénéficiaires dans des domaines de métiers non classifiés. Celle-ci est due en grande partie aux ouvriers non qualifiés «divers», c'est à dire sans spécialisation particulière.

Domaines de métiers des salariés	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Agriculture, aménagement			2493	0,30%	
BTP	1329	5,74%	48762	5,78%	2,73%
Métallurgie, mécanique	4044	17,47%	116947	13,85%	3,46%
Electricité, électronique	1003	4,33%	30063	3,56%	3,34%
Maintenance	927	4,00%	28410	3,37%	3,26%
Réparation automobile	143	0,62%	6863	0,81%	2,08%
IAA, chimie, plasturgie	1523	6,58%	47414	5,62%	3,21%
Textiles, habillement, cuir	691	2,98%	25817	3,06%	2,68%
Bois, ameublement	342	1,48%	7199	0,85%	4,75%
Imprimerie, com. Graphique	247	1,07%	6182	0,73%	4,00%
Transports, logistique	2745	11,86%	99543	11,79%	2,76%
Métiers de bouche	53	0,23%	2715	0,32%	1,95%
Hotellerie, restauration	308	1,33%	16596	1,97%	1,86%
Commerce, vente	1315	5,68%	89912	10,65%	1,46%
Gestion administrative	2986	12,90%	138734	16,43%	2,15%
Comptabilité	140	0,60%	8220	0,97%	1,70%
Informatique	200	0,86%	16792	1,99%	1,19%
Santé	466	2,01%	24398	2,89%	1,91%
Action sociale	132	0,57%	8312	0,98%	1,59%
Coiffure et esthétique			60	0,01%	
Enseignement, sport, culture, comm	220	0,95%	18549	2,20%	1,19%
Nettoyage, services aux personnes	1650	7,13%	54429	6,45%	3,03%
Autres ou inconnu	2610	11,27%	45866	5,43%	5,69%
Total	23152	100,00%	844276	100,00%	2,74%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Zoom sur les domaines de métiers des salariés bénéficiaires de la loi de 1987

Si les salariés reconnus par la Cotorep se situent dans les trois principaux domaines de métiers des salariés bénéficiaires, ceux déclarés sous le régime des accidentés du travail sont proportionnellement plus nombreux dans le BTP, la métallurgie-mécanique et la logistique. Tandis que 38.4% des salariés déclarés sous le régime Invalides Sécurité Sociale se partagent dans deux domaines de métiers : métallurgie-mécanique et gestion administrative.

Domaines de métiers des salariés par publics bénéficiaires de la loi de 87	Catégorie COTOREP		Accidentés du travail		Invalides pensionnés	
	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part
Agriculture, aménagement			15	0,18%		
BTP	341	2,92%	868	10,68%	38	1,89%
Métallurgie, mécanique	1693	14,51%	1793	22,07%	317	15,76%
Electricité, électronique	529	4,53%	331	4,07%	96	4,77%
Maintenance	288	2,47%	559	6,88%	38	1,89%
Réparation automobile	53	0,45%	74	0,91%	10	0,50%
IAA, chimie, plasturgie	664	5,69%	610	7,51%	166	8,25%
Textiles, habillement, cuir	429	3,68%	168	2,07%	55	2,73%
Bois, ameublement	157	1,35%	144	1,77%	27	1,34%
Imprimerie, com. Graphique	105	0,90%	102	1,26%	22	1,09%
Transports, logistique	1355	11,61%	1094	13,46%	144	7,16%
Métiers de bouche	34	0,29%	11	0,14%		
Hotellerie, restauration	222	1,90%	44	0,54%	20	0,99%
Commerce, vente	725	6,21%	378	4,65%	119	5,92%
Gestion administrative	1710	14,66%	628	7,73%	455	22,63%
Comptabilité	89	0,76%	26	0,32%	15	0,75%
Informatique	135	1,16%	38	0,47%	12	0,60%
Santé	235	2,01%	115	1,42%	92	4,57%
Action sociale	69	0,59%	41	0,50%	11	0,55%
Coiffure et esthétique			0	0,00%	0	0,00%
Enseignement, sport, culture, comr	120	1,03%	72	0,89%	11	0,55%
Nettoyage, services aux personnes	1083	9,28%	314	3,86%	170	8,45%
Autres ou inconnu	1573	13,48%	700	8,62%	190	9,45%
Total	11667	100,00%	8125	100,00%	2011	100,00%

Source: DRTEFP- ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

3.5. Une ancienneté particulièrement importante

L'ancienneté moyenne des salariés bénéficiaires est de 15,6 ans, moyenne qui cache cependant des variations relativement importantes selon les salariés.

Ainsi, si plus d'un tiers des salariés bénéficiaires ont plus de 20 ans d'ancienneté, près d'un quart ont une ancienneté faible, inférieure à 5 ans.

Ancienneté des salariés bénéficiaires	Salariés bénéficiaires	
	Effectif	Part
Moins d'un an	1505	6,50%
1 à 5 ans	4024	17,38%
6 à 10 ans	3528	15,24%
11 à 20 ans	5262	22,73%
21 ans et plus	8223	35,52%
Inconnu	610	2,63%
Total	23152	100,00%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Les caractéristiques précédentes sont des caractéristiques générales concernant l'ensemble des salariés bénéficiaires. Plusieurs «catégories» de salariés se dessinent cependant¹⁷.

4. Les ouvriers, techniciens et agents de maîtrise des métiers de l'industrie, de la construction et de la logistique.

Les ouvriers, techniciens et agents de maîtrise de l'industrie, de la construction et de la logistique représentent à eux seuls 55% des salariés bénéficiaires.

Ces métiers, aussi différents soient-ils, se rapprochent du point de vue des caractéristiques de leurs salariés bénéficiaires.

Trois éléments ressortent de leur étude:

- Dans ces métiers où l'avancement se fait essentiellement en interne¹⁸, on observe, pour les personnes handicapées également, qu'avec l'âge et l'ancienneté, la qualification s'élève.
- Plus la qualification s'accroît, plus la proportion de personnes handicapées dans l'emploi total de la qualification considérée se réduit (à l'exception des métiers du BTP et des industries de process).
- Des domaines de métiers ressortent clairement (en effectif) mais l'importance relative des salariés bénéficiaires y est très variable.

4.1. Avancement par la voie interne, qualification des salariés bénéficiaires et origine socio-professionnelle du handicap

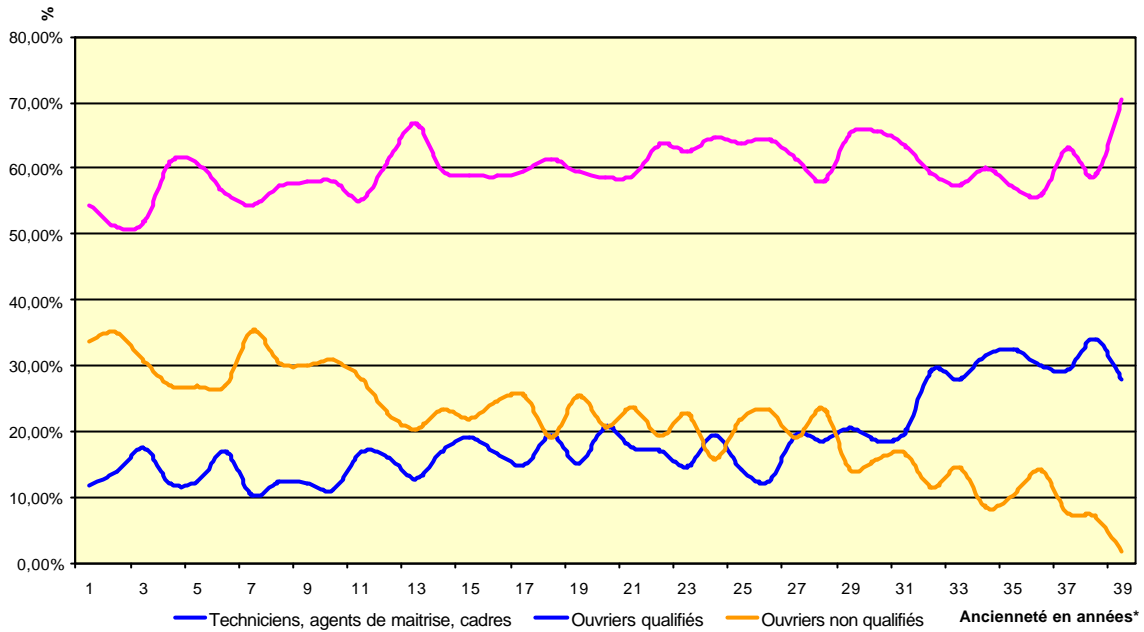
Important dans ces métiers, l'avancement par la voie interne, via l'ancienneté, se retrouve également pour les salariés bénéficiaires : on observe ainsi que si la majorité des bénéficiaires sont ouvriers qualifiés, leur part ne fait que s'accroître avec l'ancienneté (de 54,5 à 70,5%). La situation est identique pour les techniciens, AMT et Cadres (de 11,8 à 27,9%). Elle est inverse pour les ouvriers non qualifiés (33,8% à 1,6%)¹⁹.

¹⁷ Catégories définies *initialement* par la méthode des correspondances multiples. Cf. Méthodologie en début de document.

¹⁸ Cf. à ce sujet le descriptif des familles professionnelles dans le CD-Rom « L'emploi et la formation par Famille Professionnelle en Rhône-Alpes » - Programme OREFRA - 1999.

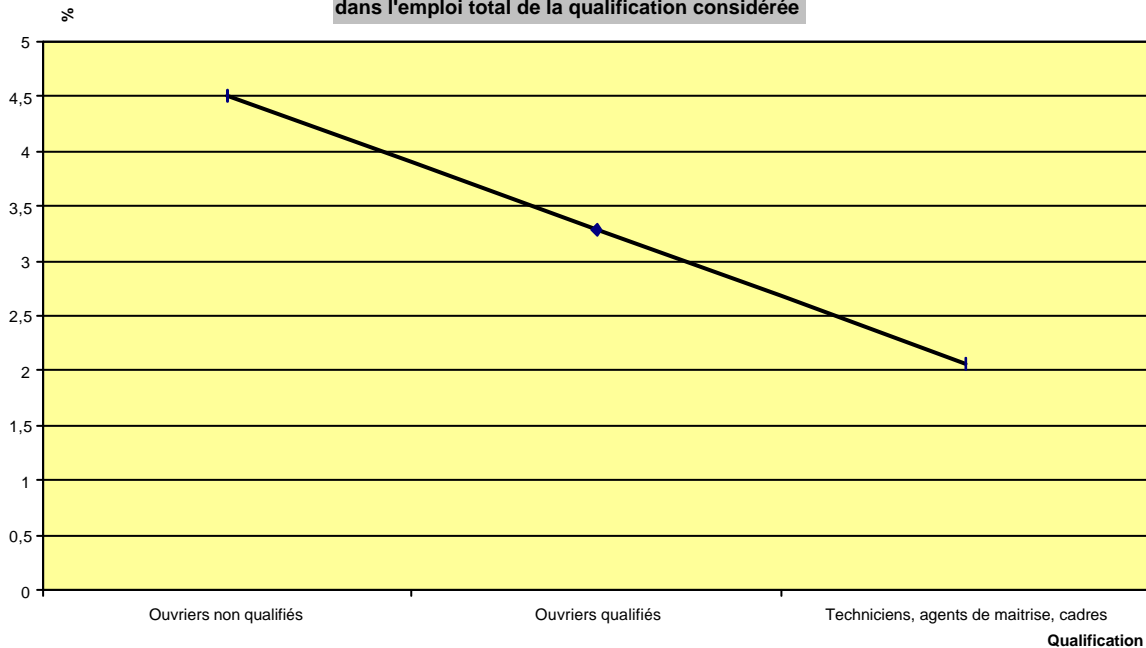
¹⁹ Données en référence au graphique (ancienneté en années – effectif supérieur à 50 salariés).

Ancienneté et qualification des salariés bénéficiaires



Parallèlement, on observe également que la présence relative des personnes handicapées dans l'emploi total de la qualification considérée diminue de façon importante (de 4,51% à 2,06%). Si la majorité des ouvriers bénéficiaires sont qualifiés, ils sont ainsi proportionnellement moins nombreux à l'être que l'ensemble des salariés ouvriers, de même pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Poids des salariés bénéficiaires dans l'emploi total de la qualification considérée



Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"
 Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Deux explications, complémentaires, peuvent être avancées :

- La principale concerne l'origine socio-professionnelle du handicap : les accidents du travail touchent ainsi proportionnellement plus les ouvriers non qualifiés que qualifiés et les différents poids de salariés bénéficiaires en sont le reflet. Les statistiques de la CNAMTS montrent ainsi effectivement que de tels accidents concernent essentiellement les ouvriers (78,5% des accidents avec arrêts en 1995, France entière alors que le personnel ouvrier représente 36% des effectifs) et en premier lieu les ouvriers non qualifiés (32,4% des accidents avec arrêts pour 11,3% des effectifs)²⁰. Ces statistiques ne tiennent cependant pas compte des autres bénéficiaires sur lesquels on dispose malheureusement de peu de données (données COTOREP en particulier).
- Seconde explication, complémentaire, qui se pose plus comme une hypothèse : la possibilité que l'avancement par la voie interne soit d'une moindre ampleur pour les salariés bénéficiaires. En effet, deux éléments peuvent être avancés :
 - ✓ Compte tenu de la concentration des salariés bénéficiaires dans des niveaux d'ancienneté élevés, on pourrait s'attendre à ce que la proportion de bénéficiaires soit plus importante parmi les ouvriers qualifiés, ce qui n'est pas toujours le cas.
 - ✓ Surtout, cette moindre qualification relative des salariés bénéficiaires ne se vérifie pas pour tous les domaines de métiers : dans le BTP ainsi que dans les métiers de la chimie et de la plasturgie, on ne retrouve pas cette « prépondérance » relative des ouvriers non qualifiés.
 Ainsi, dans le BTP, si 2,34% des ouvriers non qualifiés sont handicapés, ils sont 2,76% parmi les ouvriers qualifiés et 2,69% parmi les techniciens, AMT et cadres. Différences qu'il est difficile d'expliquer par l'origine socio-professionnelle du handicap.

Plus que des disparités liées à l'origine du handicap et à son incidence par qualification, ces différences sectorielles pourrait révéler des « pratiques » différentes entre secteurs d'activité (conventions collectives en particulier pour le BTP).

Des études spécifiques pourraient apporter des éléments de réponses plus précis.

4.2. Les principaux domaines de métiers selon les qualifications des salariés

Les salariés bénéficiaires se regroupent en grande majorité dans les métiers de la mécanique et de la métallurgie, de la logistique et des industries de procédé.

Les différents domaines de métiers des salariés de l'industrie, de la construction et de la logistique	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Métiers du bâtiment et des travaux publics	1329	10,42%	48762	12,10%	2,73%
Métiers de la métallurgie et de la mécanique	4044	31,72%	116947	29,02%	3,46%
Métiers de l'électricité et de l'électronique	1003	7,87%	30063	7,46%	3,34%
Métiers de la maintenance	927	7,27%	28410	7,05%	3,26%
Métiers des industries de procédé: chimie, plasturgie, IAA	1523	11,95%	47414	11,77%	3,21%
Métiers des industries textiles, de l'habillement et du cuir	691	5,42%	25817	6,41%	2,68%
Métiers de la filière bois et de l'ameublement	342	2,68%	7199	1,79%	4,75%
Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique	247	1,94%	6182	1,53%	4,00%
Métiers des transports* et de la logistique	2644	20,74%	92182	22,88%	2,87%
Total	12750	100,00%	402976	100,00%	3,16%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

* Hors employés: on ne considère ici que les ouvriers, techniciens, cadres, AMT

²⁰ Hors accidents de trajet. Cf. « La santé en France 1994-1998 » Rapport du Haut Comité de la Santé Publique La Documentation Française, Novembre 1998.

De façon générale, ces domaines de métiers sont également ceux de l'ensemble des salariés.

On distingue cependant :

- Les métiers où la présence de salariés bénéficiaires est importante, en effectif comme en proportion de l'emploi total: ceux de la mécanique et de la métallurgie quelle que soit la qualification (hors ingénieurs).
- Les métiers où la présence de salariés bénéficiaires est importante en effectif et où leur proportion dans l'emploi tous publics de la qualification considérée:
 - ✓ est faible pour les ouvriers (qualifiés ou non)
 - ✓ est forte pour les techniciens, AMT, cadres (hors ingénieurs)

Cela concerne les métiers des industries de process (chimie, plasturgie en particulier...) et du BTP.

- Les métiers où la présence de salariés bénéficiaires est relativement faible en effectif mais importante en proportion de l'emploi total : ceux de l'électricité et de l'électronique, en particulier pour les ouvriers.

Compte tenu de ces disparités, il apparaît intéressant de distinguer les salariés selon qu'ils soient ouvriers (qualifiés ou non qualifiés) ou techniciens, agents de maîtrise et cadres.

4.2.1. Les ouvriers

84% des ouvriers handicapés dans ces domaines de métiers sont des hommes. Les ouvriers handicapés, quel que soit leur sexe, sont surtout qualifiés (à 71,8%) mais la proportion de qualifiés sur l'ensemble des ouvriers salariés est de 77,7% : la présence des bénéficiaires est ainsi plus importante parmi les ouvriers non qualifiés que qualifiés.

Majoritairement reconnus handicapés par la Cotorep (48,3%), la proportion de salariés ouvriers *déclarés* sous le régime des accidentés du travail est également importante (42,1% ce qui est supérieur à la moyenne de 36,4%). Compte tenu du recoupement des catégories de bénéficiaires, on peut supposer que le nombre *réel* d'accidentés du travail est plus important. La proportion de salariés déclarés sous le régime de l'invalidité Sécurité Sociale est par contre inférieur à la moyenne : 7,7% pour les ouvriers contre 9% pour l'ensemble des salariés bénéficiaires.

a. Ouvriers non qualifiés

Contrairement aux autres qualifications, les ouvriers non qualifiés comptent une proportion relativement forte de femmes (33%).

Les ouvriers non qualifiés ont une moyenne d'âge plus faible (43,3 ans) que la moyenne de l'ensemble des salariés bénéficiaires (44,7 ans). Il en est de même pour l'ancienneté (14 ans en moyenne contre 15,6 ans).

Une majorité des ouvriers non qualifiés reconnus handicapés par la Cotorep.

Parmi eux, les salariés bénéficiaires reconnus par la Cotorep sont bien plus nombreux (67,2% - 22,2% sont déclarés accidentés du travail, 9,6% sous celui d'invalidité Sécurité Sociale, cette dernière proportion étant supérieure aux qualifications suivantes).

Nombreux dans la mécanique-métallurgie ainsi que la logistique, particulièrement présents dans l'électricité-électronique.

Les différents domaines de métiers des ouvriers non qualifiés de l'industrie, de la construction et de la logistique	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Métiers du bâtiment et des travaux publics	128	4,29%	4955	7,50%	2,58%
Métiers de la métallurgie et de la mécanique	1014	34,00%	20737	31,37%	4,89%
Métiers de l'électricité et de l'électronique	264	8,85%	4273	6,46%	6,18%
Métiers de la maintenance	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Métiers des industries de procédé: chimie, plasturgie, IAA	464	15,56%	11526	17,44%	4,03%
Métiers des industries textiles, de l'habillement et du cuir	228	7,65%	6430	9,73%	3,55%
Métiers de la filière bois et de l'ameublement	142	4,76%	2477	3,75%	5,73%
Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Métiers des transports et de la logistique	742	24,88%	15704	23,76%	4,72%
Total	2982	100,00%	66102	100,00%	4,51%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Comme évoqué précédemment, les ouvriers non qualifiés handicapés sont nombreux en effectif et en proportion dans les métiers de la métallurgie et de la mécanique ainsi que de la manutention (respectivement 34% et 24,9% des bénéficiaires). Mais leur part dans l'emploi salarié total est particulièrement importante dans les métiers de l'électricité-électronique (6,18% de salariés bénéficiaires).

Dans les industries de process, ils sont surtout présents dans les métiers de l'agro-alimentaire (cf. tableau ci-dessous).

Les différentes familles de métiers des ouvriers non qualifiés de l'industrie, de la construction et de la logistique	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du BTP	101	3,39%	4317	6,53%	2,34%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	27	0,91%	638	0,97%	4,23%
Ouvriers non qualifiés de l'électricité-électronique	264	8,85%	4273	6,46%	6,18%
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	798	26,76%	15275	23,11%	5,22%
Ouvriers de la métallurgie, du verre et de la céramique	216	7,24%	5462	8,26%	3,95%
Ouvriers non qualifiés de la chimie et de la plasturgie	226	7,58%	6317	9,56%	3,58%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	238	7,98%	5209	7,88%	4,57%
Ouvriers non qualifiés des industries textiles	120	4,02%	3311	5,01%	3,62%
Ouvriers non qualifiés de l'habillement et du travail des étoffes	65	2,18%	2147	3,25%	3,03%
Ouvriers non qualifiés de l'industrie du cuir	43	1,44%	972	1,47%	4,42%
Ouvriers des industries lourdes du bois et du papier-carton	43	1,44%	786	1,19%	5,47%
Ouvriers non qualifiés de l'ameublement	99	3,32%	1691	2,56%	5,85%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	742	24,88%	15704	23,76%	4,72%
Total	2982	100,00%	66102	100,00%	4,51%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

b. Ouvriers qualifiés

90,7% des ouvriers qualifiés sont des hommes. Plus âgés en moyenne que les non qualifiés (45,8 ans), ils ont également une ancienneté moyenne plus élevée (17,3 ans).

Près de la moitié des ouvriers qualifiés déclarés sous le régime des accidentés du travail.

50% des ouvriers qualifiés handicapés sont déclarés sous le régime des accidentés du travail et 6,9% sous celui d'invalidité. Enfin, 40,9% sont reconnus Cotorep ce qui est inférieur aux ouvriers non qualifiés et supérieur aux techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Les différents domaines de métiers des ouvriers qualifiés de l'industrie, de la construction et de la logistique	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Métiers du bâtiment et des travaux publics	902	11,89%	32705	14,16%	2,76%
Métiers de la métallurgie et de la mécanique	2328	30,68%	59285	25,67%	3,93%
Métiers de l'électricité et de l'électronique	438	5,77%	9873	4,27%	4,44%
Métiers de la maintenance	576	7,59%	14958	6,48%	3,85%
Métiers des industries de procédé: chimie, plasturgie, IAA	790	10,41%	22264	9,64%	3,55%
Métiers des industries textiles, de l'habillement et du cuir	451	5,94%	16387	7,09%	2,75%
Métiers de la filière bois et de l'ameublement	193	2,54%	3922	1,70%	4,92%
Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique	222	2,93%	5201	2,25%	4,27%
Métiers des transports et de la logistique	1687	22,24%	66378	28,74%	2,54%
Total	7587	100,00%	230973	100,00%	3,28%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Des domaines de métiers proches de ceux des ouvriers non qualifiés.

Compte tenu de l'avancement par la voie interne, les mêmes domaines de métiers que ceux des ouvriers non qualifiés se retrouvent logiquement: logistique (bien plus que dans les transports²¹) et mécanique et métallurgie (beaucoup d'ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal ou en montage en mécanique).

Dans ce dernier domaine, les ouvriers qualifiés sont proportionnellement plus présents dans le travail par formatage du métal et le montage en mécanique.

Comme pour les ouvriers non qualifiés, les ouvriers qualifiés handicapés sont relativement présents dans le domaine de l'électricité et de l'électronique (poids de 4.44%, largement supérieur à la moyenne).

Exclusivement qualifiés, les métiers de la maintenance et de l'imprimerie-communication graphique regroupent 10,5% des ouvriers.

Dans les métiers du bâtiment, le poids des salariés bénéficiaires est très variable selon les familles de métiers. Ils sont très présents parmi les ouvriers d'entretien du bâtiment (6%) mais quasiment absents de la famille des conducteurs d'engins de chantier. C'est par contre dans ce domaine de métier que l'on trouve proportionnellement le plus de techniciens, cadres et agents de maîtrise.

²¹ Sans les chauffeurs, les salariés de la logistique ont un poids bien plus important dans l'emploi salarié de ce domaine de métier (cf. tableau par familles professionnelles)

Les différentes familles de métiers des ouvriers qualifiés de l'industrie, de la construction et de la logistique	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Ouvriers qualifiés des Travaux publics et des carrières	233	3,07%	11941	5,17%	1,95%
Maçons qualifiés	115	1,52%	5730	2,48%	2,01%
Charpentiers bois, métal	91	1,20%	2264	0,98%	4,02%
Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition	70	0,92%	1950	0,84%	3,59%
Ouvriers qualifiés d'entretien du bâtiment	105	1,38%	1746	0,76%	6,01%
Plombiers, chauffagistes, couvreurs	54	0,71%	1583	0,69%	3,41%
Electriciens du bâtiment	110	1,45%	2615	1,13%	4,21%
Menuisiers du bâtiment	60	0,79%	1476	0,64%	4,07%
Conducteurs d'engins de chantier	64	0,84%	3400	1,47%	1,88%
Ouvriers qualifiés de l'électricité-électronique	398	5,25%	8152	3,53%	4,88%
Déssinateurs en électronique	40	0,53%	1721	0,75%	2,32%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	770	10,15%	25028	10,84%	3,08%
Ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal	487	6,42%	10350	4,48%	4,71%
Ouvriers qualifiés de montage en mécanique	638	8,41%	14040	6,08%	4,54%
Ouvriers qualifiés de la maintenance industrielle	509	6,71%	13041	5,65%	3,90%
Ouvriers qualifiés de la maintenance d'équipements standards	67	0,88%	1917	0,83%	3,50%
Ouvriers de la métallurgie, du verre et de la céramique	433	5,71%	9867	4,27%	4,39%
Ouvriers qualifiés de la chimie et de la plasturgie	524	6,91%	14422	6,24%	3,63%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires	266	3,51%	7842	3,40%	3,39%
Ouvriers qualifiés des industries textiles	270	3,56%	9137	3,96%	2,96%
Ouvriers qualifiés de l'habillement et du travail des étoffes	122	1,61%	5261	2,28%	2,32%
Ouvriers qualifiés de l'industrie du cuir	59	0,78%	1989	0,86%	2,97%
Ouvriers des industries lourdes du bois et du papier-carton	74	0,98%	1684	0,73%	4,39%
Ouvriers qualifiés de l'ameublement	119	1,57%	2238	0,97%	5,32%
Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique	222	2,93%	5201	2,25%	4,27%
Ouvriers qualifiés de la manutention	1058	13,94%	24961	10,81%	4,24%
Conducteurs moins de 3,5T, taxis, ambulanciers	150	1,98%	6066	2,63%	2,47%
Conducteurs de transports en commun	158	2,08%	11596	5,02%	1,36%
Conducteurs routiers marchandises, plus de 3,5T	247	3,26%	20512	8,88%	1,20%
Agents d'exploitation des transports	74	0,98%	3243	1,40%	2,28%
Total	7587	100,00%	230973	100,00%	3,28%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

4.2.2. Les techniciens, agents de maîtrise et cadres

Très majoritairement masculins (à 96,5%), les techniciens, agents de maîtrise et cadres ont un âge plus élevé (47 ans avec 46,8% de salariés de 50 ans et plus par rapport à la moyenne de l'ensemble des salariés bénéficiaires qui est de 44,7 ans) ainsi qu'une forte ancienneté (19,6 ans en moyenne avec 73% de salariés ayant une ancienneté supérieure à 10 ans).

Une très forte proportion de salariés déclarés sous le régime des accidentés du travail.

Enfin, près de 2/3 de ces salariés sont reconnus handicapés sous le régime des accidents du travail (62,6%), 5,6% sous celui d'invalidité.

La déclaration Cotorep ne concerne que 27% des salariés techniciens, cadres, agents de maîtrise handicapés.

Les différents domaines de métiers des techniciens, AMT, cadres dans l'industrie, la construction et la logistique	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Métiers du bâtiment et des travaux publics	299	13,71%	11102	10,48%	2,69%
Métiers de la métallurgie et de la mécanique	702	32,19%	36925	34,87%	1,90%
Métiers de l'électricité et de l'électronique	301	13,80%	15917	15,03%	1,89%
Métiers de la maintenance	351	16,09%	13452	12,70%	2,61%
Métiers des industries de procédé: chimie, plasturgie, IAA	269	12,33%	13624	12,86%	1,97%
Métiers des industries textiles, de l'habillement et du cuir	12	0,55%	3000	2,83%	0,40%
Métiers de la filière bois et de l'ameublement	7	0,32%	800	0,76%	0,88%
Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique	25	1,15%	981	0,93%	2,55%
Métiers des transports et de la logistique	215	9,86%	10100	9,54%	2,13%
Total	2181	100,00%	105901	100,00%	2,06%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Beaucoup de techniciens, cadres, agents de maîtrise dans la maintenance et la mécanique-métallurgie mais une présence très variable selon les familles de métiers.

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres handicapés sont surtout salariés (à 62,1%) dans les métiers de la mécanique et de l'électricité-électronique (y compris maintenance en mécanique et électricité-électronique).

Cependant lorsqu'ils travaillent dans ces domaines, leur poids dans l'emploi total est très variable selon les familles de métiers : inférieur à la moyenne pour l'électricité et l'électronique (sauf maintenance) et supérieur à la moyenne pour la mécanique, exception faite des ingénieurs.

Les métiers du BTP et des industries de process : une présence relativement « importante » de techniciens, cadres, AMT handicapés.

Les métiers du BTP comptent proportionnellement plus de salariés bénéficiaires techniciens et AMT (13,7% des techniciens, AMT, cadres,) la part de ces personnes handicapées dans l'emploi salarié varie entre 2.15 et 2.87%, la moyenne se situant à 2.06%. On peut faire la même constatation pour les techniciens et agents de maîtrise des industries de process (IAA, chimie, plasturgie).

Des techniciens et des agents de maîtrise mais très peu d'ingénieurs...

Enfin les salariés bénéficiaires sont proportionnellement bien moins présents dans les métiers d'ingénieurs, quel que soit le domaine.

Les différentes familles de métiers des techniciens, AMT, cadres dans l'industrie, la construction et la logistique	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Techniciens du BTP	58	2,66%	2698	2,55%	2,15%
Cadres du BTP et architectes	241	11,05%	8404	7,94%	2,87%
Techniciens, AMT et dessinateurs en électricité-électronique	301	13,80%	15917	15,03%	1,89%
Techniciens, AMT et dessinateurs en mécanique	506	23,20%	18645	17,61%	2,71%
Techniciens et AMT de maintenance en mécanique, électricité-électronique	351	16,09%	13452	12,70%	2,61%
Ingénieurs en mécanique, électricité-électronique	196	8,99%	18280	17,26%	1,07%
Techniciens et AMT de la chimie, plasturgie, agro-alimentaire	228	10,45%	9487	8,96%	2,40%
Ingénieurs de recherche ou de production en chimie, plasturgie, agro-alimentaire	41	1,88%	4137	3,91%	0,99%
Ingénieurs, techniciens, AMT dans le textile-habillement, cuir	12	0,55%	3000	2,83%	0,40%
Ingénieurs, techniciens, AMT du bois, de l'ameublement et du papier-carton	7	0,32%	800	0,76%	0,88%
Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique	25	1,15%	981	0,93%	2,55%
AMT de la manutention, magasiniers	119	5,46%	3919	3,70%	3,04%
Cadres et agents d'exploitation des transports	75	3,44%	4695	4,43%	1,60%
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	21	0,96%	1486	1,40%	1,41%
Total	2181	100,00%	105901	100,00%	2,06%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Plusieurs éléments interviennent dans la répartition des salariés bénéficiaires par domaines de métiers et par qualification. Ces domaines de métier s'expliquent par le poids du secteur d'activité dans la région mais aussi par l'importance réelle des accidentés du travail et des maladies professionnelles; sur la qualification vont jouer l'avancement par la voie interne, le niveau de formation initial, la présence d'un éventuel lien formation-emploi ou encore les conventions collectives, etc... Mais il est difficile d'en fixer l'importance à ce niveau. Des analyses sectorielles approfondies permettraient sans doute d'apporter des explications plus précises.

5. Les femmes handicapées : des disparités importantes selon les domaines de métiers

6192 femmes sont salariées dans les établissements d'au moins 20 salariés (soit environ 27% des salariés bénéficiaires).

Les seuls domaines de la gestion administrative, du nettoyage et services aux personnes concentrent 41% des salariées bénéficiaires.

Trois éléments principaux ressortent de l'étude des caractéristiques des salariées bénéficiaires :

- Dans les métiers de l'industrie et de la logistique: une majorité de femmes non qualifiées.
- Dans les métiers de la gestion administrative et de la santé: beaucoup de femmes d'où une forte représentation des bénéficiaires dans l'emploi salarié tous publics.
- Dans les métiers du nettoyage et des services aux personnes: beaucoup de femmes pour une représentation relativement importante des salariées bénéficiaires non qualifiées.

Les différents domaines de métiers des femmes	Femmes salariées bénéficiaires		Tous salariés bénéficiaires		Poids des salariées bénéficiaires dans l'emploi handicapé
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Agriculture, aménagement	5	0,08%	77	0,33%	6,49%
BTP	11	0,18%	1329	5,74%	0,83%
Métallurgie, mécanique	444	7,17%	4044	17,47%	10,98%
Electricité, électronique	258	4,17%	1003	4,33%	25,72%
Maintenance	6	0,10%	927	4,00%	0,65%
Réparation automobile	0	0,00%	143	0,62%	0,00%
IAA, chimie, plasturgie	323	5,22%	1523	6,58%	21,21%
Textiles, habillement, cuir	351	5,67%	691	2,98%	50,80%
Bois, ameublement	31	0,50%	342	1,48%	9,06%
Imprimerie, com. Graphique	53	0,86%	247	1,07%	21,46%
Transports, logistique	316	5,10%	2745	11,86%	11,51%
Métiers de bouche					
Hotellerie, restauration	134	2,16%	308	1,33%	43,51%
Commerce, vente	513	8,28%	1315	5,68%	39,01%
Gestion administrative	1684	27,20%	2986	12,90%	56,40%
Comptabilité	63	1,02%	140	0,60%	45,00%
Informatique	29	0,47%	200	0,86%	14,50%
Santé	350	5,65%	466	2,01%	75,11%
Action sociale	61	0,99%	132	0,57%	46,21%
Coiffure et esthétique					
Enseignement, sport, culture, comm	74	1,20%	220	0,95%	33,64%
Nettoyage, services aux personnes	840	13,57%	1650	7,13%	50,91%
Autres ou inconnu	644	10,40%	2610	11,27%	24,67%
Total	6192	100,00%	23152	100,00%	26,74%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Les différents domaines de métiers des femmes	Femmes salariées bénéficiaires		Tous salariés		Poids des salariées bénéficiaires dans l'emploi salarié
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Agriculture, aménagement	5	0,08%	2493	0,30%	0,20%
BTP	11	0,18%	48762	5,78%	0,02%
Métallurgie, mécanique	444	7,17%	116947	13,85%	0,38%
Electricité, électronique	258	4,17%	30063	3,56%	0,86%
Maintenance	6	0,10%	28410	3,37%	0,02%
Réparation automobile	0	0,00%	6863	0,81%	0,00%
IAA, chimie, plasturgie	323	5,22%	47414	5,62%	0,68%
Textiles, habillement, cuir	351	5,67%	25817	3,06%	1,36%
Bois, ameublement	31	0,50%	7199	0,85%	0,43%
Imprimerie, com. Graphique	53	0,86%	6182	0,73%	0,86%
Transports, logistique	316	5,10%	99543	11,79%	0,32%
Métiers de bouche			2715	0,32%	
Hotellerie, restauration	134	2,16%	16596	1,97%	0,81%
Commerce, vente	513	8,28%	89912	10,65%	0,57%
Gestion administrative	1684	27,20%	138734	16,43%	1,21%
Comptabilité	63	1,02%	8220	0,97%	0,77%
Informatique	29	0,47%	16792	1,99%	0,17%
Santé	350	5,65%	24398	2,89%	1,43%
Action sociale	61	0,99%	8312	0,98%	0,73%
Coiffure et esthétique			60	0,01%	
Enseignement, sport, culture, comm	74	1,20%	18549	2,20%	0,40%
Nettoyage, services aux personnes	840	13,57%	54429	6,45%	1,54%
Autres ou inconnu	644	10,40%	45866	5,43%	1,40%
Total	6192	100,00%	844276	100,00%	0,73%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

5.1. Les ouvrières des métiers de l'industrie, de la construction et de la logistique

Même si elles sont moins nombreuses dans ces domaines, une part relativement importante (28,8%) de femmes handicapées travaillent dans les métiers de l'industrie et de la logistique. En particulier ceux de la métallurgie-mécanique, du textile et de l'habillement, des industries de process ainsi que de la logistique.

La proportion de femmes parmi les ouvriers handicapés est de 16%.

Si la plupart sont reconnues Cotorep (62,2%), une proportion importante d'entre elles sont déclarées invalides (18,1%). Enfin, 18,7% sont déclarées sous le régime des accidentés du travail.

Des caractéristiques qui divergent nettement des hommes:

- Les hommes handicapés, dans ces métiers sont majoritairement qualifiés (77,5% des ouvriers hommes sont qualifiés): la situation est inverse pour les femmes ouvrières qui sont **non qualifiées à 58,3%**.

On observe également que plus les qualifications s'élèvent, plus la proportion de femmes *parmi les salariés bénéficiaires* se réduit : de 33% de femmes pour les ouvriers non qualifiés, on passe à 3,5% parmi les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

La question de l'accroissement des qualifications pour les femmes handicapées se pose donc également.

- Les ouvrières non qualifiées sont **plus âgées en moyenne** que les hommes (44,8 ans contre 42,6 ans pour les hommes).

- Comme les hommes, les femmes travaillent surtout dans les métiers de la mécanique, de la manutention et des industries de process. Elles sont par contre **proportionnellement plus nombreuses dans les métiers de l'industrie textile ainsi que dans l'électricité et l'électronique.**

5.2. Les métiers de la gestion administrative et de la santé: de nombreuses femmes handicapées en effectif comme en poids dans l'emploi total

Dans les domaines de la gestion administrative et de la santé, très féminisés (respectivement 70,7% et 80,1% de femmes dans ces métiers), les salariés bénéficiaires également sont majoritairement des femmes: elles sont 56,4% parmi l'ensemble des bénéficiaires en gestion administrative et 75,1% dans la santé.

Des métiers qui représentent une grande part des salariées handicapées.

Les femmes bénéficiaires représentent 1,21% et 1,43% de l'emploi salarié total dans, respectivement, la gestion administrative et la santé, ce qui est supérieur à la proportion tous domaines confondus (0,73%).

Dans ces domaines sont concentrées 62,9% des 813 femmes handicapées techniciennes, agents de maîtrise ou cadres.

Une moyenne d'âge élevée, en particulier dans la santé.

Les femmes travaillant dans le domaine de la santé ont une moyenne d'âge de 46,7 ans avec une ancienneté élevée (17,6 ans – la moyenne de l'ensemble des salariés bénéficiaires est de 15,6 ans). Celles du domaine de la gestion administrative ont en moyenne 43,7 ans et 16 ans d'ancienneté.

Plus de salariées déclarées invalides et accidentées du travail dans la santé, une proportion importante de reconnues Cotorep en gestion administrative.

Les salariées reconnues Cotorep sont plus nombreuses dans la gestion administrative (61,3%) que dans la santé (51,5%). En effet, la proportion de salariées déclarées accidentées du travail est de 23,8% dans la santé contre 16,11% dans la gestion administrative ; les proportions de salariées déclarées invalides étant proches dans ces deux domaines (21,7 en gestion administrative, 23,5 en santé).

5.3. Les métiers du nettoyage et des services aux personnes

Ces métiers, essentiellement ceux du nettoyage (pour 78% des 840 salariés bénéficiaires de ce domaine de métier) emploient majoritairement des femmes parmi les salariés bénéficiaires, c'est d'ailleurs le second domaine en effectif féminin. Néanmoins, parmi l'ensemble des salariés bénéficiaires de ce domaine, 49% sont des hommes.

C'est également un domaine où les femmes handicapées sont proportionnellement plus présentes (poids dans l'emploi total de 1,54%, la poids moyen étant à 0,73%).

Ces métiers, peu qualifiés, font également partie des métiers où l'on trouve proportionnellement le plus de salariés de faible ancienneté.

6. Les salariés de faible ancienneté

Ancienneté et métiers qui « embauchent »

Les documents Cerfa-D2 de l'enquête ESE permettent de connaître l'ancienneté des salariés. Cette ancienneté nous indique le nombre de nouveaux arrivants dans l'année. La prise en compte des anciennetés inférieures à 6 ans est également intéressante car elle permet d'asseoir les résultats et d'avoir une vision plus large. Cela peut permettre, via l'ancienneté, une évaluation des métiers qui « embauchent ».

Cette évaluation a deux défauts principaux :

- on ne peut savoir si les salariés ont des contrats à durée indéterminée ou des contrats précaires.
- on omet, par ailleurs, les salariés ayant travaillé entre 1993 et 1998 dans un établissement d'au moins 20 salariés et ayant depuis quitté cet établissement.

Il est difficile de corriger les évaluations effectuées car les proportions de salariés appartenant à l'un ou l'autre des cas précédents sont inconnues, ce qui constitue une limite aux analyses sur ce point.

Les « nouveaux arrivants » sont à 70% des hommes. La part des femmes est donc quelque peu supérieure à la moyenne (16,8% parmi l'ensemble des salariés bénéficiaires).

De façon logique, leur moyenne d'âge est nettement plus faible que celle de l'ensemble des salariés bénéficiaires: 37,5 ans en moyenne. Plus d'un quart ont moins de 30 ans et 58% ont entre 30 et 49 ans.

Ces salariés sont essentiellement reconnus handicapés par la Cotorep (84,6% d'entre eux), les autres étant principalement déclarés sous le régime des accidentés du travail (12,2%) et des invalides Sécurité Sociale (1,76% seulement).

6.1. Métiers liés à l'industrie, à la construction et à la logistique

Dans ces métiers, les nouveaux arrivants sont essentiellement des hommes (à 86,14%) dont la moyenne d'âge (37,9 ans) est similaire à la moyenne de l'ensemble des nouveaux embauchés (37,5 ans).

Les principaux domaines de métiers de l'ensemble des salariés se retrouvent...

Les domaines comptant le plus de nouveaux « embauchés » sont également ceux qui emploient le plus (en effectif) de personnes handicapées: métallurgie-mécanique, logistique, industries de process.

...Mais une présence importante en électricité-électronique : un lien avec l'offre de formation en CRP ?

Toutefois, c'est dans les domaines de la logistique ainsi que de l'électricité-électronique que le poids des nouveaux embauchés est le plus important parmi l'ensemble des salariés bénéficiaires mais aussi dans l'emploi total (handicapé et non handicapé).

Il est à noter qu'il existe une bonne offre de formation pour les personnes handicapées, via les CRP²², dans les domaines de l'électricité-électronique. La présence d'un lien entre formation et emploi est à creuser pour ce domaine.

Domaines de métiers des salariés présents depuis moins de 5 ans dans leur établissement	Bénéficiaires embauchés depuis moins de 5 ans		Tous salariés bénéficiaires		Poids des "moins de 5 ans" dans l'emploi handicapé
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Métiers du bâtiment et des travaux publics	206	8,60%	1329	10,34%	15,50%
Métiers de la métallurgie et de la mécanique	667	27,85%	4044	31,47%	16,49%
Métiers de l'électricité et de l'électronique	193	8,06%	1003	7,80%	19,24%
Métiers de la maintenance	137	5,72%	927	7,21%	14,78%
Métiers des industries de procédé: chimie, plasturgie, IAA	265	11,06%	1523	11,85%	17,40%
Métiers des industries textiles, de l'habillement et du cuir	127	5,30%	691	5,38%	18,38%
Métiers de la filière bois et de l'ameublement	71	2,96%	342	2,66%	20,76%
Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique	44	1,84%	247	1,92%	17,81%
Métiers des transports et de la logistique	685	28,60%	2745	21,36%	24,95%
Total	2395	100,00%	12851	100,00%	18,64%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Domaines de métiers des salariés présents depuis moins de 5 ans dans leur établissement	Bénéficiaires embauchés depuis moins de 5 ans		Tous salariés		Poids des "moins de 5 ans" dans l'emploi handicapé
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Métiers du bâtiment et des travaux publics	206	8,60%	48762	11,88%	0,42%
Métiers de la métallurgie et de la mécanique	667	27,85%	116947	28,50%	0,57%
Métiers de l'électricité et de l'électronique	193	8,06%	30063	7,33%	0,64%
Métiers de la maintenance	137	5,72%	28410	6,92%	0,48%
Métiers des industries de procédé: chimie, plasturgie, IAA	265	11,06%	47414	11,55%	0,56%
Métiers des industries textiles, de l'habillement et du cuir	127	5,30%	25817	6,29%	0,49%
Métiers de la filière bois et de l'ameublement	71	2,96%	7199	1,75%	0,99%
Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique	44	1,84%	6182	1,51%	0,71%
Métiers des transports et de la logistique	685	28,60%	99543	24,26%	0,69%
Total	2395	100,00%	410337	100,00%	0,58%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

De nouveaux arrivants surtout qualifiés...

Les embauches, dans les métiers liés à l'industrie, à la construction ainsi que ceux, plus transversaux, de la logistique, concernent majoritairement (à 69,2%) des métiers qualifiés (ouvriers ou techniciens, AMT, cadres). Ce «biais» en faveur des qualifiés concerne la plupart des domaines; exception faite des métiers des industries de process dont les embauches se partagent en part quasi-égale entre non qualifiés et qualifiés ainsi que pour les métiers du bois et de l'ameublement (surtout des non-qualifiés) - cf. tableau ci-dessous.

Salariés présents depuis moins de 5 ans dans leurs établissements : répartition par qualifications et domaines de métiers (hors employés) dans l'industrie, la construction et la logistique	Non qualifiés handicapés		Qualifiés handicapés		Poids des qualifiés dans l'emploi handicapé
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Métiers du bâtiment et des travaux publics	34	4,64%	172	10,47%	83,50%
Métiers de la métallurgie et de la mécanique	191	26,09%	476	28,97%	71,36%
Métiers de l'électricité et de l'électronique	58	7,92%	135	8,22%	69,95%
Métiers de la maintenance	0	0,00%	137	8,34%	100,00%
Métiers des industries de procédé: chimie, plasturgie, IAA	134	18,31%	131	7,97%	49,43%
Métiers des industries textiles, de l'habillement et du cuir	49	6,69%	78	4,75%	61,42%
Métiers de la filière bois et de l'ameublement	51	6,97%	20	1,22%	28,17%
Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique	0	0,00%	44	2,68%	100,00%
Métiers des transports et de la logistique	215	29,37%	450	27,39%	67,67%
Total	732	100,00%	1643	100,00%	69,18%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

²² Centres de Rééducation Professionnelle. Ces centres permettent à des *travailleurs* handicapés (ayant donc effectué une demande de RQTH – cf. encadré sur les COTOREP) d'accéder à une formation diplômante ou qualifiante dans un environnement médico-social adapté.

6.2. Métiers liés au secteur tertiaire

Plus de femmes.

Les métiers liés au secteur tertiaire concernent davantage les femmes mais les embauches sont quasi «mixtes» (50,1% hommes et 49,8% femmes) . L'âge moyen, quel que soit le sexe, est de 37,3 ans.

Essentiellement le nettoyage et la gestion administrative...

Les domaines de métiers concernés sont essentiellement ceux du nettoyage et de la gestion administrative (respectivement 4^{me} et 2nd domaines de métiers de l'ensemble des salariés bénéficiaires). Ces métiers peuvent éventuellement être associés au secteur tertiaire mais sont transversaux à tous les secteurs d'activités.

...Mais une présence relativement plus faible dans les métiers de la gestion administrative

Les nouveaux embauchés dans les métiers de la gestion administrative sont peu présents parmi l'ensemble des salariés bénéficiaires de ce domaine et ont un poids dans l'emploi salarié tous publics inférieur à la moyenne.

La situation est différente pour les salariés des métiers du nettoyage: le nombre de bénéficiaires est important en effectif comme en part dans l'emploi total (emploi total handicapé ou tous publics).

Domaines de métiers des salariés présents depuis moins de 5 ans dans leur établissement	Bénéficiaires embauchés depuis moins de 5 ans		Tous salariés bénéficiaires		Poids des "moins de 5 ans" dans l'emploi handicapé
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Métiers de bouche	19	0,82%	53	0,71%	35,85%
Hotellerie, restauration	138	5,95%	308	4,12%	44,81%
Commerce, vente	501	21,59%	1315	17,60%	38,10%
Gestion administrative	677	29,17%	2986	39,97%	22,67%
Comptabilité	24	1,03%	140	1,87%	17,14%
Informatique	68	2,93%	200	2,68%	34,00%
Santé	76	3,27%	466	6,24%	16,31%
Action sociale	35	1,51%	132	1,77%	26,52%
Enseignement, sport, culture, comm	70	3,02%	220	2,95%	31,82%
Nettoyage, services aux personnes	713	30,72%	1650	22,09%	43,21%
Total	2321	100,00%	7470	100,00%	31,07%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Domaines de métiers des salariés présents depuis moins de 5 ans dans leur établissement	Bénéficiaires embauchés depuis moins de 5 ans		Tous salariés		Poids des "moins de 5 ans" dans l'emploi handicapé
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Métiers de bouche	19	0,82%	2715	0,72%	0,70%
Hotellerie, restauration	138	5,95%	16596	4,38%	0,83%
Commerce, vente	501	21,59%	89912	23,74%	0,56%
Gestion administrative	677	29,17%	138734	36,63%	0,49%
Comptabilité	24	1,03%	8220	2,17%	0,29%
Informatique	68	2,93%	16792	4,43%	0,40%
Santé	76	3,27%	24398	6,44%	0,31%
Action sociale	35	1,51%	8312	2,19%	0,42%
Coiffure et esthétique	0	0,00%	60	0,02%	0,00%
Enseignement, sport, culture, comm	70	3,02%	18549	4,90%	0,38%
Nettoyage, services aux personnes	713	30,72%	54429	14,37%	1,31%
Total	2321	100,00%	378717	100,00%	0,61%

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

Les métiers de l'hôtellerie-restauration et ceux du commerce et de la vente : une présence relativement importante de nouveaux « arrivants ».

Par ailleurs, le poids des salariés bénéficiaires de faible ancienneté est supérieur à la moyenne dans les métiers de l'hôtellerie-restauration (métiers qui ont des difficultés de recrutement) et dans ceux du commerce et de la vente. Ces deux domaines, avec celui du nettoyage, semblent ainsi être relativement « dynamiques » en terme d'embauches de personnes handicapées mais c'est un aspect qu'il faut éventuellement relativiser par le nombre d'emplois précaires.

On verra dans la troisième partie qu'une part importante des établissements²³ des secteurs d'activités associés à ces domaines de métiers emploient peu de salariés bénéficiaires (voire n'en ont aucun).

Ces caractéristiques des salariés bénéficiaires employés dans les établissements d'au moins 20 salariés peuvent être mises en parallèle avec celles des demandeurs d'emploi.

Cette comparaison, compte tenu des spécificités de l'emploi dans ce type d'établissement (plus représentatif de l'industrie) a ses limites et on ne s'intéressera donc qu'à des domaines de métiers particuliers.

Cette analyse est à mettre en relation avec les réponses apportées à l'obligation d'emploi par les établissements des différents secteurs d'activité.

Avant d'effectuer ces rapprochements, nous allons présenter dans les parties suivantes les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés en comparaison avec les autres publics demandeurs d'emploi, puis les éléments relatifs aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi.

²³ Etablissements ayant 20 salariés ou plus et qui sont assujettis à l'obligation d'emploi.

Les demandeurs d'emploi handicapés

On dénombre au 31/12/1999 en région Rhône-Alpes, 13874 demandeurs d'emploi handicapés, soit 6,2% de la demande d'emploi totale de la région (demandeurs de catégorie 1, cf. encadré suivant).

Majoritairement réparti sur les départements les plus peuplés du Rhône, de la Loire et de l'Isère, le poids de ces demandeurs est particulièrement important dans la Loire (8,59% de la demande totale). Les explications possibles sont celles évoquées précédemment pour les salariés : importance historique du secteur industriel d'où un nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles. On peut aussi évoquer la résultante du travail du tissu associatif local, ayant la réputation d'être actif quant à la sensibilisation des personnes à la reconnaissance de leur handicap²⁴.

Demandeurs d'emploi de catégorie 1 Répartition géographique	Demandeurs handicapés		Tous publics		Part des demandeurs
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Ain	953	6,87%	14061	6,27%	6,78
Ardèche	663	4,78%	11595	5,17%	5,72
Drôme	1240	8,94%	20332	9,07%	6,10
Isère	2471	17,81%	43684	19,48%	5,66
Loire	2788	20,10%	32465	14,48%	8,59
Rhône	3840	27,68%	67792	30,23%	5,66
Savoie	724	5,22%	13437	5,99%	5,39
Haute-Savoie	1195	8,61%	20917	9,33%	5,71
Total	13874	100,00%	224283	100,00%	6,19

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31 décembre 1999

Champ: Région Rhône-Alpes

Comme précisé initialement, les demandeurs d'emploi handicapés pris en compte sont ceux de la STMT, c'est à dire les personnes reconnues COTOREP ainsi que les accidentés du travail et les titulaires d'une pension d'invalidité.

Priorités des demandeurs d'emploi handicapés		
	Effectif	Part
Orphelin	455	2,97%
Veuve de guerre	10	0,07%
Mutilé de guerre	21	0,14%
COTOREP A	3235	21,13%
COTOREP B	7030	45,91%
COTOREP C	3125	20,41%
Instance COTOREP	952	6,22%
Accident du Travail	222	1,45%
Pension d'invalidité	262	1,71%
TOTAL	15312	100,00%

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31 décembre 1999

Champ: Région Rhône-Alpes

²⁴ Cf. partie précédente sur l'emploi salarié.

Handicap et catégories du chômage

Compte tenu de son handicap, une proportion relativement importante des demandeurs handicapés (plus d'un quart) recherche un emploi à temps partiel voire à durée temporaire ou saisonnier et se situe ainsi en catégorie 2 ou 3 (cf. définitions ci dessous) alors que l'on s'intéresse habituellement davantage aux demandeurs de catégorie 1.

En tenant compte des demandes d'emploi à temps plein, partiel et temporaire, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés considéré est alors de 20778 au 31/12/1999, soit 7,2% de la demande totale pour ces 3 catégories.

Les différentes catégories du chômage, définitions :

Catégorie 1 : personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée indéterminée et à temps plein.

Catégorie 5 : personne pourvue d'un emploi et recherchant un autre emploi à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel.

Catégorie 2 : personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée indéterminée et à temps partiel.

Catégorie 6 : personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée indéterminée et à temps plein et ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois.

Catégorie 3 : personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier.

Catégorie 7 : personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée indéterminée et à temps partiel et ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois.

Catégorie 4 : personne sans emploi, non disponible immédiatement et recherchant un emploi à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel.

Catégorie 8 : personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier et ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois.

Catégorie des demandeurs d'emploi (en part et en effectif) au 31/12/1999 en Rhône-Alpes	Demandeurs handicapés		Demandeurs non handicapés		Tous demandeurs
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Catégorie 1	13874	54,15%	210409	61,22%	224283
Catégorie 2	6068	23,68%	42742	12,44%	48810
Catégorie 3	836	3,26%	15062	4,38%	15898
Catégorie 4	1122	4,38%	13252	3,86%	14374
Catégorie 5	1801	7,03%	10875	3,16%	12676
Catégorie 6	1368	5,34%	41050	11,94%	42418
Catégorie 7	459	1,79%	7384	2,15%	7843
Catégorie 8	95	0,37%	2905	0,85%	3000
TOTAL (Effectif)	25623	100%	343679	100%	369302

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31/12/1999

Les chiffres officiels du chômage sont ceux de la catégorie 1. On se référera donc à cette catégorie. Toutefois, compte tenu de la spécificité de la demande d'emploi des personnes handicapées, on insistera ponctuellement sur les chiffres de catégorie 2 et 3.

Contrairement aux salariés, les demandeurs d'emploi sont très majoritairement reconnus handicapés par la Cotorep et sont beaucoup moins nombreux dans les autres catégories de bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987.

La part des bénéficiaires se déclarant accidentés du travail est nettement plus faible parmi les demandeurs d'emploi que parmi les salariés bénéficiaires (respectivement 1,45% et 36,38%). Cette faible proportion peut être s'expliquer par la possibilité pour les accidentés du travail de bénéficier d'un maintien dans l'emploi, ce qui pourrait ainsi induire une plus faible représentation de ces derniers parmi les demandeurs d'emploi. Mais toutefois, compte tenu du possible recoupement des différentes catégories de bénéficiaires, il est également probable que la part réelle des accidentés du travail soit plus importante que celle représentée ici (1,45% seulement des bénéficiaires) ; l'ANPE ayant semble-t-il tendance à inciter les demandeurs à faire les démarches d'une reconnaissance Cotorep (afin de bénéficier, par exemple, de droits supplémentaires à formation). Par ailleurs, une part importante des demandeurs d'emploi handicapés a une qualification d'ouvrier, ce qui là encore, peut lui supposer une part plus grande d'accidentés du travail. Ces hypothèses sont bien entendu à vérifier (données Cotorep mais sur lesquelles on manque, à l'heure actuelle, d'informations statistiques détaillées).

1. Profil moyen (catégorie 1 de la demande d'emploi)

La population des demandeurs d'emploi handicapés peut se caractériser selon les grands traits suivants :

- majoritairement masculine (68%)
- moyenne d'âge 40 ans (22% de plus de 50 ans)
- ouvrière (44%)
- peu qualifiée (47% sont ouvriers ou employés non qualifiés).

Ces éléments en terme de qualification sont associés à un bas niveau de formation :

- 86% ont un niveau inférieur au bac, près d'un tiers sont sans diplôme

L'ensemble de ces caractéristiques explique que 42,4% des demandeurs soient chômeurs de longue durée (chômage depuis un an et plus). Ce dernier point est d'autant plus accentué que, par effet de «feed-back», plus une personne reste longtemps au chômage et plus elle a de probabilité d'y rester. En effet ses compétences et plus encore ses compétences perçues s'érodent si bien que son «employabilité» apparaît problématique pour l'entreprise. La durée moyenne de recherche d'emploi d'un chômeur handicapé est ainsi d'un peu plus de 16 mois.

2. La demande d'emploi des personnes handicapées : deux types de difficultés

Les demandeurs d'emploi handicapés semblent faire face à deux types de difficultés qui participent à l'allongement de leur durée de chômage:

- **Première difficulté : les évolutions de l'emploi et les caractéristiques des personnes handicapées.**

Les caractéristiques moyennes des demandeurs handicapés sont en décalage avec les entreprises: élévation du niveau de formation à l'embauche, besoin de personnel qualifié.

Ces caractéristiques sont également en net décalage avec celles des demandeurs non handicapés²⁵. évolutions générales observées à long terme de l'emploi et des besoins en salariés des

- **Seconde difficulté : l'incidence du handicap.**

Cette difficulté tient au fait que le handicap en lui-même représente un obstacle supplémentaire à l'insertion sur le marché du travail.

2.1 Evolution de l'emploi et caractéristiques de la demande handicapée

2.1.1. Le contexte: de l'industrie au tertiaire, du besoin de personnel qualifié à l'élévation du niveau de formation à l'embauche

Entre 1990 et 1998, l'emploi total sur la région Rhône-Alpes a un solde positif créateur d'emploi de 45780 (soit 2.1% d'augmentation). Parallèlement, le taux de chômage est passé de 7,4 à 10%²⁶.

Ces évolutions cachent d'importantes modifications en terme de structure d'emploi et de secteur d'activité. En effet, sur la même période, le secteur de l'industrie a vu ses effectifs se réduire de 11%, baisse relative qui s'accompagne d'une baisse en valeur absolue de 61906 personnes. Cette diminution coïncide avec un accroissement du même ordre du secteur tertiaire (+11,8%), soit un solde positif de 157629 salariés²⁷.

Ces changements structurels, initiés il y a plus de 20 ans se retrouvent sur l'ensemble du territoire français et des PDEM (Pays Développés à Economie de Marché).

Ces modifications en terme de secteurs d'activités ont des conséquences en terme d'emploi et de métiers.

Ainsi une étude de la DARES²⁸ montre qu'en France, sur 83 familles professionnelles (FAP) entre 1983 et 1998 :

- 35 familles perdent 2 440 000 emplois soit 26% de leurs effectifs.
- 48 familles, représentant 57% de l'emploi total, en créent 3 275 000 soit une croissance de 27% de leurs effectifs.

Ces évolutions s'accompagnent d'importants changements dans les qualifications demandées: majoritairement en défaveur des ouvriers non qualifiés de l'industrie ainsi que des employés à faible qualification mais au profit des professions intermédiaires et des cadres, essentiellement concentrés dans les secteurs du tertiaire.

Ces résultats sont confirmés par une étude de l'INSEE²⁹ montrant que les emplois non qualifiés sont passés de 25% de l'emploi total, au début des années 80, à 16% en 1996, tandis que parallèlement, on pouvait constater un accroissement similaire des emplois très qualifiés.

²⁵ On compare ici deux populations distinctes : les demandeurs handicapés et les non handicapés (et non pas les demandeurs tous publics).

²⁶ Taux de chômage au sens du BIT- Source Insee dans « Caractéristiques et évolution de l'emploi et du chômage en Rhône-Alpes » - ELO - DRTEFP. Document DRTEFP- Ministère de l'emploi et de la solidarité. Mars 2000.

²⁷ Source Insee - estimations d'emploi dans Idem note précédente.

²⁸ « Quinze ans de métiers, l'évolution des emplois de 1983 à 1998 », Amar Michel, Agnès Lerenard, Agnès Topiol et Xavier Viney, DARES - Premières Informations et Premières Synthèses, n°18 -1999.

²⁹ « L'emploi non qualifié et son coût » dans « L'économie française ». Edition 1999-2000, Le Livre de Poche.

Ces évolutions en terme de qualification ont en corollaire l'élévation du niveau de formation à l'embauche³⁰. Au moment du recrutement, l'employeur percevrait le niveau de formation comme un signal mesurant et révélant le niveau de compétences d'un individu³¹. On peut trouver 2 explications à cette élévation du niveau de formation à l'embauche:

- Le besoin de compétences et d'adaptation des salariés compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles dans l'industrie et les services.
- L'allongement de la durée des études et le niveau de formation initiale accru des jeunes couplés à un taux de chômage important qui ferait ainsi pression sur le niveau de diplôme offert pour un emploi.

2.1.2. Comparaison avec les demandeurs d'emploi non handicapés (catégorie 1 de la demande d'emploi)

Avec la comparaison des caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés avec celles des demandeurs non handicapés (et non pas tous publics), les traits précédents prennent un relief plus important. Les demandeurs d'emploi handicapés ont des caractéristiques en terme d'âge, de type d'emploi recherché, de qualification ou de niveau de formation en net décalage avec les autres demandeurs d'emploi. Cet ensemble de caractéristiques, défavorables aux demandeurs handicapés, concourt à l'allongement de leur durée de chômage.

a. Des caractéristiques socio-démographiques défavorables...

Un âge plus élevé

Les demandeurs handicapés sont concentrés dans des tranches d'âge relativement élevées par rapport aux autres demandeurs d'emploi. Ainsi, les demandeurs handicapés de 50 ans et plus représentent 9,5% de la demande totale du même âge³². On observe plus généralement, une sur-représentation des personnes de 40 ans et plus parmi les demandeurs d'emploi handicapés par rapport aux non-handicapés.

Age des demandeurs d'emploi de catégorie 1 (en part et en effectif)	Demandeurs handicapés		Demandeurs non handicapés		Tous demandeurs
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Moins de 18 à 21 ans	294	2,12%	18719	8,90%	19013
22 à 24 ans	547	3,94%	21893	10,40%	22440
25 à 29 ans	1613	11,63%	41618	19,78%	43231
30 à 39 ans	4071	29,34%	57590	27,37%	61661
40 à 49 ans	4347	31,33%	42023	19,97%	46370
50 à 59 ans	2995	21,59%	28155	13,38%	31150
60 ans et plus	7	0,05%	411	0,20%	418
TOTAL (Effectif)	13874	100%	210409	100%	224283

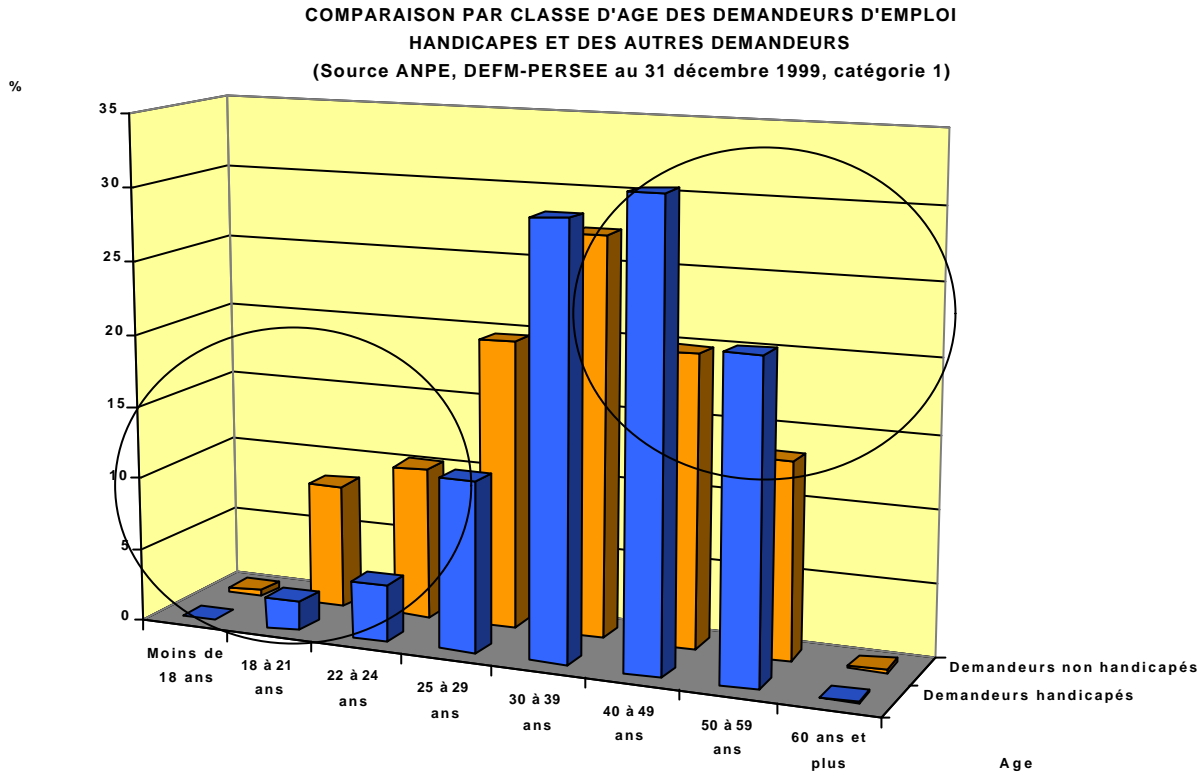
Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31/12/1999

Champ: Région Rhône-Alpes

³⁰ « La formation professionnelle au cours de la vie – Analyse macroéconomique et comparaisons internationales », Robert Boyer et « Formation tout au long de la vie – une prospective économique », André Gauron dans « Formation tout au long de la vie », André Gauron – Rapport du Conseil d'Analyse Economique – La Documentation Française – 2000.

³¹ « Job Market Signaling », Spence, The Quarterly Journal of Economics, p 353-374, Août 1973.

³² Les personnes handicapées représentent, toutes caractéristiques confondues, 6,2% de la demande totale de catégorie 1.



Cette pyramide des âges s'explique essentiellement par l'origine du handicap (qui majoritairement ne relève pas d'un handicap congénital ou de l'enfance³³ mais s'acquiert par maladie ou accident) : ceci contribue à décaler vers le haut l'âge moyen des demandeurs d'emploi handicapés. La très faible présence de jeunes parmi les demandeurs d'emploi handicapés (841 jeunes de moins de 25 ans sur la totalité de la région Rhône-Alpes soit 2% de la demande totale pour les mêmes âges) laisse cependant en suspens quelques questions :

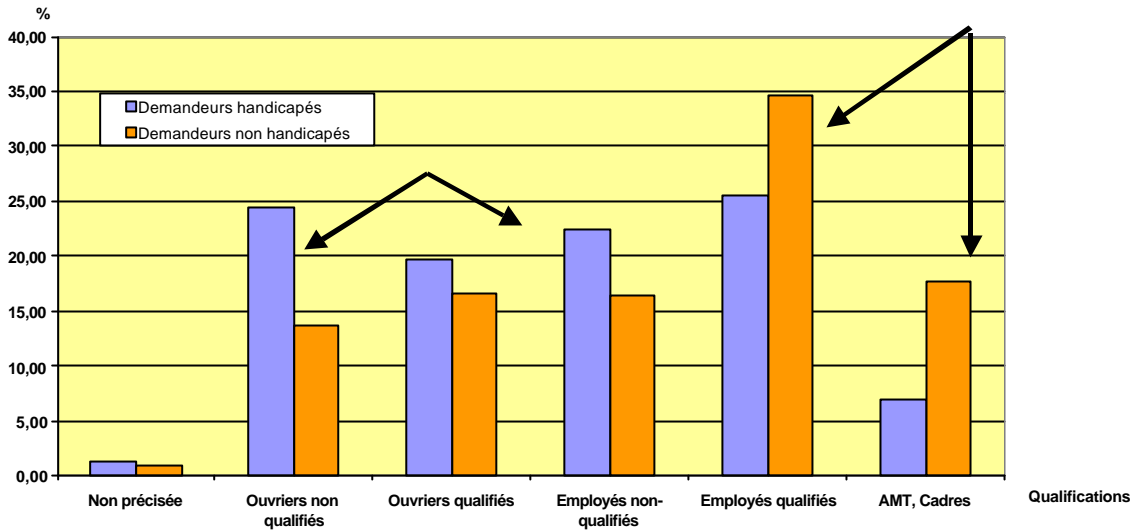
- Les jeunes retardent-ils leur entrée sur le marché du travail ou restent-ils en inactivité ?
- Ont-ils une propension plus importante à ne pas se déclarer à l'ANPE en tant que travailleur handicapé ?
- Passent-ils par un autre circuit que l'ANPE pour trouver un emploi ?

Une sur-représentation des non qualifiés

Si une majorité (52%) des demandeurs d'emploi handicapés se déclarent qualifiés (qu'ils soient ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres), ils sont 69% parmi les autres publics. Plus précisément, les demandeurs d'emploi handicapés sont systématiquement sur-représentés parmi les catégories non qualifiées et sous-représentés au sein des catégories qualifiées.

³³ Cf. le document « Etude des premières demandes d'orientation » Cotorep du Rhône – Septembre 1994 ou encore « Rapport d'activité de la Cotorep de la Drôme » - 1998 et 1999.

QUALIFICATIONS COMPAREES DES DEMANDEURS D'EMPLOI
HANDICAPES ET DES AUTRES DEMANDEURS
(Catégorie 1, DEFM au 31 décembre 1999, source ANPE)



Qualifications des demandeurs d'emploi de catégorie 1 (en part et en effectif)	Demandeurs handicapés		Demandeurs non handicapés		Tous demandeurs
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Non précisée	168	1,21%	2000	0,95%	2168
Ouvriers non qualifiés	3380	24,36%	28758	13,67%	32138
Ouvriers qualifiés	2725	19,64%	34979	16,62%	37704
Employés non-qualifiés	3103	22,37%	34639	16,46%	37742
Employés qualifiés	3540	25,52%	72717	34,56%	76257
AMT, Cadres	958	6,91%	37316	17,73%	38274
TOTAL (Effectif)	13874	100%	210409	100%	224283

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31/12/1999

Champ: Région Rhône-Alpes

Quelle que soit la qualification considérée, les différences de répartition sont ainsi très nettes. La catégorie des ouvriers qualifiés constitue la seule exception car les demandeurs handicapés y sont relativement plus présents. L'âge moyen relativement élevé des demandeurs handicapés relié aux modalités d'avancement en interne qui ont cours dans l'entreprise peuvent sans doute expliquer cette exception: après plusieurs années passées dans l'entreprise, l'ouvrier non qualifié devient éventuellement ouvrier qualifié.

Un bas niveau de formation

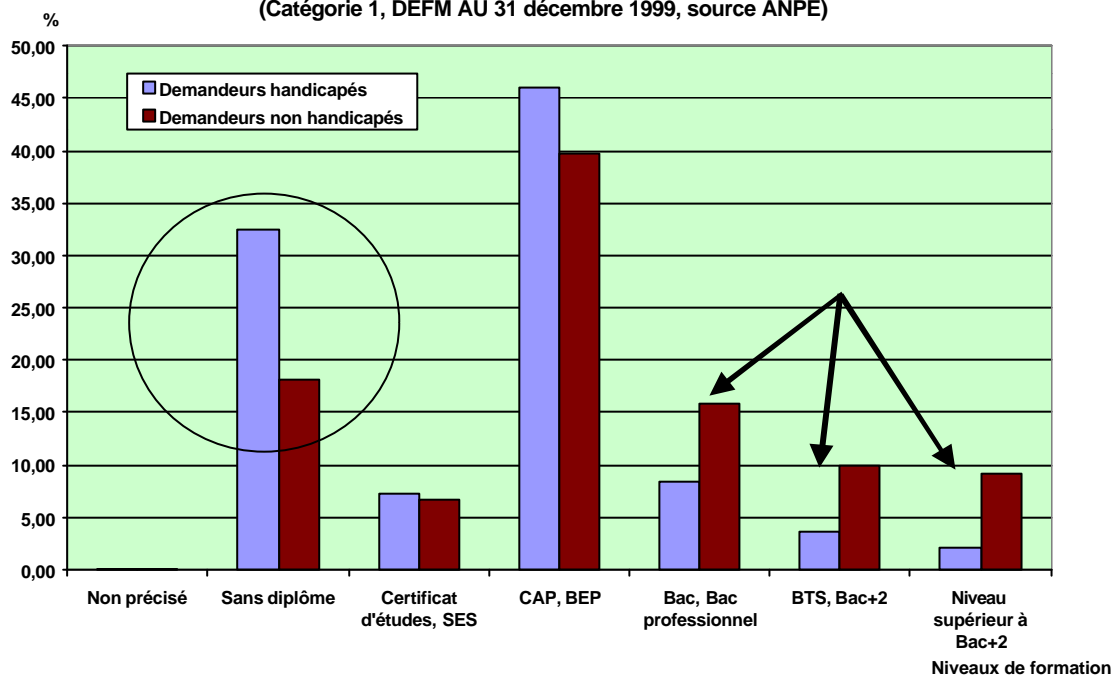
Ce déficit en terme de qualification est associé à un bas niveau de formation. En particulier, une part importante des demandeurs handicapés, près d'un tiers, n'a aucun diplôme: ils sont environ 18% parmi les autres publics. En ce qui concerne, les niveaux de formation supérieurs au baccalauréat, les demandeurs d'emploi handicapés sont systématiquement sous-représentés.

Niveaux de formation des demandeurs d'emploi de catégorie 1 (en part et en effectif)	Demandeurs handicapés		Demandeurs non handicapés		Tous demandeurs
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Non précisé	7	0,05%	36	0,02%	43
Sans diplôme	4506	32,48%	38180	18,15%	42686
Certificat d'études, SES	996	7,18%	13947	6,63%	14943
CAP, BEP	6388	46,04%	83434	39,65%	89822
Bac, Bac professionnel	1155	8,32%	33449	15,90%	34604
BTS, Bac+2	517	3,73%	21047	10,00%	21564
Niveau supérieur à Bac+2	300	2,16%	19395	9,22%	19695
TOTAL (Effectif)	13874	100%	210409	100%	224283

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31/12/1999

Champ: Région Rhône-Alpes

NIVEAUX DE FORMATION COMPARES DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPES ET DES AUTRES DEMANDEURS
(Catégorie 1, DEFM AU 31 décembre 1999, source ANPE)



Compte tenu de l'élévation générale du niveau scolaire, les jeunes handicapés demandeurs d'emploi de plus de 21 ans affichent en moyenne un niveau de formation supérieur à leurs aînés. Le niveau de formation décroît ainsi avec l'âge: la part des demandeurs handicapés ayant au moins le bac varie entre 18,6% pour les 20-29 ans à 11% pour les 50-59 ans. Toutefois, les jeunes handicapés de moins de 25 ans sont en moyenne nettement moins formés que les non handicapés (14,3% ont au moins le bac parmi les demandeurs d'emploi handicapés contre 38,3% pour les autres).

b. Emploi recherché et ancienneté de la demande

Domaines de métiers recherchés

Les demandeurs handicapés recherchent principalement des emplois dans les domaines du nettoyage (plus que des services aux personnes), de la manutention (dans le domaine du transport et de la logistique) ainsi que de la gestion administrative. On remarque enfin les domaines du BTP, de la métallurgie et de la mécanique.

Ces domaines de métiers *recherchés* par les demandeurs d'emploi handicapés sont globalement les principaux domaines *occupés* par les salariés bénéficiaires dans les établissements d'au moins 20 salariés (mais avec des niveaux d'importance différents).

Répartition des demandeurs handicapés par domaines de métier recherché		
	Effectif	Part
Agriculture, aménagement	543	3,91%
BTP	1163	8,38%
Métallurgie, mécanique	1108	7,99%
Electricité, électronique	297	2,14%
Maintenance	263	1,90%
Réparation automobile	135	0,97%
IAA, chimie, plasturgie	594	4,28%
Textiles, habillement, cuir	268	1,93%
Bois, ameublement	119	0,86%
Imprimerie, com. Graphique	74	0,53%
Transports, logistique	2068	14,91%
Métiers de bouche	52	0,37%
Hotellerie, restauration	545	3,93%
Commerce, vente	1282	9,24%
Gestion administrative	1849	13,33%
Comptabilité	31	0,22%
Informatique	70	0,50%
Santé	79	0,57%
Action sociale	73	0,53%
Coiffure et esthétique	24	0,17%
Enseignement, sport, culture, comm	516	3,72%
Nettoyage, service aux personnes	2558	18,44%
Inconnu	163	1,17%
Total	13874	

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31 décembre 1999 et nomenclature OREFRA

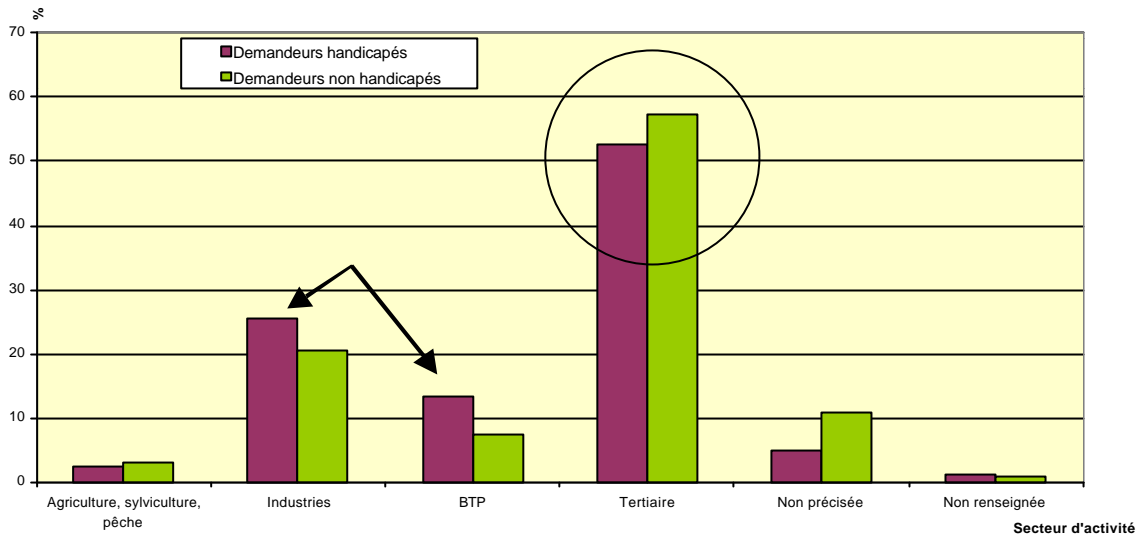
Champ: région Rhône-Alpes

Secteur d'activité antérieur (hors primo-demandeurs)

Il s'agit du secteur d'activité antérieur déclaré par les demandeurs mais il est parfois difficile de savoir si un demandeur handicapé peut toujours exercer dans ce secteur d'activité.

Les secteurs d'activité antérieurs des demandeurs d'emploi handicapés semblent cependant refléter leurs qualifications et les domaines de métiers recherchés. Ils sont ainsi sur-représentés dans l'industrie et la construction et relativement moins présents dans le secteur tertiaire ce qui est logique compte tenu des caractéristiques des salariés.

Secteur d'activité antérieur des demandeurs d'emploi
(Source ANPE, DEFM-PERSEE au 31/12/1999, catégorie 1)



Secteurs d'activité antérieur des demandeurs d'emploi de catégorie 1 (en part et en effectif)	Demandeurs handicapés		Demandeurs non handicapés		Tous demandeurs
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Agriculture, sylviculture, pêche	358	2,58%	6366	3,03%	6724
Industries	3543	25,54%	43257	20,56%	46800
BTP	1830	13,19%	15534	7,38%	17364
Tertiaire	7320	52,76%	120631	57,33%	127951
Non précisée	664	4,79%	22806	10,84%	23470
Non renseignée	159	1,15%	1815	0,86%	1974
TOTAL (Effectif)	13874	100%	210409	100%	224283

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31/12/1999

Champ: Région Rhône-Alpes

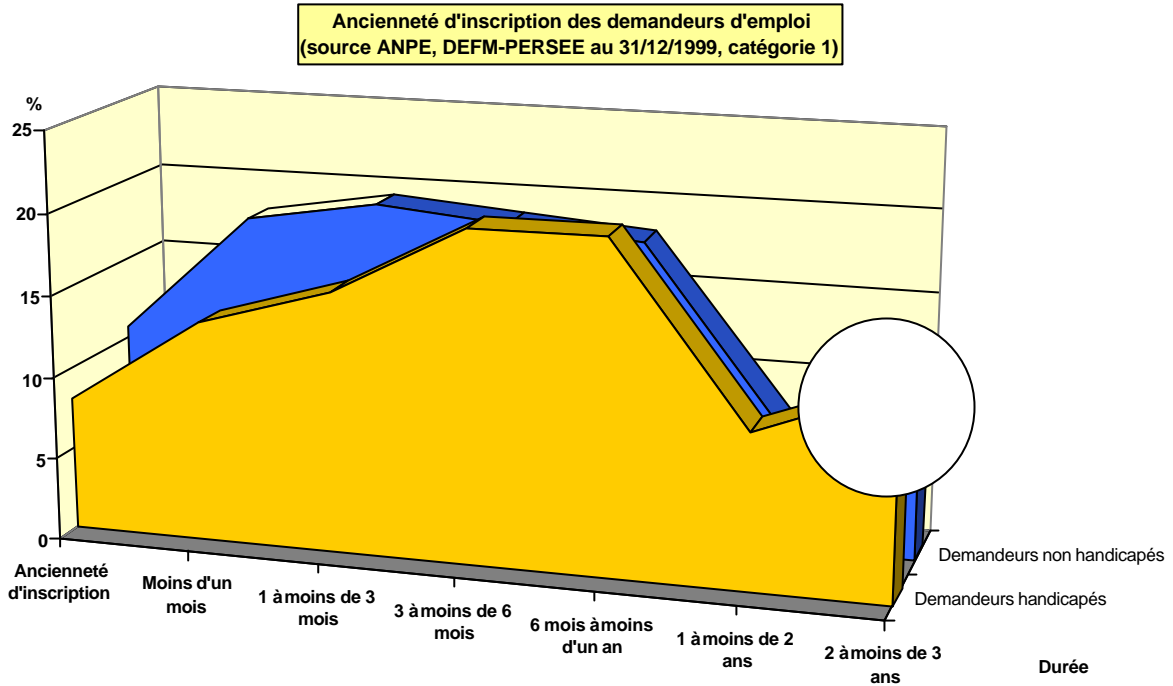
Ancienneté de la demande

Ancienneté d'inscription des demandeurs d'emploi de catégorie 1 (en part et en effectif)	Demandeurs handicapés		Demandeurs non handicapés		Tous demandeurs
	Effectif	Part	Effectif	Part	
Moins d'un mois	1122	8,09%	22440	10,66%	23562
1 à moins de 3 mois	1869	13,47%	37986	18,05%	39855
3 à moins de 6 mois	2201	15,86%	40996	19,48%	43197
6 mois à moins d'un an	2802	20,20%	39550	18,80%	42352
1 à moins de 2 ans	2808	20,24%	38261	18,18%	41069
2 à moins de 3 ans	1317	9,49%	16237	7,72%	17554
3 ans et plus	1755	12,65%	14939	7,10%	16694
TOTAL (Effectif)	13874	100%	210409	100%	224283

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31/12/1999

Champ: Région Rhône-Alpes

Toutes ces caractéristiques expliquent qu'une part importante (42% contre 33% pour les autres publics) des demandeurs d'emploi handicapés soient chômeurs de longue durée (ancienneté supérieure ou égale à 1 an). Il existe en particulier un stock important de demandeurs de très longue durée: 12.65% des demandeurs ont 3 ans et plus d'ancienneté.



Les demandeurs d'emploi handicapés sont également moins représentés parmi les anciennetés de moins de 6 mois.

On peut émettre les hypothèses suivantes:

- soit une personne handicapée retrouve plus facilement (que les autres) un emploi dans les six premiers mois de chômage (pour les plus qualifiés, etc...),
- soit ces différences, qui s'expriment en stock, sont le résultat de flux d'entrées plus faibles de demandeurs handicapés, éventuellement à associer à une tendance à rester au chômage plus importante que pour les autres demandeurs.

Il est cependant difficile de tirer des conclusions de ces différences car on ne dispose que de données de stock et ces hypothèses ne peuvent être vérifiées que par l'étude de parcours de demandeurs d'emploi.

c. Evolution de la demande : évolutions et motif de sortie

Conséquence de l'ensemble de ces caractéristiques, si la reprise d'emploi, que l'on peut constater en région Rhône-Alpes, profite aux demandeurs d'emploi handicapés, c'est dans une bien moindre mesure que pour les autres demandeurs.

La diminution du nombre de demandeurs handicapés est ainsi comparativement trois fois moins importante que pour les demandeurs non handicapés (-11,8% contre -4%), ce qui représente seulement 584 chômeurs handicapés de moins par rapport à la même période de l'année précédente.

Evolution de la demande d'emploi de catégorie 1 en région Rhône-Alpes et par département

	DEFM - 31 décembre 1999		DEFM - 31 décembre 1998		Evolution de la demande		
	Handicapés	Tous publics	Handicapés	Tous publics	Handicapés	Non handicapés	Tous publics
Ain	953	14061	1017	16362	-6,3%	-14,6%	-14,1%
Ardèche	663	11595	686	12629	-3,4%	-8,5%	-8,2%
Drôme	1240	20332	1341	23478	-7,5%	-13,8%	-13,4%
Isère	2471	43684	2555	50211	-3,3%	-13,5%	-13,0%
Loire	2788	32465	2848	36104	-2,1%	-10,8%	-10,1%
Rhône	3840	67792	3927	75526	-2,2%	-10,7%	-10,2%
Savoie	724	13437	851	15570	-14,9%	-13,6%	-13,7%
Haute-Savoie	1195	20917	1233	23230	-3,1%	-10,3%	-10,0%
Rhône-Alpes	13874	224283	14458	253110	-4,0%	-11,8%	-11,4%

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31 décembre 1999

Source: ANPE, DEFM-DIAM au 31 décembre 1998

Globalement les variations départementales de l'évolution de la demande des personnes handicapées suivent celles de la demande des autres publics. On note, cependant, qu'en Isère, la reprise profite nettement moins aux personnes handicapées (un écart de 10 points entre le taux d'évolution de la demande des personnes handicapées et des autres publics) alors que ce département est un de ceux où le nombre de demandeurs handicapés est le plus important.

La catégorie 2 de la demande d'emploi, catégorie des personnes recherchant un emploi à temps partiel, a vu ses effectifs s'accroître en un an que ce soit pour les personnes handicapées ou non handicapées. Cependant, cette évolution est nettement plus importante pour les demandeurs handicapés (+22,3% contre +13,2%). Les demandeurs handicapés représentent 12,4% de la demande totale de catégorie 2.

Evolution de la demande d'emploi de catégorie 2 en région Rhône-Alpes et par département

	DEFM - 31 décembre 1999		DEFM - 31 décembre 1998		Evolution de la demande		
	Handicapés	Tous publics	Handicapés	Tous publics	Handicapés	Non handicapés	Tous publics
Ain	412	3012	311	2743	32,5%	6,9%	9,8%
Ardèche	399	3330	364	2939	9,6%	13,8%	13,3%
Drôme	669	5681	549	4764	21,9%	18,9%	19%
Isère	1264	11377	1115	10282	13,4%	10,3%	10,6%
Loire	1300	7619	981	6318	32,5%	18,4%	20,6%
Rhône	1109	10026	946	8792	17,2%	13,7%	14,0%
Savoie	439	3130	274	2697	60,2%	11,1%	16,1%
Haute-Savoie	476	4635	420	4195	13,3%	10,2%	10,5%
Rhône-Alpes	6068	48810	4960	42730	22,3%	13,2%	14,2%

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31 décembre 1999

Source: ANPE, DEFM-DIAM au 31 décembre 1998

Une explication *partielle* de ces évolutions, en lien étroit avec la période actuelle de reprise d'emploi, peut être avancée. Des personnes qui, auparavant avaient renoncé à retrouver un emploi viennent se réinscrire à l'ANPE. Cela concerne essentiellement les femmes d'où la sensibilité de la catégorie 2. Pour les personnes handicapées, le même type de raisonnement peut éventuellement être adopté sachant que ces dernières, compte tenu de leur handicap, ont justement plus tendance que les autres à s'inscrire en catégorie 2 (recherche de conditions de travail plus adaptées).

Evolution de la demande d'emploi de catégorie 3 en région Rhône-Alpes et par département

	DEFM - 31 décembre 1999		DEFM - 31 décembre 1998		Evolution de la demande		
	Handicapés	Tous publics	Handicapés	Tous publics	Handicapés	Non handicapés	Tous publics
Ain	63	1049	33	778	90,9%	32,3%	34,8%
Ardèche	84	1507	63	1354	33,3%	10,2%	11,3%
Drôme	118	2315	77	1791	53,2%	28,2%	29,3%
Isère	94	2393	88	1944	6,8%	23,9%	23,1%
Loire	72	1041	33	598	118,2%	71,5%	74,1%
Rhône	148	3910	109	2750	35,8%	42,4%	42,2%
Savoie	59	1419	32	1189	84,4%	17,5%	19,3%
Haute-Savoie	198	2264	172	1668	15,1%	38,1%	35,7%
Rhône-Alpes	836	15898	607	12072	37,7%	31,4%	31,7%

Source: ANPE, DEFM-PERSEE au 31 décembre 1999

Source: ANPE, DEFM-DIAM au 31 décembre 1998

La catégorie 3 de la demande d'emploi (recherche d'un emploi temporaire ou saisonnier) a également vu ses effectifs s'accroître de façon importante mais concerne relativement moins de demandeurs handicapés : 836 demandeurs au 31/12/99 soit 5,2% de la demande totale de catégorie 3. Ce pourcentage est donc inférieur à la part des demandeurs handicapés au sein des catégories 1 et 2 (respectivement 6,2% et 12,4%).

Evolutions récentes de la demande d'emploi au 31/10/2000

Compte tenu des évolutions récentes de l'emploi, il est intéressant de voir comment a évolué la DEFM TH (Demande d'Emploi en Fin de Mois des Travailleurs Handicapés).

Les conclusions restent globalement les mêmes : si on constate que la reprise profite aux demandeurs d'emploi handicapés (on observe d'ailleurs que le taux de décroissance par rapport à l'année précédente est nettement plus important : -4% au 31/12/1999 contre -12,8% au 31/10/2000), c'est toujours dans une bien moindre mesure que pour les demandeurs d'emploi non handicapés.

Conséquence de l'impact plus faible de la reprise sur les demandeurs d'emploi handicapés, la part de ces derniers dans la demande d'emploi total s'est accrue : au 31/12/1999, les travailleurs handicapés de catégorie 1 représentaient 6,2% de la demande totale. Au 31/10/2000, cette proportion est de 6,5%.

Si l'on tient compte des catégories 1, 2 et 3, cette proportion est de 7,71% au 31/10/2000 contre 7,2% au 31/12/1999.

Evolution de la demande d'emploi de catégorie 1 en région Rhône-Alpes et par département

	DEFM - 31 octobre 2000		DEFM - 31 octobre 1999		Evolution de la demande		
	Handicapés	Tous publics	Handicapés	Tous publics	Handicapés	Non handicapés	Tous publics
Ain	810	10621	1015	15045	-20,2%	-30,1%	-29,4%
Ardèche	613	9885	682	11823	-10,1%	-16,8%	-16,4%
Drôme	1135	16984	1224	20990	-7,3%	-19,8%	-19,1%
Isère	2115	35255	2457	46338	-13,9%	-24,5%	-23,9%
Loire	2490	26761	2693	34103	-7,5%	-22,7%	-21,5%
Rhône	3228	55250	3818	70527	-15,5%	-22,0%	-21,7%
Savoie	665	12343	780	15393	-14,7%	-20,1%	-19,8%
Haute-Savoie	1055	17820	1223	23036	-13,7%	-23,1%	-22,6%
Rhône-Alpes	12111	184919	13892	237255	-12,8%	-22,6%	-22,1%

Source: ANPE, DEFM-DIAM au 31 octobre 1999 et au 31 octobre 2000

L'Isère et la Loire sont les deux départements où cette diminution est la plus faible. Dans ces deux départements où l'industrie est bien représentée, une part importante des demandeurs d'emploi sont ouvriers issus du secteur industriel.

Motifs de sortie.

L'analyse des motifs de sortie est rendue difficile par l'importance des absences aux contrôles. Il semble cependant que sur l'année 1999, les demandeurs d'emploi handicapés soient proportionnellement moins sortis de l'ANPE pour motif de reprise d'emploi que les demandeurs non handicapés et qu'ils aient par contre relativement plus bénéficié d'entrées en stage. L'analyse des caractéristiques de ces stages serait certainement intéressante.

Motifs de sortie, année 1999, demandeurs de catégorie 1 (en part et en effectif)	Demandeurs handicapés	Demandeurs non handicapés	Tous publics
	En %	En %	En %
Reprise d'emploi	29,25	35,48	35,20
Entrée en stage	15,91	7,86	8,23
Service National	0,03	0,32	0,31
Arrêt maladie	8,70	4,52	4,71
Retraite	0,06	0,07	0,07
Dispense	4,43	2,49	2,57
Autres arrêts	3,86	3,58	3,59
Changement d'ALE	2,43	3,22	3,18
Absence au contrôle	22,23	30,38	30,01
Radiation admin non present 1er entretien	0,37	0,63	0,61
Rad admin non present convoc PNAE	0,66	0,80	0,79
Autres radiations administratives	1,77	2,18	2,16
Autres cas	10,30	8,47	8,55
Rebut	0,01	0,00	0,00
TOTAL (effectif)	17560	370899	388459

Source: ANPE, DES-PERSEE du 01/01/1999 au 31/12/1999

Champ: Région Rhône-Alpes

2.2 Une difficulté à s'insérer sur le marché du travail compte tenu du handicap

Un second type d'explication de l'importance de la durée de chômage des demandeurs handicapés tient à ce que, quelle que soit la qualification, le niveau de formation ou l'âge, une personne handicapée aura systématiquement une durée de recherche d'emploi qui sera plus longue, compte tenu de son handicap.

Ainsi:

- Si l'on considère les catégories Cotorep A (handicap léger), B (handicap moyen) et C (handicap lourd), plus le handicap est lourd, plus la durée de chômage moyenne est longue (celle-ci passe ainsi de 15 mois en moyenne d'ancienneté pour la catégorie A à 20 mois pour la catégorie C).
- En prenant comme indicateur la proportion de demandeurs de longue durée (ancienneté d'un an ou plus), on observe que, quelle que soit la caractéristique considérée (sexe, âge, qualification, niveau de formation), il existe un écart défavorable pour les demandeurs handicapés (cf. encadré ci-dessous).

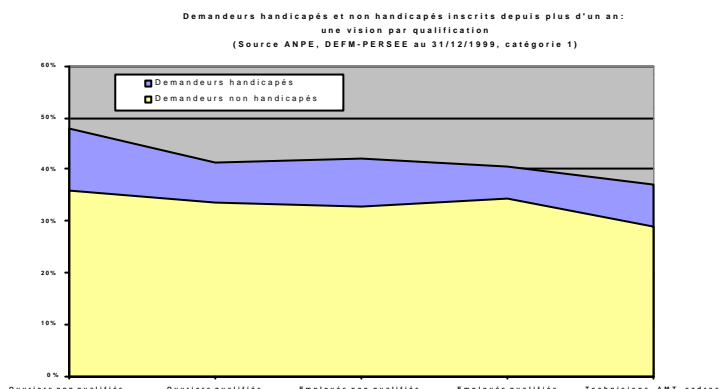
Les difficultés dues au handicap

L'écart entre demandeurs handicapés et non handicapés, s'il est toujours positif et donc en défaveur des personnes handicapées, se réduit avec la qualification, l'âge, le niveau de formation et le sexe. On remarque par ailleurs qu'il y a peu de différences entre hommes et femmes en terme de part de chômeurs de longue durée lors qu'ils sont handicapés.

L'écart est quelque peu plus élevé pour les Techniciens, Agents de maîtrise, Cadres (8%) en raison du poids des cadres de 50 ans et plus dont on sait qu'ils ont une durée moyenne de recherche d'emploi plus longue.

Part des demandeurs inscrits depuis un an ou plus par qualification	Demandeurs handicapés	Demandeurs non handicapés	Ecart
Ouvriers non qualifiés	48%	36%	12
Ouvriers qualifiés	41%	33%	8
Employés non qualifiés	42%	33%	9
Employés qualifiés	41%	34%	6
Techniciens, AMT, cadres	37%	29%	8

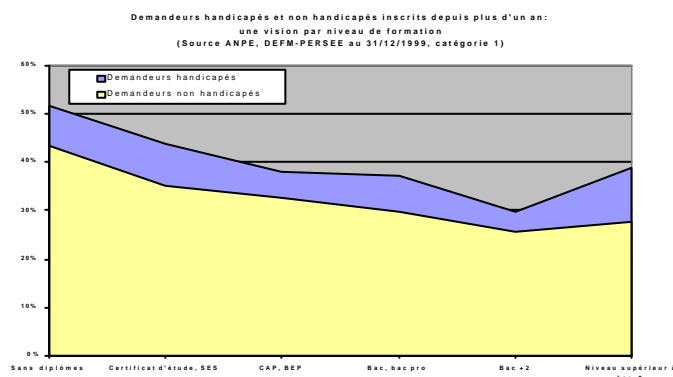
Lecture du tableau: parmi l'ensemble des ouvriers qualifiés demandeurs d'emplois handicapés, 48% ont une ancienneté d'inscription d'un an ou plus.



L'écart s'accroît brusquement pour les niveaux supérieurs à Bac+2, et ce très nettement pour les demandeurs handicapés: on observe cependant que, pour ce niveau de formation, les anciennetés sont ramassées près des 1 an (l'ancienneté moyenne est ainsi de 13,5 mois). On note aussi l'influence de la catégorie C et des cadres de 50 ans et plus dont la durée de chômage est plus longue en moyenne.

Part des demandeurs inscrits depuis un an ou plus par niveau de formation	Demandeurs handicapés	Demandeurs non handicapés	Ecart
Sans diplômes	52%	43%	8
Certificat d'étude, SES	44%	35%	8
CAP, BEP	38%	33%	5
Bac, bac pro	37%	30%	7
Bac +2	30%	26%	4
Niveau supérieur à bac+2	39%	28%	11

Lecture du tableau: parmi l'ensemble des non diplômés demandeurs d'emplois handicapés, 52% ont une ancienneté d'inscription d'un an ou plus.

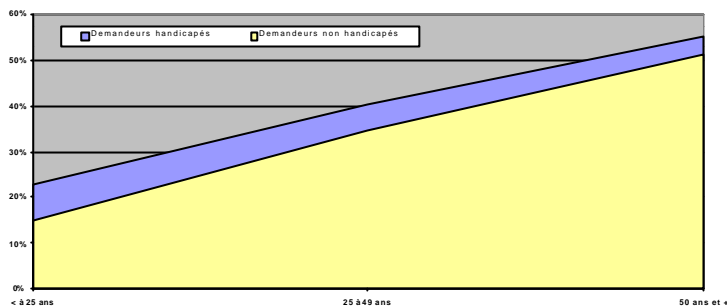


Les difficultés dues au handicap (suite)

Part des demandeurs inscrits depuis un an ou plus par classe d'âge	Demandeurs handicapés	Demandeurs non handicapés	Ecart
< à 25 ans	23%	15%	8
25 à 49 ans	40%	34%	6
50 ans et +	55%	51%	4

Lecture du tableau: parmi l'ensemble des moins de 25 ans demandeurs d'emplois handicapés, 23% ont une ancienneté d'inscription d'un an ou plus.

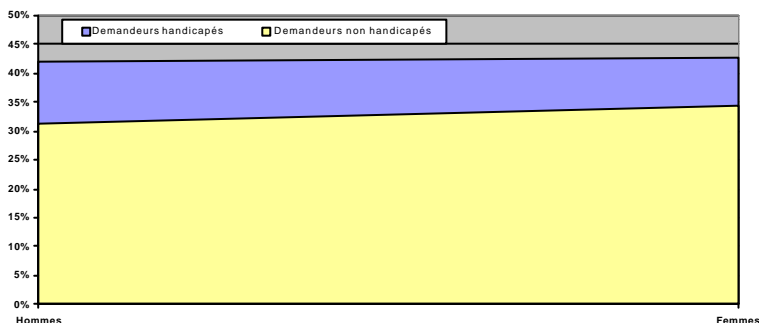
Demandeurs handicapés et non handicapés inscrits depuis plus d'un an: une vision par âge
(Source ANPE, DEFIM-PERSEE au 31/12/1999, catégorie 1)



Part des demandeurs inscrits depuis un an ou plus par sexe	Demandeurs handicapés	Demandeurs non handicapés	Ecart
Hommes	42%	31%	11
Femmes	43%	34%	9

Lecture du tableau: parmi l'ensemble des hommes demandeurs d'emplois handicapés, 42% ont une ancienneté d'inscription d'un an ou plus.

Demandeurs handicapés et non handicapés inscrits depuis plus d'un an: une vision par sexe
(Source ANPE, DEFIM-PERSEE au 31/12/1999, catégorie 1)



3. Typologie des demandeurs d'emploi handicapés

Les demandeurs d'emploi handicapés sont-ils cependant tous dans la même situation? Au delà des points moyens précédents, on peut distinguer différents profils de demandeurs (cf. encadré sur la méthode des correspondances multiples, page suivante):

PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPES

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>① Demandeurs non qualifiés de 40 ans et plus, sans diplôme ou avec le certificat d'études.
2084 personnes, durée moyenne de chômage: 24 mois</p> | <p>④ Demandeurs qualifiés de moins de 50 ans, niveau de formation inférieur au bac.
4244 personnes, durée moyenne de chômage: 13,8 mois.
Après 40 ans, 16,2 mois de chômage en moyenne</p> |
| <p>② Demandeurs non qualifiés de moins de 40 ans, sans diplôme ou avec le certificat d'études.
1348 personnes, durée moyenne de chômage: 15,3 mois</p> | <p>⑤ Demandeurs qualifiés de 50 ans et plus, niveau de formation inférieur au bac.
1436 personnes, durée moyenne de chômage: 21,8 mois</p> |
| <p>③ Demandeurs non qualifiés de moins de 50 ans, diplômés (CAP-BEP ou niveau égal ou supérieur au bac)
2729 personnes, durée moyenne de chômage: 13,8 mois.
Mais après 40 ans, perte partielle du bénéfice du diplôme: 18 mois de chômage en moyenne.</p> | <p>⑥ Demandeurs qualifiés de moins de 50 ans, de formation supérieure au bac.
1274 personnes, durée moyenne de chômage: 11,16 mois.</p> |
- Ces catégories regroupent 94,5% des demandeurs d'emploi handicapés de catégorie 1 au 31/12/1999.**

Ces profils varient, en terme de durée de recherche d'emploi du simple au double, d'une moyenne de 11 à 24 mois.

3.1. Importance de la qualification plus que du diplôme ?

Une distinction très nette se dessine entre les qualifiés et les non qualifiés qu'ils soient formés ou non formés.

Ainsi, *pour les non qualifiés*, on observe une «césure» à l'âge de 40 ans (âge à partir duquel l'ancienneté au chômage s'accroît sensiblement). *Pour les qualifiés*, cette césure ne s'exprime qu'à partir de 50 ans (phénomène que l'on connaît bien pour les cadres de 50 ans et plus). Ainsi des demandeurs non qualifiés mais formés perdent partiellement le bénéfice de leur diplôme après 40 ans et voient ainsi leur durée moyenne de chômage s'allonger nettement. Après 40 ans, les demandeurs qualifiés mais peu formés n'atteignent pas un tel niveau. Avec l'âge, il semble donc que la qualification protège du chômage mieux que ne le fait le diplôme même si ce dernier a son importance.

La méthode des correspondances multiples :

On dispose de multiples variables sur la demande d'emploi des personnes handicapées (âge, sexe, qualification, durée de chômage, niveau de formation, catégorie de la demande, etc...). Afin d'explorer et de résumer cette information en prenant en compte *l'ensemble* de ces variables (et non pas une par une comme dans les tableaux simples ou deux par deux, dans les tableaux croisés), plusieurs méthodes d'analyse dites d'«analyse de données» existent: la méthode qui a été ici utilisée est celle des correspondances multiples, particulièrement adaptée aux variables qualitatives. Cette méthode est fondée sur la recherche d'axes principaux de description. Elle met en évidence des types d'individus ayant des caractéristiques similaires (selon les variables que l'on a choisies pour les décrire). La méthode des correspondances multiples s'exprime essentiellement par des visualisations graphiques (des nuages de points) que l'on analyse en terme de proximité. Ainsi, deux individus ayant globalement les mêmes caractéristiques vont être rapprochés. De même, deux caractéristiques différentes vont être proches si elles correspondent aux mêmes individus. Ce sont ces proximités qui permettent de constituer des profils de demandeurs handicapés.

3.2. Description des différents types de demandeurs et de leurs domaines de métier

Domaines de métiers des demandeurs d'emploi handicapés et répartition par type	Demandeurs d'emploi handicapés		Types de demandeurs											
			Type 1		Type 2		Type 3		Type 4		Type 5		Type 6	
	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part
Agriculture, aménagement	543	3,91%	89	4,27%	116	8,61%	113	4,14%	161	3,79%	20	1,39%	26	2,04%
BTP	1163	8,38%	120	5,76%	100	7,42%	167	6,12%	478	11,26%	227	15,81%	45	3,53%
Métallurgie, mécanique	1108	7,99%	255	12,24%	118	8,75%	172	6,30%	294	6,93%	153	10,65%	67	5,26%
Electricité, électronique	297	2,14%	16	0,77%	10	0,74%	54	1,98%	137	3,23%	37	2,58%	35	2,75%
Maintenance	263	1,90%	5	0,24%			21	0,77%	131	3,09%	31	2,16%	58	4,55%
Réparation automobile	135	0,97%			6	0,45%	31	1,14%	74	1,74%	17	1,18%		
IAA, chimie, plasturgie	594	4,28%	179	8,59%	83	6,16%	128	4,69%	97	2,29%	54	3,76%	32	2,51%
Textiles, habillement, cuir	268	1,93%	42	2,02%	18	1,34%	26	0,95%	122	2,87%	46	3,20%		
Bois, ameublement	119	0,86%	19	0,91%	11	0,82%	15	0,55%	52	1,23%	18	1,25%		
Imprimerie, com. Graphique	74	0,53%					8	0,29%	35	0,82%	15	1,04%	8	0,63%
Transports, logistique	2068	14,91%	342	16,41%	253	18,77%	462	16,93%	669	15,76%	221	15,39%	56	4,40%
Métiers de bouche	52	0,37%			5	0,37%	6	0,22%	31	0,73%	6	0,42%		
Hôtellerie, restauration	545	3,93%	56	2,69%	82	6,08%	120	4,40%	211	4,97%	32	2,23%	32	2,51%
Commerce, vente	1282	9,24%	91	4,37%	111	8,23%	252	9,23%	464	10,93%	134	9,33%	152	11,93%
Gestion administrative	1849	13,33%	106	5,09%	76	5,64%	423	15,50%	543	12,79%	174	12,12%	408	32,03%
Comptabilité	31	0,22%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%					22	1,73%
Informatique	70	0,50%	0	0,00%			7	0,26%	6	0,14%			49	3,85%
Santé	79	0,57%			0	0,00%	7	0,26%	27	0,64%			35	2,75%
Action sociale	73	0,53%			0	0,00%	23	0,84%	16	0,38%			21	1,65%
Coiffure et esthétique	24	0,17%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,18%	12	0,28%	0	0,00%	6	0,47%
Enseignement, sport, culture, comm	516	3,72%	12	0,58%	8	0,59%	99	3,63%	148	3,49%	27	1,88%	184	14,44%
Nettoyage, services aux personnes	2558	18,44%	740	35,51%	344	25,52%	590	21,62%	532	12,54%	215	14,97%	27	2,12%
Autres ou inconnu	163	1,17%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%			0	0,00%	0	0,00%
Total	13874	100,00%	2084	100,00%	1348	100,00%	2729	100,00%	4244	100,00%	1436	100,00%	1274	100,00%

Source: ANPE, DEFM-Persée au 31/12/1999; Nomenclature Orefra

Champ: Région Rhône-Alpes

Les demandeurs de type 1 (non qualifiés de plus de 40 ans sans diplôme ou avec le certificat d'études) constituent le «noyau dur» des demandeurs d'emploi: avec une moyenne de 24 mois d'ancienneté, ils sont 58% à être chômeurs de longue durée et 22% à avoir une ancienneté supérieure ou égale à 3 ans. Plus de la moitié (52%) de ces demandeurs recherchent un emploi dans les seuls métiers de la logistique et du nettoyage (le nettoyage regroupe 35,5% de l'ensemble des demandeurs de type 1). Les métiers de la métallurgie sont également recherchés par 12% d'entre eux.

Demands de type 1	2084 personnes
Sexe Hommes : 64,2% Femmes : 35,8%	Age 40-49 ans : 54% 50-59 ans : 45,8% 60 ans et plus : 0,2%
Niveau de formation Sans diplôme : 91% Certificat d'études : 9%	Qualification Ouvriers non qualifiés : 61,2% Employés non qualifiés : 38,8%
Secteur d'activité antérieur Agriculture : 3,4% Industries : 33,7% BTP: 17,9% Tertiaire : 42,2% Non précisé : 2,8%	Ancienneté de la demande Moins de 6 mois : 26,2% 6 mois à moins d'1 an : 15,8% 1 an à moins de 2 ans : 22,3% 2 ans et + : 35,7%

Les demandeurs de type 2 (non qualifiés de moins de 40 ans, sans diplôme ou avec le certificat d'études) se distinguent de ceux du type 1 uniquement par leur âge. Leur ancienneté moyenne est de 15,3 mois mais s'ils n'acquièrent pas de qualification, il est possible, leur âge avançant, qu'ils se retrouvent dans la situation des demandeurs de type 1 en cas de période de chômage. Les mêmes domaines de métiers recherchés se retrouvent d'ailleurs pour ces types de demandeurs: 44,3% des personnes recherchent un emploi dans la logistique et le nettoyage. Ils recherchent par contre moins souvent un emploi dans la métallurgie-mécanique.

Demands de type 2	1348 personnes
Sexe Hommes : 66% Femmes : 34%	Age Moins de 18 ans : 0,1% 18-21 ans : 8,2% 22-24 ans : 10,9% 25-29 ans : 21,8% 30-39 ans : 58,9%
Niveau de formation Sans diplôme : 73,6% Certificat d'études : 26,3%	Qualification Ouvriers non qualifiés : 60,8% Employés non qualifiés : 39,2%
Secteur d'activité antérieur Agriculture : 3,7% Industries : 19% BTP: 11% Tertiaire : 51,3% Non précisé : 15%	Ancienneté de la demande Moins de 6 mois : 38,8% 6 mois à moins d'1 an : 19,6% 1 an à moins de 2 ans : 20,5% 2 ans et + : 21,1%

Les demandeurs de type 3 (non qualifiés de moins de 50 ans, diplômés avec au moins le CAP-BEP) se rapprochent de ceux de type 4 que l'on verra par la suite. Ils ne sont pas qualifiés mais formés (avec au minimum un CAP ou un BEP) et ont moins de 50 ans. Leur ancienneté moyenne est de 13,8 mois. Ce qui est inférieur à la moyenne du type précédent (demandeurs non qualifiés et non formés). Cependant, on observe après 40 ans ce qui pourrait être une perte partielle du bénéfice du diplôme: l'ancienneté moyenne pour les demandeurs de 40 à 49 ans est ainsi de 18 mois.

Contrairement au type précédent, ces demandeurs sont majoritairement des employés.

Les domaines de métiers recherchés sont plus variés: logistique, nettoyage mais aussi gestion administrative commerce-vente.

Demandeurs de type 3	2729 personnes
Sexe Hommes : 67,7% Femmes : 32,3%	Age Moins de 18 ans : 0% 18-21 ans : 3,7% 22 - 24 ans : 7,4% 25- 29 ans : 19,1% 30 - 39 ans : 39,7% 40 – 49 ans : 30,1%
Niveau de formation CAP-BEP : 86,3% Bac – Bac Pro : 10,5% Bac + 2 : 2,4% Supérieur à Bac + 2: 0,8%	Qualification Ouvriers non qualifiés : 41,6% Employés non qualifiés : 58,4%
Secteur d'activité antérieur Agriculture : 2,9% Industries : 23,7% BTP: 10,8% Tertiaire : 55,5% Non précisé : 7,1%	Ancienneté de la demande Moins de 6 mois : 42,4% 6 mois à moins d'1 an : 21,5% 1 an à moins de 2 ans : 18,4% 2 ans et + : 17,7%

Les demandeurs de type 4 (qualifiés de moins de 50 ans, niveau inférieur au bac) de moins de 50 ans, peu formés mais qualifiés ont une ancienneté moyenne de 13,8 mois. Ils semblent ainsi, de ce point de vue se rapprocher des demandeurs de type 3 qui avaient une ancienneté moyenne identique. Néanmoins après 40 ans, leur durée de chômage s'accroît moins fortement que pour les demandeurs de type 3. Comme énoncé précédemment, il semble donc que la formation protège moins que la qualification.

Par contre, de manière identique aux demandeurs de type 3, ceux de type 4, sont majoritairement employés.

Les domaines de métiers recherchés sont globalement les mêmes que le type 3 mais à des niveaux d'importance différents. On retrouve les métiers de la logistique et de la gestion administrative ainsi que le nettoyage (proportionnellement moins recherché par ces demandeurs même s'ils regroupent 12,5% d'entre eux) mais également les métiers du commerce et de la vente ainsi que du BTP.

Demandeurs de type 4		4244 personnes	
Sexe		Age	
Hommes :	69,5%	Moins de 18 ans :	0%
Femmes :	30,5%	18-21 ans :	1,4%
		22 - 24 ans :	3,2%
		25- 29 ans :	12,6%
		30 - 39 ans :	38,6%
		40 – 49 ans :	44,2%
Niveau de formation		Qualification	
Sans diplôme :	21,6%	Ouvriers qualifiés :	44,4%
Certificat d'études :	8,1%	Employés qualifiés :	50,2%
CAP-BEP :	70,3%	Techniciens, AMT, Cadres :	5,4%
Secteur d'activité antérieur		Ancienneté de la demande	
Agriculture :	2.5%	Moins de 6 mois :	40,5%
Industries :	25.2%	6 mois à moins d'1 an :	21,4%
BTP:	13.5%	1 an à moins de 2 ans :	20.5%
Tertiaire :	56,7%	2 ans et + :	17.5%
Non précisé :	2%		

Les demandeurs de type 5 (qualifiés de 50 ans et plus, niveau inférieur au bac) qualifiés, non formés montrent les limites du type précédent lorsque l'âge est supérieur à 50 ans. Ils sont proportionnellement plus nombreux que les autres demandeurs handicapés à être issus de l'industrie et du BTP, secteurs dont l'évolution a été difficile au cours de ces dernières années même si leur situation est en très nette amélioration actuellement. Les métiers du BTP sont d'ailleurs principalement recherchés par ces demandeurs ainsi que d'autres domaines plus variés: logistique, nettoyage et métallurgie-mécanique, gestion administrative ainsi que, dans une moindre mesure, le commerce et la vente.

Demandeurs de type 5		1436 personnes	
Sexe		Age	
Hommes :	72,7%	50 - 59 ans :	99,9%
Femmes :	27,3%	60 ans et plus:	0,1%
Niveau de formation		Qualification	
Sans diplôme :	47,3%	Ouvriers qualifiés :	49,6%
Certificat d'études :	6,7%	Employés qualifiés :	40,7%
CAP-BEP :	45,9%	Techniciens, AMT, Cadres :	9,7%
Secteur d'activité antérieur		Ancienneté de la demande	
Agriculture :	1.5%	Moins de 6 mois :	28,3%
Industries :	31.7%	6 mois à moins d'1 an :	19,3%
BTP:	19.9%	1 an à moins de 2 ans :	20.6%
Tertiaire :	45,9%	2 ans et + :	31.8%
Non précisé :	1%		

Ce type de demandeurs peut faire face à deux difficultés principales pour retrouver un emploi : les éventuelles difficultés, perçues ou ressenties, d'adaptation à un nouveau poste et le niveau de revenu recherché qui peut être trop élevé.

Les demandeurs de type 6 (qualifiés de moins de 50 ans, de formation supérieure au bac) sont à l'opposé de ceux de type 1. Ils sont qualifiés, formés et ont moins de 50 ans. Leur durée de chômage est de 11,16 mois.

Les demandeurs sont essentiellement concentrés sur les domaines de la gestion administrative (un tiers des demandeurs), de l'enseignement, du sport et de la culture ainsi que du commerce et de la vente.

Demandeurs de type 6		1274 personnes	
<i>Sexe</i>		<i>Age</i>	
Hommes :	62,7%	Moins de 18 ans :	0%
Femmes :	37,3%	18-21 ans :	1,1%
		22-24 ans :	4,2%
		25-29 ans :	18,8%
		30-39 ans :	38,5%
		40-49 ans :	37,4%
<i>Niveau de formation</i>		<i>Qualification</i>	
Bac - Bac Pro :	55,1%	Ouvriers qualifiés :	8,1%
Bac + 2 :	27,9%	Employés qualifiés :	55,6%
Supérieur à Bac + 2 :	17%	Techniciens, AMT, Cadres :	36,3%
<i>Secteur d'activité antérieur</i>		<i>Ancienneté de la demande</i>	
Agriculture :	1.7%	Moins de 6 mois :	44,9%
Industries :	19.6%	6 mois à moins d'1 an :	22,2%
BTP :	6.1%	1 an à moins de 2 ans :	21%
Tertiaire :	64.9%	2 ans et + :	11,9%
Non précisé :	7.6%		

De caractéristiques nettement distinctes, ces demandeurs, selon leurs profils, se situent différemment vis à vis du marché de l'emploi. Ces profils de demandeurs, répartis par domaines de métiers, vont permettre ultérieurement un rapprochement entre emploi dans les établissements d'au moins 20 salariés et demande d'emploi.

ETABLISSEMENTS DE 20 SALARIES ET PLUS

*Assujettissement et
réponses à l'obligation d'emploi
des personnes handicapées*

De l'assujettissement à l'obligation d'emploi : caractéristiques des établissements

La loi du 10 juillet 1987 prévoit que les établissements³⁴ d'au moins 20 salariés, sous certaines conditions, sont assujettis à une obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6% de leurs effectifs (cf. encadré page suivante).

1. Des établissements d'au moins 20 salariés aux établissements assujettis

Sur les 11584 établissements d'au moins 20 salariés que compte la région Rhône-Alpes au 31/12/1998, 9569 (soit 82,6% des établissements) sont assujettis (cf. encadré page suivante) et doivent ainsi répondre à l'obligation d'emploi des personnes handicapées bénéficiaires de la loi.

Assujettissement des établissements par secteurs d'activité	Etablissements d'au moins 20 salariés	Etablissements assujettis	Part des établissements assujettis
Agriculture, sylviculture	62	44	70,97%
Industries agricoles et alimentaires	358	320	89,39%
Industries des biens de consommation	617	564	91,41%
Industrie automobile	107	96	89,72%
Industrie des biens d'équipements	897	814	90,75%
Industrie des biens intermédiaires	2201	2008	91,23%
Energie	109	91	83,49%
Construction	959	487	50,78%
Commerce	1924	1632	84,82%
Transports	833	400	48,02%
Activités financières	333	308	92,49%
Activités immobilières	131	117	89,31%
Services aux entreprises	1297	1061	81,80%
Services aux particuliers	512	456	89,06%
Education, santé, action sociale	1038	975	93,93%
Administration*	202	194	96,04%
<i>Inconnu</i>	4	2	
Total	11584	9569	82,61%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

³⁴ Il s'agit des établissements et non pas des entreprises : une entreprise peut avoir plusieurs établissements.

La loi de 1987 et le calcul des unités bénéficiaires (source DARES)

L'obligation d'emploi est définie en référence à un taux d'emploi de 6% de l'effectif salarié, une fois défalquées les professions exclues de l'obligation. Pour apprécier sa situation par rapport à ce quota, chaque entreprise procède, non au décompte de salariés handicapés, mais à celui « d'unités bénéficiaires ». En effet, la loi tient compte du niveau d'employabilité des personnes handicapées et des efforts faits par l'employeur pour favoriser l'emploi des moins insérables d'entre elles. Le calcul du quota d'emploi s'effectue donc, non pas en tenant compte de l'individu salarié -le « bénéficiaire »-, mais en fonction de l'« unité bénéficiaire » (UB), une unité de calcul intégrant les éléments de « faible employabilité » que sont la lourdeur du handicap et l'âge, en plus du parcours professionnel. Ces calculs se font aussi au prorata de la durée de travail. Un travailleur handicapé ne peut pas compter pour plus de 5,5 unités bénéficiaires.

Les catégories de handicapés reconnus par la loi du 10 juillet 1987

- *Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles* ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%.
- *Les handicapés reconnus par la COTOREP* (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel). Celle-ci distingue 3 catégories, du handicap le plus léger (A) au plus invalidant (C).
- *Les invalides* titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics s'il y a réduction des 2/3 de la capacité de travail.
- *Les mutilés de guerre ou assimilés* : les titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves et les orphelins de guerre ainsi que les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un fait de guerre.

Pour s'acquitter de son obligation d'emploi, un établissement a le choix entre l'emploi direct de travailleurs handicapés, le recours à la sous-traitance au profit du milieu protégé de travail (ateliers protégés et CAT – Centres d'Aide par le Travail) à hauteur de 50% de son obligation au maximum, le versement d'une contribution à l'AGEFIPH ou la conclusion d'un accord au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche avec les partenaires sociaux, accord qui, de plus, doit être validé par l'administration.

L'importance des effets de seuil

La loi de 1987 sur l'emploi des personnes handicapées définit plusieurs seuils.

- **Le seuil des 3 ans** : les établissements sont dispensés de l'obligation d'emploi de salariés handicapés pendant les 3 ans qui suivent leur création (ou le franchissement du seuil de 20 salariés).
- **Le seuil des 20 salariés** : l'effectif pris en compte ici n'est pas celui des personnes présentes au 31 décembre. Il s'agit d'un effectif « proratisé », c'est à dire traduit en équivalent temps plein. De plus, les établissements peuvent déduire de leur effectif certains emplois « requérant des conditions d'aptitude particulières » et correspondant à des postes de travail particulier. Il s'agit d'une trentaine de postes de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).
- **Les seuils dus aux arrondis** : une fois l'effectif ainsi défini, les établissements peuvent calculer leur obligation d'emploi qui s'élève à 6% de leur effectif, en arrondissant l'effectif théoriquement requis au nombre entier inférieur. Ainsi, pour un établissement de 33 salariés, son obligation est d'une unité bénéficiaire et dans ce cas le taux réel s'établit à 3%. De ce fait, le taux d'emploi réellement exigé par la loi n'est pas toujours de 6% : au niveau national, en 1997, il était ainsi de 4,3% *en moyenne*, pour les établissements de 20 à 49 salariés et de 5,4% pour l'ensemble des établissements assujettis.

L'effectif d'assujettissement (T1) de ces 11584 établissements est de 782223 «salariés»³⁵; celui des établissements assujettis est de 697883 «salariés»³⁶: il comptabilise les salariés en CDD (présents au cours de l'année 1998 même s'ils ne sont plus dans l'établissement au 31/12/1998) et en CDI (au 31/12/1998); Ceux qui travaillent en temps partiel sont comptés au prorata de leur présence³⁷.

Selon les secteurs d'activité, la part des établissements assujettis varie de 96% des établissements du secteur «Administration» à 48% pour les transports. La construction compte également de nombreux établissements non assujettis (près de la moitié).

Ces deux secteurs (transports et construction) représentent à eux seuls 44,9% des établissements non assujettis à l'obligation d'emploi.

1.1. Les emplois exclus du calcul de l'assujettissement

Les catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières			
N° PCS	Intitulé de la nomenclature (PCS ESE)	N° PCS	Intitulé de la nomenclature (PCS ESE)
38-62	Personnel navigant technique de l'aviation civile	63-41	Maçons qualifiés
38-63	Officier de la marine marchande	63-43	Couvreur qualifiés
48-02	Maîtres d'équipage	64-11	Conducteurs routiers et grands routiers
52-23	Ambulanciers	64-12	Conducteurs de véhicule routiers de transports en commun
53-15	Pompiers	64-15	Conducteurs, livreurs, coursiers salariés
53-17	Agents de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine, les gardiens de musée et les gardiens de nuit	65-11	Conducteurs d'engins lourds de levage
54-41	Contrôleurs des transports	65-12	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre
54-45	Agents et hôtesse d'accompagnement	65-13	Dockers
55-10	Vendeurs polyvalents de grands magasins	65-22	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés
62-34	Monteurs qualifiés en charpente mécanique	65-31	Matelots de marine marchande
62-41	Chef d'équipe du gros-œuvre et des travaux publics	65-32	Capitaines et matelots, timoniers de la navigation fluviale
62-42	Ouvriers qualifiés du travail du béton	67-41	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton
62-43	Conducteurs qualifiés d'engins de chantier du bâtiment et des travaux publics	67-42	Aides mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction
62-44	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics	68-41	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
62-45	Mineurs de fond qualifiés	69-11	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers
62-46	Ouvriers qualifiés de l'extraction	69-21	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture
63-31	Charpentiers en bois qualifiés		

La définition de ces catégories d'emploi est donnée par la nomenclature des PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) ESE.

Un établissement peut être non assujetti pour plusieurs raisons:

- A partir du moment où un établissement atteint un effectif de 20 salariés, il a 3 ans pour se mettre en conformité avec la loi et répondre à l'obligation d'emploi. S'il n'a pas dépassé ce seuil des 3 ans, il est non assujetti.
- Certains emplois, ayant des conditions d'aptitudes particulières, sont compris dans l'effectif d'assujettissement mais exclus de l'assiette. L'établissement peut alors, compte tenu du nombre d'emplois exclus, passer en dessous du seuil des 20 salariés et être ainsi non assujetti.

³⁵ Pour 10454 établissements (T1 connu)

³⁶ Pour 8462 établissements (T1 connu)

³⁷ Cf. calcul de l'assujettissement dans la partie « Méthodologie ».

Des emplois exclus surtout dans les secteurs de la construction, des transports mais aussi des services aux entreprises

Les emplois exclus se répartissent différemment selon les secteurs d'activité des établissements³⁸.

Les secteurs d'activité où la proportion d'emplois exclus est la plus importante (transports, construction) sont évidemment ceux où la part des établissements non assujettis est la plus forte.

Mais deux éléments vont en fait jouer sur la proportion d'établissements non assujettis:

- la quantité d'emplois exclus du secteur
- la proportion d'établissements de «petite» taille (20 à 49 salariés).

Emplois exclus par secteurs d'activités	Effectif d'assujettissement (T1)	Emplois exclus de l'assiette (T2)	Poids des emplois exclus
Agriculture, sylviculture	2512	388	15,45%
Industries agricoles et alimentaires	26771	1041	3,89%
Industries des biens de consommation	50046	496	0,99%
Industrie automobile	23149	135	0,58%
Industrie des biens d'équipements	80339	1088	1,35%
Industrie des biens intermédiaires	172692	3944	2,28%
Energie	27838	736	2,64%
Construction	47593	23112	48,56%
Commerce	91670	5778	6,30%
Transports	66529	34654	52,09%
Activités financières	22161	43	0,19%
Activités immobilières	6714	99	1,47%
Services aux entreprises	76497	8219	10,74%
Services aux particuliers	16276	726	4,46%
Education, santé, action sociale	52326	843	1,61%
Administration*	19007	67	0,35%
<i>Inconnu</i>	103	16	
Total	782223	81385	10,40%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

1.2 Taille d'établissement³⁹

Une majorité d'établissements de moins de 50 salariés...

Répartition par taille des établissements assujettis	Etablissements assujettis	
	Effectif	Part
De 20 à 49 salariés	4 730	55,54 %
50 à 99 salariés	2 099	24,64 %
100 à 499 salariés	1 535	18,02 %
500 salariés et plus	153	1,80 %
<i>Inconnu</i>	1 052	
Total	9 569	100 % *

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

* Pourcentages hors établissements de taille inconnue

³⁸ assujettis et non assujettis.

³⁹ en nombre de salariés au 31/12/1998.

Mais une importance qui varie selon les secteurs d'activité

Cette prédominance des établissements de moins de 50 salariés est valable pour la plupart des secteurs d'activité mais avec des importances différentes.

Répartition par secteur d'activité et par taille des établissements assujettis	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 499 salariés	500 salariés et plus	Total	
					TOTAL %	Effectif
Agriculture, sylviculture	52,47%	25,43%	21,24%	0,86%	100,00%	36
Industries agricoles et alimentaires	54,55%	24,25%	19,62%	1,58%	100,00%	302
Industries des biens de consommation	54,81%	22,86%	19,25%	3,07%	100,00%	530
Industrie automobile	64,33%	23,73%	11,27%	0,67%	100,00%	92
Industrie des biens d'équipements	57,02%	20,85%	20,43%	1,70%	100,00%	748
Industrie des biens intermédiaires	31,77%	26,35%	38,63%	3,25%	100,00%	1901
Energie	57,36%	21,13%	19,06%	2,45%	100,00%	81
Construction	53,04%	26,03%	20,44%	0,49%	100,00%	411
Commerce	46,74%	17,39%	19,57%	16,30%	100,00%	1500
Transports	38,27%	20,99%	17,28%	23,46%	100,00%	277
Activités financières	50,99%	24,17%	24,50%	0,33%	100,00%	235
Activités immobilières	55,13%	30,45%	13,15%	1,27%	100,00%	108
Services aux entreprises	66,67%	18,52%	13,89%	0,93%	100,00%	932
Services aux particuliers	43,54%	24,49%	27,21%	4,76%	100,00%	349
Education, santé, action sociale	61,89%	28,37%	9,74%	0,00%	100,00%	867
Administration*	72,22%	22,22%	5,56%	0,00%	100,00%	147
<i>Inconnu</i>						1053
Total	55,53%	24,65%	18,02%	1,80%	100,00%	9569

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

Conséquence des emplois exclus, les proportions d'établissements de moins de 50 salariés des secteurs de la construction et surtout des transports sont relativement peu importantes alors que ces secteurs comptaient (tous établissements d'au moins 20 salariés confondus assujettis et non assujettis) une forte proportion d'établissements de cette taille (respectivement 61,9 et 58,1%).

1.3. Répartition géographique

Quatre départements (Rhône, Isère, Loire et Haute-Savoie) représentent près de $\frac{3}{4}$ des établissements de la région (74%).

Répartition par secteur d'activité et par département des établissements assujettis	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Total
Agriculture, sylviculture	0,68%	0,60%	1,50%	0,18%	0,29%	0,39%	0,67%	0,29%	0,46%
Industries agricoles et alimentaires	5,55%	5,09%	5,70%	2,35%	4,49%	1,94%	4,70%	3,57%	3,34%
Industries des biens de consommation	8,83%	9,28%	6,90%	5,48%	8,13%	5,20%	2,01%	4,53%	5,90%
Industrie automobile	2,15%	0,90%	1,50%	0,48%	2,01%	0,75%	0,50%	0,68%	1,00%
Industrie des biens d'équipements	8,83%	8,08%	7,65%	8,80%	10,23%	8,52%	7,21%	7,43%	8,51%
Industrie des biens intermédiaires	27,41%	28,44%	18,59%	24,28%	32,98%	12,98%	13,76%	27,29%	20,99%
Energie	0,57%	0,90%	1,95%	1,33%	0,29%	0,96%	1,34%	0,48%	0,95%
Construction	3,96%	4,79%	5,55%	4,94%	3,54%	5,77%	7,21%	4,24%	5,09%
Commerce	14,72%	14,97%	19,34%	16,33%	13,77%	18,75%	15,27%	18,32%	17,06%
Transports	3,40%	1,20%	4,50%	4,34%	1,34%	4,61%	7,72%	4,82%	4,18%
Activités financières	4,30%	2,10%	3,30%	2,53%	2,49%	3,83%	2,18%	3,09%	3,22%
Activités immobilières	0,57%	0,30%	0,30%	1,51%	0,96%	1,58%	1,51%	1,16%	1,22%
Services aux entreprises	5,55%	3,89%	8,25%	12,89%	4,97%	16,42%	8,05%	7,81%	11,09%
Services aux particuliers	2,15%	2,10%	3,15%	3,80%	1,72%	4,81%	15,10%	7,43%	4,77%
Education, santé, action sociale	9,63%	13,77%	10,19%	8,67%	11,19%	11,30%	10,57%	7,14%	10,19%
Administration*	1,70%	3,59%	1,65%	2,11%	1,63%	2,18%	2,18%	1,74%	2,03%
Total des %	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Effectif total par département	883	334	667	1660	1046	3344	596	1037	9569**

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

** Dont deux établissements inconnus

Parmi les établissements assujettis, les secteurs prédominants sont ceux des industries des biens intermédiaires et du commerce. Ils représentent, à quelques variations près, dans la plupart des départements, le plus grand nombre d'établissements.

2. Les réponses à l'obligation d'emploi

2.1. Quotas d'emploi et contribution à l'Agefiph

De l'emploi direct...

Sur les différentes possibilités existantes permettant de répondre à l'obligation d'emploi, celle de l'emploi direct seul est la plus utilisée (34,8% des établissements). Une part importante des établissements (65,7%) utilise cette solution seule ou combinée avec le paiement d'une contribution à l'Agefiph ou de la sous-traitance.

...A la sous-traitance...

Pour répondre à l'obligation d'emploi, la sous-traitance ne peut être utilisée seule : combinée avec l'emploi direct et/ou une contribution Agefiph, cette solution a été choisie par 21,5% des établissements - hors ceux ayant un accord (cf. détails dans le tableau suivant).

...A la contribution Agefiph

Enfin plus d'un quart (26,53%) des établissements n'emploient aucune personne handicapée et n'utilisent pas la sous-traitance: ils versent ainsi une contribution à l'Agefiph⁴⁰.

Obligation d'emploi des établissements assujettis	Etablissements assujettis	
	Effectif	Part
Emploi direct seul	2946	34,80%
Contribution à l'Agefiph seule	2246	26,53%
Emploi direct et sous-traitance ⁽¹⁾	654	7,73%
Emploi direct et contribution à l'Agefiph	1292	15,26%
Contribution à l'Agefiph et sous-traitance	494	5,84%
Emploi direct, sous-traitance et contribution à l'Agefiph	671	7,93%
Accords	162	1,91%
Total (hors inconnu)	8465	100,00%
<i>Dont Pénalités ⁽²⁾</i>	1453	17,16%
<i>Inconnu ⁽³⁾</i>	1104	
Total	9569	

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

(1) Cette catégorie inclut les établissements utilisant la sous-traitance mais respectant déjà le quota par le seul emploi direct.

(2) Les pénalités ne signifient pas forcément un non respect total de l'obligation d'emploi. Cf. tableau et point suivant à ce sujet

(3) Les fichiers mis à disposition pour cette étude étaient des fichiers intermédiaires de saisie, ce qui explique cette proportion d'information non connue (cf. Méthodologie)

⁴⁰ Cf. encadré sur le rôle de l'Agefiph dans les pages suivantes.

Par ailleurs, les établissements n'employant aucun salarié handicapé que ce soit en emploi direct ou par le biais de la sous-traitance (taux d'emploi global explicitement nul) et n'ayant pas d'accord ont été considérés comme versant une contribution à l'Agefiph.

Il est à noter que la plupart des établissements utilisant la sous-traitance associée à l'emploi direct (uniquement, sans contribution à l'Agefiph) répondent déjà à l'obligation d'emploi par le seul emploi direct (à 86% soit 561 établissements sur 654).

Les pénalités

Par ailleurs, sur le total des établissements connus, 17,2% des établissements ont été pénalisés.

Etablissements pénalisés et obligation d'emploi	Etablissements assujettis	
	Effectif	Part
Pénalité seule ou avec contribution Agefiph	498	34,27%
Emploi direct et pénalité	754	51,89%
Sous-traitance et pénalité	91	6,26%
Emploi direct, sous-traitance et pénalité	110	7,57%
Total	1453	100,00%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Parmi ces établissements pénalisés, environ deux tiers emploient des salariés bénéficiaires (directement et/ou par la sous-traitance).

La pénalité peut être due à un retard ou un non-paiement de la contribution Agefiph ou encore à une absence de justificatif du handicap du salarié. La situation de l'établissement peut ainsi être éventuellement régularisée sans que la pénalité, appliquée dans un premier temps, ne soit réclamée.

Ainsi, par exemple, dans le département du Rhône, la totalité de ces situations ont été régularisées et aucune pénalité n'a finalement été exigée.

Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH

Les contributions au Fonds de Développement pour l'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés (AGEFIPH) permettent d'amplifier les aides à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH permet de s'acquitter, en totalité ou pour partie (en complément de l'emploi direct ou de la sous-traitance), de l'obligation légale.

Cette contribution est égale, par unité bénéficiaire manquante, à :

- 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant 750 salariés ou plus au sens de l'article L.323-4 du Code du Travail.
- 400 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant 200 à 749 salariés
- 300 fois le SMIC horaire pour les établissements comptant de 20 à 199 salariés

L'obligation s'apprécie au niveau de l'établissement. Cependant l'effectif de référence pour déterminer le taux de la contribution est celui de l'entreprise dont relève l'établissement. La contribution est calculée au prorata du nombre d'unités bénéficiaires manquantes, après prise en compte des autres moyens de mise en œuvre de l'obligation.

2.2. Taux d'emploi direct

Le taux d'emploi direct sur la région au 31/12/1998 est de 4,59%. Il est supérieur à 5% dans les départements de l'Ain et de la Loire.

Le Rhône qui, comptabilise le plus d'établissements, est le département où le taux est le plus faible.

Taux d'emploi direct des établissements assujettis	Taux d'emploi direct		Etablissements atteignant le quota par le seul emploi direct	
	Moyenne	Effectif	Effectif	Part
Ain	5,22%	787	249	31,64%
Ardèche	4,59%	277	100	36,10%
Drôme	4,53%	627	240	38,28%
Isère	4,83%	1497	527	35,20%
Loire	5,45%	1046	513	49,04%
Rhône	4,05%	2829	908	32,10%
Savoie	4,94%	511	169	33,07%
Haute-Savoie	4,18%	888	284	31,98%
Total (hors inconnu)	4,59%	8462	2990	35,33%
Total		9569		

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Ensemble des établissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris accords et pénalisés

Ces moyennes cachent des variations importantes entre établissements. On remarque ainsi une tendance à soit atteindre un taux d'emploi direct de 6% (pour 29,1%), soit à n'employer aucun salarié bénéficiaire (32,6% hors sous-traitance) et donc verser une contribution à l'Agefiph.

Précisons que compte tenu des arrondis et des effets de seuils qu'ils impliquent (Cf. encadré sur la loi de 1987 au début de cette partie), la proportion d'établissements atteignant le quota, par le seul emploi direct, est de 35,33%.

Emploi direct et établissements assujettis	Etablissements assujettis	
	Effectif	Part
6% et plus	2463	29,11%
4 à moins de 6%	1347	15,92%
2 à moins de 4%	1362	16,10%
Supérieur à 0 et inférieur à 2%	530	6,26%
Nul	2760	32,62%
Inconnu	1107	
Total (hors inconnu)	8462	100,00%
Total	9569	

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés

Le calcul du taux d'emploi direct et du taux d'emploi global

Les établissements pris en compte dans le calcul sont les établissements assujettis - c'est à dire ceux dont l'assiette d'assujettissement (T1-T2) est supérieure ou égale à 20 salariés et ce ux ayant dépassé le seuil des 3 ans⁽¹⁾

Le taux d'emploi direct est un indicateur caractérisant l'emploi direct de salariés bénéficiaires au sein de l'établissement en tenant compte, par l'intermédiaire des unités bénéficiaires proratisées¹, de leur niveau d'employabilité.

Le taux d'emploi direct a été calculé, pour chaque établissement, en rapportant le nombre d'unités bénéficiaires proratisées (UBP) de l'établissement à l'assiette d'assujettissement (T1 – T2).

Le taux d'emploi global est un indicateur caractérisant, en plus de l'emploi direct de salariés bénéficiaires au sein de l'établissement, l'emploi des personnes handicapées par le biais de la sous-traitance.

Le taux d'emploi global a été calculé, pour chaque établissement, en rapportant la somme du nombre d'unités bénéficiaires proratisées (UBP) et du nombre d'unités de sous-traitance de l'établissement à son assiette d'assujettissement (T1 – T2).

Le nombre d'unités de sous-traitance pris en compte a été limité à 50% de l'obligation d'emploi de l'établissement, conformément à la loi du 10 juillet 1987.

Le calcul de ces taux d'emploi (direct et global) pour chaque établissement a ainsi permis de déterminer les taux moyens sur la région, par secteur d'activité, etc...

⁽¹⁾ Cf. encadré sur la loi de 1987 et le calcul des unités bénéficiaires au début de cette partie.

Le rôle de l'AGEFIPH (Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

Issue de la loi du 10 juillet 1987, l'AGEFIPH gère les sommes résultant de la collecte effectuée auprès des établissements soumis à l'obligation d'emploi et cotisant à son fonds. Elle favorise l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Au service des entreprises et des personnes handicapées, l'AGEFIPH informe, conseille et participe au financement d'actions ayant un lien direct avec l'emploi et les charges supplémentaires liées au handicap.

Principaux types d'intervention :

L'éventail des interventions de l'AGEFIPH prévues dans son programme de 20 mesures lui permet d'apporter des réponses tout au long des étapes de l'insertion professionnelle. Ces principaux types d'intervention sont :

- *Encourager les entreprises à embaucher* (aides techniques et financières), les conseiller en analysant les emplois possibles (information, diagnostic, conseil...)
- *Maintenir dans l'emploi* en facilitant la mise en œuvre rapide de solutions adaptées (suivi de personne par un service spécialisé, bilan, aménagement, accessibilité, formation complémentaire...)
- *Préparer les personnes handicapées à leur activité professionnelle* en améliorant, entre autres, leurs savoir-faire et leur qualification.
- *Favoriser les initiatives des personnes handicapées qui créent leur propre emploi.*
- *Aménager un poste de travail*, adapter une machine...équiper et rendre accessibles les lieux de travail (intervention financière totale ou partielle).
- *Financer les accompagnements nécessaires* (frais de transports, interprètes...).
- *Financer le surcoût lié au handicap dans les actions de formation* (augmentation du temps de formation, adaptations pédagogiques...).
- *Aider financièrement les étudiants handicapés* (prise de notes, interprétariat, matériel informatique...).

Les financements de l'AGEFIPH s'adressent :

- A toutes les entreprises et employeurs du secteur privé ou les entreprises publiques soumises au droit privé, quelle que soit leur taille.
- Aux personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987.
- Aux opérateurs de terrain (organismes de formation et de bilan, acteurs de l'insertion et du reclassement, milieu protégé...).

La demande doit être préalable au démarrage de l'action projetée (exception faite des primes à l'insertion).

Les financements sont accordés après analyse détaillée du projet et interviennent en complément des aides existantes (Etat, Région...).

L'AGEFIPH ne finance pas de salaires.

2.3. Taux d'emploi global (emploi direct et sous-traitance)

La répartition des taux d'emploi globaux entre départements est similaire à celle des taux d'emploi direct (rangs identiques) mais, de façon logique, à un niveau supérieur.

Le taux d'emploi global au 31/12/1998 est de 4,73% sur la région (il était de 4,59% pour le taux d'emploi direct).

Aux départements de l'Ain et de la Loire qui dépassaient précédemment les 5%, vient s'ajouter, avec la sous-traitance, la Savoie.

Taux d'emploi global (emploi direct et sous-traitance) des établissements assujettis	Taux d'emploi global		Etablissements atteignant le quota	
	Moyenne	Effectif	Effectif	Part
Ain	5,45%	787	353	44,68%
Ardèche	4,80%	277	130	46,93%
Drôme	4,75%	627	307	48,96%
Isère	4,98%	1497	642	42,89%
Loire	5,53%	1046	574	54,88%
Rhône	4,13%	2829	1046	36,97%
Savoie	5,11%	511	227	44,42%
Haute-Savoie	4,38%	888	382	43,02%
Total (hors inconnu)	4,73%	8462	3661	43,25%
Total		9569		

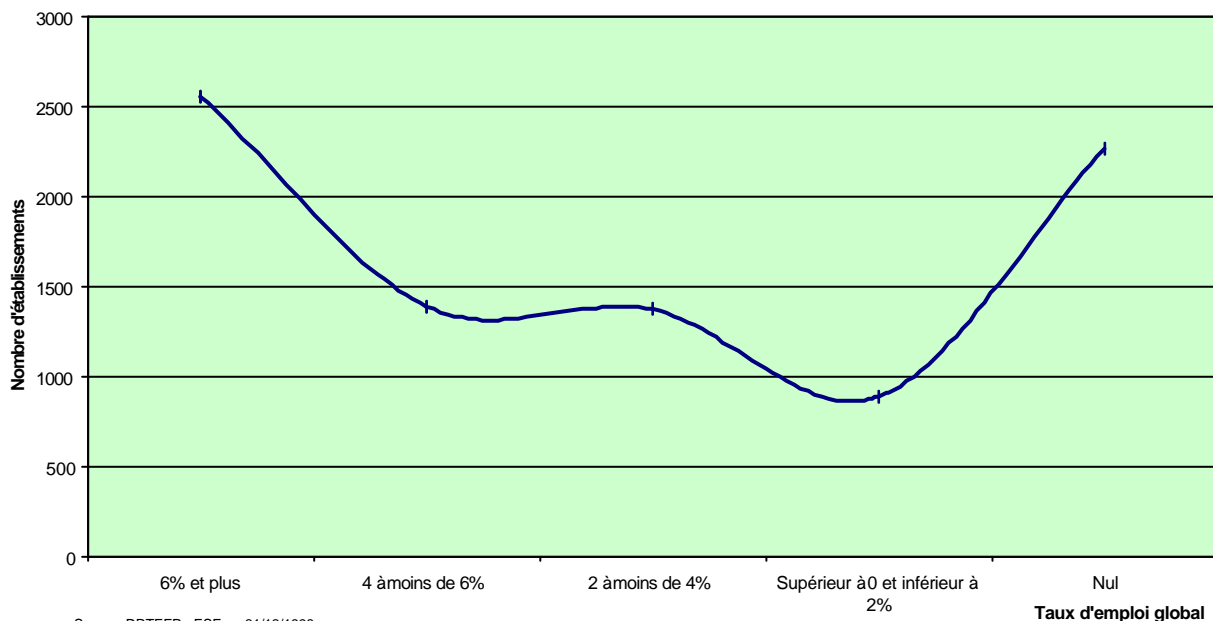
Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Ensemble des établissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris accords et pénalisés

Dans l'Ain, 353 établissements atteignent le quota sur 790 établissements connus (taux d'emploi: 787 connus)

La part des établissements assujettis atteignant le quota est de 43,25%.
 En terme de répartition par taux d'emploi, les tendances précédentes restent les mêmes: une forte proportion d'établissements atteint un taux de 6% (pour 30,2%) et une forte proportion n'emploie aucun salarié bénéficiaire que ce soit par l'emploi direct ou la sous-traitance (26,8%).

Etablissements assujettis et obligation d'emploi:
 taux d'emploi global (emploi direct et sous-traitance)



On verra que cette tendance est très variable selon les secteurs d'activité.

Taux d'emploi global (emploi direct et sous-traitance)	Etablissements assujettis	
	Effectif	Part
6% et plus	2556	30,21%
4 à moins de 6%	1387	16,39%
2 à moins de 4%	1368	16,17%
Supérieur à 0 et inférieur à 2%	886	10,47%
Nul	2265	26,77%
<i>Inconnu</i>	1107	
Total (hors inconnu)	8462	100,00%
Total	9569	

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés

Lorsque la sous-traitance est prise en compte, la part d'établissements n'employant aucun salarié bénéficiaire est nettement plus faible que précédemment: la sous-traitance influe donc surtout sur les taux inférieurs à 2%.

2.4. Sous-Traitance

La sous-traitance est utilisée par 1878 établissements (soit 22,2% de l'ensemble).

Sous-traitance et secteurs d'activité

Utilisation de la sous-traitance par secteurs d'activité	Etablissements			Contrats de sous-traitance		
	Etablissements du secteur	Utilisant la sous-traitance	Part utilisant la sous-traitance	Montant total des contrats*	Moyenne par établissement* sous-traitant	Etablissements considérés (montant connu)
Agriculture, sylviculture	44	11	25,00%	405 701 F	40 570 F	10
Industries agricoles et alimentaires	320	72	22,50%	2 595 355 F	39 929 F	65
Industries des biens de consommation	564	135	23,94%	15 587 443 F	129 895 F	120
Industrie automobile	96	32	33,33%	13 757 642 F	509 542 F	27
Industrie des biens d'équipements	814	224	27,52%	37 369 853 F	177 952 F	210
Industrie des biens intermédiaires	2008	566	28,19%	87 373 161 F	174 746 F	500
Energie	91	28	30,77%	3 951 341 F	164 639 F	24
Construction	487	58	11,91%	1 127 234 F	20 129 F	56
Commerce	1632	244	14,95%	10 824 088 F	47 683 F	227
Transports	400	38	9,50%	994 220 F	28 406 F	35
Activités financières	308	41	13,31%	2 302 543 F	60 593 F	38
Activités immobilières	117	29	24,79%	1 625 818 F	60 215 F	27
Services aux entreprises	1061	113	10,65%	7 846 300 F	72 651 F	108
Services aux particuliers	456	38	8,33%	846 117 F	24 175 F	35
Education, santé, action sociale	975	207	21,23%	10 627 454 F	56 831 F	187
Administration**	194	41	21,13%	2 430 936 F	69 455 F	35
<i>Inconnu</i>	2	1				
Total	9569	1878	19,62%	199 665 206 F	117 174 F	1704

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés

* Hors données manquantes et montant des contrats sur la Loire sous-estimé

**Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

Son utilisation varie selon les secteurs d'activité : très faible pour les services aux particuliers ainsi que les transports et la construction mais plus importante pour l'industrie automobile, dont un tiers des établissements y ont recours. C'est d'ailleurs dans ce secteur que le montant moyen du contrat par établissement est le plus élevé.

Taux d'emploi global des établissements sous-traitants : moins de contrastes

Les taux d'emploi des établissements utilisant la sous-traitance se répartissent d'une façon moins contrastée que précédemment.

Taux d'emploi global des établissements sous-traitants	Etablissements assujettis	
	Effectif	Part
6% et plus	487	25,96%
4 à moins de 6%	400	21,32%
2 à moins de 4%	448	23,88%
Supérieur à 0 et inférieur à 2%	541	28,84%
Nul	0	0,00%
<i>Inconnu</i>	2	
Total (hors inconnu)	1876	100,00%
Total	1878	

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

35,73% des établissements sous-traitants (soit 671) atteignent le quota d'emploi.

La conclusion de contrats de sous-traitance

Ces contrats, de fourniture, de sous-traitance, de prestations de service, ne peuvent être négociés qu'avec des Ateliers Protégés (AP), des Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ou des Centres d'Aide par le Travail (CAT) agréés. Ils constituent une équivalence du nombre de bénéficiaires que l'établissement doit employer.

L'équivalence se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat}}{3000 \text{ fois le taux horaire brut du SMIC (au 31/12 de l'année d'assujettissement)}} = \frac{\text{Coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente}}{\text{matériaux, consommations et frais de vente}}$$

Toutefois, ces contrats ne peuvent exonérer l'établissement que dans la limite de 50% de son obligation d'emploi.

2.5. Accords : plutôt rares

Les accords sont relativement rares, 162 établissements en ont conclu un dont la plupart sont des accords d'entreprises.

Ces accords d'entreprises concernent 103 établissements, soit 75 entreprises.

Les accords d'établissements sont très peu fréquents (8 accords sur la région).

Accords et établissements assujettis	Etablissements assujettis	
	Effectif	Part
Pas d'accord	8300	98,09%
Accord de branche	51	0,60%
Accord d'entreprise	103	1,22%
Accord d'établissement	8	0,09%
<i>Inconnu</i>	1107	
Total hors inconnu	8462	100,00%
Total	9569	

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

La conclusion d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement

La conclusion d'un accord, sous réserve de son agrément, vaut respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Les établissements concernés ne versent donc pas de contribution à l'AGEFIPH pendant la durée de l'accord mais peuvent néanmoins solliciter son intervention sous certaines conditions.

La conclusion d'un accord collectif de travail relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés doit prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant au moins deux des plans suivants : embauche dans l'entreprise, insertion et formation, adaptation aux mutations technologiques, tentative de maintien dans l'entreprise en cas de risque de licenciement pour inaptitude. L'accord permet de réaliser des actions mieux adaptées à l'activité de chaque entreprise ou établissement ou à la spécificité d'une branche professionnelle. Ces accords doivent être agréés par l'autorité administrative.

Une répartition qui varie selon les secteurs d'activité

Ces accords se répartissent différemment selon les secteurs d'activité. Ce sont ceux de l'industrie des biens intermédiaires, du commerce ainsi que du secteur «éducation, santé, action sociale» qui en totalisent le plus: 51,3% des accords sont concentrés dans ces 3 secteurs.

Principaux secteurs d'activité (NES 16) concernés par des accords	Accords	
	Total	
	Nombre	Part
Industries des biens de consommation	12	7,41%
Industrie automobile	7	4,32%
Industrie des biens d'équipements	6	3,70%
Industrie des biens intermédiaires	28	17,28%
Energie	15	9,26%
Commerce	28	17,28%
Transports	5	3,09%
Activités financières	13	8,02%
Services aux entreprises	16	9,88%
Education, santé, action sociale	27	16,67%
Autres secteurs	5	3,09%
Total	162	100,00%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

Les types d'accords varient également: accords d'entreprise pour l'industrie des biens intermédiaires (concernant 25 établissements), accords de branche pour le secteur «éducation, santé, action sociale». Quant aux établissements du secteur «commerce», ils se partagent entre accords de branche⁴¹ et d'entreprise (respectivement 14 et 13 établissements concernés).

Précisons qu'un même établissement peut faire partie d'un accord de branche, accord cadre précisé par un accord d'entreprise voir un accord d'établissement.

Taux d'emploi global: proportionnellement moins d'établissements sans salarié bénéficiaire mais pas plus qui atteignent le quota d'emploi

Taux d'emploi global (emploi direct et sous-traitance) des établissements ayant conclu des accords	Etablissements assujettis	
	Effectif	Part
6% et plus	48	29,81%
4 à moins de 6%	30	18,63%
2 à moins de 4%	48	29,81%
Supérieur à 0 et inférieur à 2%	16	9,94%
Nul	19	11,80%
<i>Inconnu</i>	1	
Total (hors inconnu)	161	100,00%
Total	162	

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

En terme de taux d'emploi global, les établissements ayant conclu un accord ont proportionnellement moins souvent un taux nul ou faible (inférieur à 2%) que les autres.

La proportion d'établissements (29,8%) atteignant un taux d'emploi de 6% n'est pas significativement différente de celle observée sur l'ensemble des établissements (29,11%)⁴². De même, la proportion d'établissements ayant un accord et atteignant le quota par l'emploi direct et/ou la sous-traitance (37,9% soit 61 sur 161 établissements connus) n'est pas significativement différent de celle de l'ensemble des établissements assujettis (38,5%, établissements pénalisés ou avec accord mis à part).

⁴¹ Les accords de branche incluent également des accords de groupe.

⁴² Hors mutualisation des bénéficiaires par entreprise.

De l'emploi de « 6% » de salariés à l'absence de salariés bénéficiaires: profils d'établissements

Cette partie a pour but de «classer» les établissements en fonction de leur tendance à employer ou pas des salariés bénéficiaires avec deux objectifs principaux:

- Effectuer un état des lieux (par secteur d'activité et par taille d'établissement) des réponses apportées à l'obligation d'emploi dans un but d'affinage des actions de prospection des entreprises.
- Utiliser ces résultats dans la partie suivante de l'analyse : quels sont les principaux domaines de métiers associés aux secteurs n'employant pas ou peu de salariés bénéficiaires ?

1. Présentation

1.1. Taux d'emploi global et secteurs d'activité⁴³

Selon les secteurs d'activité, la répartition entre les différents taux d'emploi change radicalement. Si une grande partie des établissements du secteur de l'«éducation, santé, action sociale» emploient 6% de salariés bénéficiaires⁴⁴ ou de façon plus générale atteignant le quota, la situation est exactement inverse pour le secteur des activités financières ou des services aux entreprises (hors nettoyage).

Pour beaucoup de secteurs, on observe ainsi une tendance à, soit atteindre le quota d'emploi, soit à ne pas employer de salariés bénéficiaires et avoir un taux d'emploi nul, ce qui implique le versement d'une contribution à l'Agefiph.

Le taux d'emploi global moyen, compte tenu de la variabilité de comportements des établissements dans un même secteur, n'est pas toujours représentatif. Par exemple, les établissements du transport sont près d'un tiers à n'employer aucun salarié bénéficiaire alors que leur taux d'emploi moyen est de 5,28%, ce qui est proche des 6% exigés par la loi. Cette absence de représentativité du taux d'emploi peut être renforcée par les effets de seuil induits par les arrondis (cf. encadré sur la loi de 1987) : des établissements peuvent avoir un taux plus faible que d'autres mais atteindre malgré tout le quota d'emploi, en tout cas tant que leur assiette d'assujettissement ne s'accroît pas et qu'ils n'atteignent pas le seuil d'une unité supplémentaire.

La répartition par tranches de taux d'emploi associée à la part des établissements atteignant le quota semble donc être plus représentative du comportement du secteur en terme d'emploi des personnes handicapées.

⁴³ Cf. en annexe 1 le descriptif de la Nomenclature Economique de Synthèse (NES)

⁴⁴ Par l'emploi direct et la sous-traitance.

Taux d'emploi et secteurs d'activité des établissements	Taux d'emploi (direct et sous-traitance)					Total des établissements		Taux moyen	Établissements atteignant le quota	
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Positif et < à 2%	Nul	TOTAL %	Effectif		Effectif	Part
	Agriculture, sylviculture	38,89%	11,11%	11,11%	19,44%	19,44%	100,00%	36	5,66	18
Industries agricoles et alimentaires	32,89%	19,60%	17,61%	11,63%	18,27%	100,00%	301	4,80	144	47,84%
Industries des biens de consommation	31,38%	14,93%	17,39%	11,15%	25,14%	100,00%	529	4,93	218	41,21%
Industrie automobile	39,13%	29,35%	18,48%	4,35%	8,70%	100,00%	92	5,46	57	61,96%
Industrie des biens d'équipements	33,11%	18,90%	16,62%	9,92%	21,45%	100,00%	746	4,65	349	46,78%
Industrie des biens intermédiaires	35,71%	19,67%	17,67%	9,81%	17,14%	100,00%	1896	5,10	939	49,53%
Energie	25,93%	20,99%	27,16%	9,88%	16,05%	100,00%	81	4,53	28	34,57%
Construction	48,41%	19,07%	11,74%	5,38%	15,40%	100,00%	409	6,78	285	69,68%
Commerce	22,17%	14,29%	16,11%	11,59%	35,85%	100,00%	1484	3,52	524	35,29%
Transports	34,67%	15,33%	12,04%	8,03%	29,93%	100,00%	274	5,28	130	47,45%
Activités financières	14,41%	14,41%	16,95%	12,71%	41,53%	100,00%	236	2,65	55	23,31%
Activités immobilières	28,04%	10,28%	10,28%	13,08%	38,32%	100,00%	107	3,61	37	34,26%
Services aux entreprises	17,21%	11,15%	14,83%	12,23%	44,59%	100,00%	924	2,91	240	25,95%
Services aux particuliers	26,02%	14,91%	11,40%	9,94%	37,72%	100,00%	342	3,90	144	42,11%
Education, santé, action sociale	37,51%	15,45%	17,19%	9,87%	19,98%	100,00%	861	7,80	443	51,45%
Administration	27,27%	16,08%	17,48%	14,69%	24,48%	100,00%	143	3,93	50	34,97%
Inconnu							1			
Total	30,21%	16,39%	16,16%	10,47%	26,77%	100,00%	8462	4,73	3661	43,25%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

De façon générale, on distingue:

- les secteurs d'activité où les établissements ont en forte proportion un taux d'emploi de 6%, quelle que soit la taille des établissements (même si on observe des variations suivant cette taille). Dans ces secteurs, les établissements ont donc une forte tendance à atteindre le quota ou en tout cas à en être proches.
- les secteurs d'activité où les établissements n'emploient pas, en forte proportion, de salariés bénéficiaires, quelle que soit la taille de ces établissements (même si on observe des variations suivant cette taille).
- les secteurs d'activité «variables» qui ont tendance à soit atteindre un taux d'emploi global de 6% soit à avoir un taux nul. Dans ces secteurs, la répartition par tranches de taux d'emploi est très sensible à la taille des établissements. C'est pour ces secteurs que le taux d'emploi moyen est peu représentatif.

1.2. Un taux d'emploi sensible à la taille de l'établissement

Si le taux d'emploi s'accroît avec la taille de l'établissement...

La proportion des établissements atteignant le quota ou ayant un taux d'emploi global de 6%, comme d'ailleurs le taux moyen, varie, en effet, de façon importante avec la taille des établissements.

...la part des établissements atteignant le quota d'emploi diminue

Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi (direct et sous-traitance)					Total		Taux moyen	Part atteignant le quota
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Positif et < à 2%	Nul	TOTAL %	Effectif		
	De 20 à 49 salariés	27,98%	13,27%	12,91%	8,22%	37,63%	100,00%	4672	4,50
50 à 99 salariés	31,64%	16,85%	17,71%	14,27%	19,53%	100,00%	2089	4,92	42,08%
100 à 499 salariés	34,53%	23,96%	23,04%	12,60%	5,87%	100,00%	1532	5,14	41,72%
500 salariés et plus	37,25%	30,07%	26,14%	5,88%	0,65%	100,00%	153	5,23	39,87%
Inconnu							16		
Total	30,24%	16,40%	16,17%	10,47%	26,72%	100,00%	8462	4,74	43,25%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Paradoxe apparent : plus la taille de l'établissement s'accroît et plus la proportion d'établissements ayant un taux d'emploi supérieur à 6% grandit; Cependant, la proportion d'établissements atteignant le quota diminue avec la taille de l'établissement.

Effets de seuil et taux d'emploi réel

En fait, avec les effets de seuil dus aux arrondis, plus la taille de l'établissement s'accroît et plus le taux réel du quota se rapproche des 6%. Par ailleurs, la part des établissements sans salarié bénéficiaire diminue avec la taille. Ces deux éléments expliquent l'accroissement du taux moyen.

Ces effets de seuils jouent donc plus en faveur des établissements de « petite » taille : le taux réel exigé est beaucoup plus faible, d'où une proportion d'établissements atteignant le quota plus grande. Mais, compte tenu de la proximité du seuil des 20 salariés et finalement, du peu d'unités bénéficiaires nécessaire pour atteindre le quota, on observe, pour les établissements de moins de 50 salariés, la présence simultanée d'établissements atteignant le quota et d'établissements n'employant aucun salarié bénéficiaire (le « tout ou rien »).

Mais ceci, on le verra, n'est par forcément vrai pour tous les secteurs d'activité, ni pour l'ensemble des départements.

Ces effets de seuil et les discontinuités qu'ils impliquent, en particulier pour les établissements les plus petits, expliquent que la part d'établissements ayant un taux de 6% reste, malgré tout, avec la part des établissements sans salarié bénéficiaire (taux nul), une référence.

2. Les établissements atteignant en forte proportion un taux d'emploi de « 6% »

Les analyses de ce point et des suivants sont complétées en annexe par des éléments relatifs au taux d'emploi direct, à sa répartition par secteurs d'activité (NES 36) et par taille d'établissement.

Dans ces secteurs, les établissements atteignent dans leur grande majorité un taux d'emploi global de 6% (près de 42%) et sont très peu nombreux à n'avoir aucun bénéficiaire parmi leurs salariés (15,5%).

57,55% des établissements atteignent le quota d'emploi. Le taux d'emploi moyen de l'ensemble de ces secteurs est de 7,2%, ce qui est largement supérieur au 6% demandé par la loi.

Si la part des établissements atteignant le quota est très variable (mais certains établissements sont très proches du quota d'emploi sans toutefois l'atteindre), ces secteurs d'activités ont tous la caractéristique d'avoir relativement peu d'établissements sans salarié bénéficiaire.

Les secteurs respectant en forte proportion le quota d'emploi: taux d'emploi global (emploi direct et sous-traitance) et taux d'emploi direct	Taux d'emploi global		Taux d'emploi direct	Etablissements atteignant le quota	
	Effectif	Moyenne	Moyenne	Effectif	Part
Industrie automobile	92	5,46%	5,15%	57	61,96%
Industrie du bois et du papier	174	6,44%	6,09%	110	63,22%
Industrie des composants électriques et électroniques	185	5,50%	5,00%	84	45,41%
Construction	409	6,78%	6,73%	285	69,68%
Services personnels et domestiques	17	4,77%	4,67%	12	70,59%
Santé, action sociale	732	8,31%	8,12%	378	51,64%
Total des secteurs d'activités	1609	7,20%	6,99%	926	57,55%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

Parmi ces secteurs, la très grande majorité des établissements n'employant aucun salarié bénéficiaire a moins de 50 salariés. Néanmoins, pour cette tranche d'effectif, un fort pourcentage des établissements atteint déjà un taux d'emploi de 6% (38%) et compte tenu des effets de seuil 59,3% rempli le quota d'emploi nécessaire.

Secteurs respectant en forte proportion le quota d'emploi: Répartition par taille d'établissement et par taux d'emploi global	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Total		Taux d'emploi global moyen	Part atteignant le quota
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Positif et < à 2%	Nul	TOTAL %	Effectif		
De 20 à 49 salariés	38,04%	16,55%	14,86%	6,40%	24,15%	100,00%	828	7,57%	59,30%
50 à 99 salariés	44,52%	18,88%	16,08%	11,19%	9,32%	100,00%	429	7,30%	56,41%
100 à 499 salariés	47,85%	23,10%	19,14%	6,93%	2,97%	100,00%	303	6,36%	56,44%
500 salariés et plus	45,24%	30,95%	19,05%	4,76%	0,00%	100,00%	42	5,67%	50,00%
Taille inconnue							7		
Total	41,64%	18,77%	16,10%	7,71%	15,79%	100,00%	1609	7,20%	57,55%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

Les établissements des secteurs suivants atteignent également en proportion importante un taux d'emploi global ou direct de 6% mais dans une moindre ampleur que les précédents : 35,2% ont un taux d'emploi global supérieur ou égal à 6% contre 42% précédemment et 49,85% atteignent le quota d'emploi. Ici encore, les établissements de moins de 50 salariés, voire de moins de 100 ont tendance, plus que les établissements plus grands, à n'employer aucun bénéficiaire.

Les secteurs qui ont tendance à plutôt respecter le quota d'emploi: taux d'emploi global et taux d'emploi direct	Taux d'emploi global		Taux d'emploi direct	Etablissements atteignant le quota	
	Effectif	Moyenne	Moyenne	Effectif	Part
Industries agricoles et alimentaires	301	4,80%	4,70%	144	47,84%
Edition, imprimerie, reproduction	115	4,28%	4,06%	49	42,61%
Construction navale, aéronautique et ferroviaire	17	5,58%	5,35%	8	47,06%
Industrie des équipements mécaniques	537	4,90%	4,68%	271	50,47%
Industrie des produits minéraux	101	6,63%	6,52%	52	51,49%
Chimie, caoutchouc, plastiques	384	4,73%	4,48%	171	44,53%
Métallurgie, transformation des métaux	711	5,16%	4,97%	384	54,01%
Education	129	4,92%	4,83%	65	50,39%
Total des secteurs d'activités	2295	4,99%	4,80%	1144	49,85%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

Les secteurs qui ont tendance à plutôt respecter le quota d'emploi: Répartition par taille et taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi (direct et sous-traitance)					Total		Taux d'emploi global moyen	Part atteignant le quota
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Positif et < à 2%	Nul	TOTAL %	Effectif		
De 20 à 49 salariés	33,74%	16,10%	14,33%	9,17%	26,66%	100,00%	1298	4,84%	52,85%
50 à 99 salariés	37,61%	18,53%	19,08%	13,21%	11,56%	100,00%	545	5,21%	48,62%
100 à 499 salariés	36,28%	27,45%	24,58%	10,02%	1,67%	100,00%	419	5,11%	42,48%
500 salariés et plus	45,45%	36,36%	18,18%	0,00%	0,00%	100,00%	33	5,81%	45,45%
Total	35,29%	19,04%	17,39%	10,15%	18,13%	100,00%	2295	4,99%	49,85%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

3. Les établissements n'employant pas ou peu de salariés bénéficiaires

Dans ces secteurs qui n'emploient majoritairement pas de salariés bénéficiaires, cas inverses des précédents, le taux d'emploi global ou direct moyen est faible, 2% environ. Plus de 50% des établissements n'emploient aucun salarié bénéficiaire et seuls 17,25% des établissements atteignent le quota d'emploi.

Les secteurs ayant en forte proportion un taux d'emploi nul: taux d'emploi global et taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi global		Taux d'emploi direct	Etablissements atteignant le quota	
	Effectif	Moyenne	Moyenne	Effectif	Part
Activités financières	236	2,65%	2,57%	55	23,31%
Services aux entreprises: Postes et télécommunications	17	2,22%	2,20%		
Services aux entreprises: Conseils et assistance	544	1,77%	1,74%	83	15,23%
Services aux entreprises: Recherche et développement	31	1,79%	1,68%		
Total des secteurs d'activités	828	2,03%	1,98%	143	17,25%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

Si on observait précédemment que plus la taille de l'établissement augmentait et plus la part d'établissements n'employant aucun salarié bénéficiaire diminuait, la situation est ici exactement inverse:

Les secteurs ayant en forte proportion un taux d'emploi nul: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi (direct et sous-traitance)					Total		Taux d'emploi global moyen	Part atteignant le quota
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Positif et < à 2%	Nul	TOTAL %	Effectif		
De 20 à 49 salariés	14,41%	14,41%	16,95%	12,71%	41,53%	100%	481	1,82%	21,58%
50 à 99 salariés	17,65%	0,00%	23,53%	11,76%	47,06%	100%	191	2,24%	13,61%
100 à 499 salariés	9,38%	7,35%	13,79%	13,42%	56,07%	100%	143	2,41%	8,39%
500 salariés et plus	6,45%	6,45%	22,58%	35,48%	29,03%	100%	9	3,14%	11,11%
<i>Taille inconnue</i>							4		
Total	10,87%	9,18%	15,22%	14,01%	50,72%	100%	828	2,03%	17,25%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

Plus la taille de l'établissement s'accroît et plus la proportion d'établissements au taux d'emploi global nul est importante (exception faite des établissements de 500 salariés et plus qui ne sont cependant qu'au nombre de 9). Cela indique une tendance générale de ces secteurs, quelle que soit la taille de l'établissement, à ne pas ou peu employer de salariés bénéficiaires. On verra dans la partie suivante les éléments pouvant expliquer ce fait.

Les secteurs ayant plutôt tendance à ne pas respecter le quota d'emploi: taux d'emploi global et taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi global		Taux d'emploi direct	Etablissements atteignant le quota	
	Effectif	Moyenne	Moyenne	Effectif	Part
Pharmacie, parfumerie, entretien (industrie)	57	3,52%	3,26%	14	24,56%
Commerce de gros et intermédiaires	669	3,11%	2,97%	212	31,69%
Hôtels et restaurants	266	4,12%	4,08%	115	43,23%
Activités, récréatives, culturelles et sportives	59	2,67%	2,61%	17	28,81%
Activités associatives et extra-territoriales	62	3,12%	2,99%	19	30,65%
Total des secteurs d'activités	1113	3,35%	3,23%	377	33,87%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

Les secteurs d'activité suivants ont tendance à ne pas employer de salariés bénéficiaires et ce quelle que soit la taille de l'établissement mais dans une moindre mesure que précédemment.

Les secteurs ayant plutôt tendance à ne pas respecter le quota d'emploi: Répartition par taille et par taux d'emploi global des	Taux d'emploi (direct et sous-traitance)					Total des établissements		Taux d'emploi global moyen	Part atteignant le quota
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Positif et < à 2%	Nul	TOTAL %	Effectif		
	De 20 à 49 salariés	20,59%	12,32%	13,17%	9,66%	44,26%	100,00%		
50 à 99 salariés	20,22%	14,44%	16,61%	21,30%	27,44%	100,00%	277	3,34%	30,69%
100 à 499 salariés	17,86%	20,54%	27,68%	20,54%	13,39%	100,00%	112	3,62%	27,68%
500 salariés et plus	12,50%	25,00%	37,50%	25,00%	0,00%	100,00%	8	3,51%	12,50%
Taille inconnue							2		
Total	20,22%	13,75%	15,63%	13,75%	36,66%	100,00%	1113	3,35%	33,87%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

Dans ces secteurs, un peu plus d'un tiers n'emploient aucun salarié bénéficiaire et, à l'inverse des secteurs précédents, cette proportion diminue avec la taille de l'établissement.

4. Des secteurs à forte variabilité : des établissements sans salarié bénéficiaire à ceux en employant 6%.

Dans ces secteurs, les réponses à l'obligation d'emploi sont très variables suivant la taille de l'établissement.

4.1. Secteurs aux comportements variables mais ayant tendance à employer des salariés bénéficiaires

Dans ces secteurs ayant un taux d'emploi relativement élevé (4,95% pour le taux d'emploi global) on observe effectivement une tendance à atteindre le quota d'emploi (à 43,9%) et plus précisément à atteindre le taux global de 6% (pour près d'un tiers des établissements) même si un quart n'emploient aucun bénéficiaire.

Les secteurs "variables" qui ont tendance à plutôt respecter le quota d'emploi: taux d'emploi global et taux d'emploi direct	Taux d'emploi global		Taux d'emploi direct	Etablissements atteignant le quota	
	Effectif	Moyenne	Moyenne	Effectif	Part
Agriculture, sylviculture, pêche	36	5,66%	5,47%	18	50,00%
Industrie des équipements du foyer	193	6,37%	6,10%	90	46,63%
Industrie textile	341	4,04%	3,93%	138	40,47%
Production de combustibles, de carburants	15	4,66%	4,56%	4	26,67%
Eau, gaz, électricité	66	4,50%	4,30%	24	36,36%
Transports	274	5,28%	5,25%	130	47,45%
Services opérationnels	332	4,91%	4,86%	152	45,78%
Administration publique	81	4,55%	4,43%	31	38,27%
Total des secteurs d'activités	1338	4,95%	4,84%	587	43,87%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

Cependant, l'analyse par taille d'établissements montre que cette tendance à atteindre le quota est fautive pour les établissements de moins de 50 salariés. En effet, pour cette taille d'établissements, 42,3% des établissements n'emploient aucun salarié bénéficiaire et la part des établissements atteignant le quota est de 39,6%.

Les secteurs "variables" qui ont tendance à respecter le quota d'emploi: Répartition par taille et par taux d'emploi global	Taux d'emploi (direct et sous-traitance)					Total des établissements		Taux d'emploi global moyen	Part atteignant le quota
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Positif et < à 2%	Nul	TOTAL %	Effectif		
	De 20 à 49 salariés	25,08%	11,72%	12,54%	8,42%	42,24%	100,00%	606	4,16%
50 à 99 salariés	32,34%	17,96%	18,86%	12,57%	18,26%	100,00%	334	5,14%	45,81%
100 à 499 salariés	40,96%	25,14%	19,21%	9,04%	5,65%	100,00%	354	6,10%	50,28%
500 salariés et plus	35,71%	26,19%	30,95%	7,14%	0,00%	100,00%	42	5,38%	38,10%
Taille inconnue							2		
Total	31,39%	17,26%	16,44%	9,57%	25,34%	100,00%	1338	4,95%	43,87%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

Dans ces secteurs d'activité, contrairement aux cas précédents, la part des établissements atteignant le quota à tendance à s'accroître avec la taille des établissements (exception faite des établissements de 500 salariés et plus), en parallèle avec le taux d'emploi global moyen. Les effets de seuil semblent ici moins intervenir.

4.2. Des secteurs aux comportements variables mais employant peu de salariés bénéficiaires

Pour ces secteurs d'activités, n'employant, pour un tiers d'entre eux, aucun salarié bénéficiaire (mais un quart atteignent un taux d'emploi global de 6% et 37,8% atteignent le quota d'emploi), les mêmes constatations apparaissent: cette absence de salariés bénéficiaires concerne essentiellement les établissements de moins de 50 salariés, voire de moins de 100 salariés.

Les secteurs "variables" ayant tendance à ne pas respecter le quota d'emploi: taux d'emploi global et taux d'emploi direct	Taux d'emploi global		Taux d'emploi direct	Etablissements atteignant le quota	
	Effectif	Moyenne	Moyenne	Effectif	Part
Industrie de l'habillement et du cuir	164	4,17%	4,13%	65	36,96%
Industrie des équipements électriques et électroniques	192	3,88%	3,63%	70	39,63%
Commerce et réparation automobile	257	3,48%	3,45%	95	36,46%
Commerce de détail, réparations	558	4,04%	4,00%	217	34,26%
Activités immobilières	107	3,61%	3,46%	37	38,82%
Total des secteurs d'activités	1278	3,88%	3,81%	484	37,81%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

Ceci dit, un nombre non négligeable d'unités bénéficiaires et donc de salariés bénéficiaires manque aux établissements de plus grande taille (plus de 100 salariés) même s'ils sont proportionnellement plus nombreux que les autres établissements du secteur à atteindre un taux d'emploi global de 6%.

Les secteurs "variables" ayant tendance à ne pas respecter le quota d'emploi: Répartition par taille et taux d'emploi global	Taux d'emploi (direct et sous-traitance)					Total des établissements		Taux d'emploi global moyen	Part atteignant le quota
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Positif et < à 2%	Nul	TOTAL %	Effectif		
	De 20 à 49 salariés	26,21%	11,42%	10,62%	8,47%	43,28%	100,00%	744	3,67%
50 à 99 salariés	25,56%	16,93%	15,02%	14,06%	28,43%	100,00%	313	3,97%	34,50%
100 à 499 salariés	28,86%	22,89%	27,36%	12,44%	8,46%	100,00%	201	4,45%	34,48%
500 salariés et plus	36,84%	21,05%	42,11%	0,00%	0,00%	100,00%	19	4,68%	36,84%
Taille inconnue							1		
Total	26,68%	14,71%	14,79%	10,33%	33,49%	100,00%	1278	3,88%	37,81%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes y compris ceux ayant un accord ou pénalisés.

Pour un détail par secteur d'activité (NES36) des taux d'emploi (global et direct) et des répartitions par taille d'établissement, voir en annexe n°3.

EN CONCLUSION : DU CHOMAGE A L'OBLIGATION D'EMPLOI

Principaux enseignements, pistes de réflexions et d'actions.

Les éléments dégagés des parties précédentes amènent plusieurs questions :

- Les domaines de métiers des demandeurs d'emploi handicapés sont-ils proches de ceux des salariés (tous publics et bénéficiaires) ? Que peut-on dire de leurs qualifications ?
- Quels sont les principaux domaines de métiers des salariés travaillant dans des secteurs employant peu de personnes handicapées ? Quelles sont les caractéristiques des personnes handicapées recherchant un emploi dans ces métiers ?
- Une partie des salariés bénéficiaires actuellement en poste va bientôt partir à la retraite: quels sont leurs domaines de métiers ? Sont-ils toujours «d'actualité» ? Quel est le niveau de la demande d'emploi (gestion prévisionnelle des emplois) ?

Plusieurs éléments de réponses se dégagent de ces rapprochements:

- Des métiers «phares», regroupent une part importante de salariés (tous publics et handicapés) et de demandeurs d'emploi (sauf exception).
- On observe, pour certains d'entre eux, de nettes différences de qualification entre les salariés et les demandeurs d'emploi.
- Parmi les secteurs employant peu de salariés bénéficiaires, des domaines de métiers se dégagent. Il s'avère que peu de demandeurs d'emploi handicapés se positionnent sur ces métiers qui sont, par ailleurs, souvent en pénurie de main d'œuvre.
- Cependant, pour ces mêmes secteurs d'activité, il existe quelques domaines de métiers pour lesquels le niveau de la demande d'emploi handicapée est important.

Age des salariés bénéficiaires et gestion prévisionnelle des emplois

16% des salariés handicapés ont 55 ans et plus et vont donc prochainement partir à la retraite. Quels sont leurs principaux domaines de métiers et quel sont les niveaux de demande d'emploi correspondants ?

Les principaux métiers des salariés handicapés de 55 ans et plus sont ceux de la métallurgie et de la mécanique (21% des salariés), des transports et de la logistique (11%) ainsi que de la gestion administrative (11,6%). Ce sont également dans ces domaines que l'on trouve le plus grand nombre de demandeurs d'emploi handicapés.

Dans une moindre mesure, on peut faire les mêmes commentaires pour les métiers de la construction et du nettoyage.

On remarque cependant que dans les métiers des industries de process (IAA, chimie, plasturgie) si le niveau de la demande est « suffisant », il est relativement faible et compte une proportion importante de demandeurs à faible niveau d'employabilité (de type 1 en particulier).

Domaines de métiers des salariés bénéficiaires de 55 ans et plus et niveau de la demande d'emploi	Salariés bénéficiaires de 55 ans et plus		Poids dans l'emploi handicapé	Demandeurs d'emploi handicapés		Types de demandeurs					
	Effectif	Part		Effectif	Part	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Type 5	Type 6
Agriculture, aménagement	5	0,13%	6,49%	543	3,91%	89	116	113	161	20	26
BTP	257	6,91%	19,34%	1163	8,38%	120	100	167	478	227	45
Métallurgie, mécanique	778	20,92%	19,24%	1108	7,99%	255	118	172	294	153	67
Electricité, électronique	143	3,85%	14,26%	297	2,14%	16	10	54	137	37	35
Maintenance	157	4,22%	16,94%	263	1,90%	5		21	131	31	58
Réparation automobile	18	0,48%	12,59%	135	0,97%		6	31	74	17	
IAA, chimie, plasturgie	282	7,58%	18,52%	594	4,28%	179	83	128	97	54	32
Textiles, habillement, cuir	93	2,50%	13,46%	268	1,93%	42	18	26	122	46	
Bois, ameublement	43	1,16%	12,57%	119	0,86%	19	11	15	52	18	
Imprimerie, com. Graphique	35	0,94%	14,17%	74	0,53%			8	35	15	8
Transports, logistique	406	10,92%	14,79%	2068	14,91%	342	253	462	669	221	56
Métiers de bouche				52	0,37%		5	6	31	6	
Hotellerie, restauration	32	0,86%	10,39%	545	3,93%	56	82	120	211	32	32
Commerce, vente	199	5,35%	15,13%	1282	9,24%	91	111	252	464	134	152
Gestion administrative	433	11,64%	14,50%	1849	13,33%	106	76	423	543	174	408
Comptabilité	30	0,81%	21,43%	31	0,22%	0	0	0			22
Informatique	10	0,27%	5,00%	70	0,50%	0		7	6		49
Santé	90	2,42%	19,31%	79	0,57%		0	7	27		35
Action sociale	22	0,59%	16,67%	73	0,53%		0	23	16		21
Coiffure et esthétique				24	0,17%	0	0	5	12	0	6
Enseignement, sport, culture, comm	42	1,13%	19,09%	516	3,72%	12	8	99	148	27	184
Nettoyage, services aux personnes	277	7,45%	16,79%	2558	18,44%	740	344	590	532	215	27
Autres ou inconnu	363	9,76%	13,91%	163	1,17%	0	0	0	1	0	0
Total	3719	100,00%	16,06%	13874	100,00%	2084	1348	2729	4244	1436	1274

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les salariés bénéficiaires; ANPE, DEFM-Persée au 31/12/1999 pour les demandeurs d'emploi; Nomenclature Orefra
Champ: Région Rhône-Alpes

Les différents types de demandeurs

Type 1 : Non qualifiés de 40 ans et plus, sans diplôme ou avec le certificat d'études.

Type 2 : Non qualifiés de moins de 40 ans, sans diplômes ou avec le certificat d'études.

Type 3 : Non qualifiés de moins de 50 ans, diplômés (CAP-BEP, niveau égal ou supérieur au bac).

Type 4 : Qualifiés de moins de 50 ans, niveau inférieur au bac.

Type 5 : Qualifiés de 50 ans et plus, niveau inférieur au bac.

Type 6 : Qualifiés de moins de 50 ans, de formation supérieure au bac.

Métiers des salariés et demande d'emploi des personnes handicapées

Parmi les principaux domaines de métiers de l'ensemble des salariés de la région se distinguent :

- Les métiers où les salariés bénéficiaires sont bien représentés: ce sont soit des métiers de la construction et de l'industrie (métallurgie et mécanique, maintenance, électricité-électronique, métiers des industries de process: IAA, chimie, plasturgie), soit des métiers plus transversaux tels que ceux de la logistique et du nettoyage.
- Les métiers où leur part dans l'emploi total est faible: métiers du commerce et de la vente, de la gestion administrative. Ces deux domaines seront analysés dans le point suivant⁴⁵.

Principaux domaines de métiers des salariés et des demandeurs d'emploi	Salariés bénéficiaires		Tous salariés		Poids des salariés bénéficiaires	Demandeurs d'emploi handicapés		Types de demandeurs					
	Effectif	Part	Effectif	Part		Effectif	Part	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Type 5	Type 6
Agriculture, aménagement			2493	0,30%	2,73%	543	3,91%	89	116	113	161	20	26
BTP	1329	5,74%	48762	5,78%	2,73%	1163	8,38%	120	100	167	478	227	45
Métallurgie, mécanique	4044	17,47%	116947	13,85%	3,46%	1108	7,99%	255	118	172	294	153	67
Electricité, électronique	1003	4,33%	30063	3,56%	3,34%	297	2,14%	16	10	54	137	37	35
Maintenance	927	4,00%	28410	3,37%	3,26%	263	1,90%	5		21	131	31	58
Réparation automobile	143	0,62%	6863	0,81%	2,08%	135	0,97%		6	31	74	17	
IAA, chimie, plasturgie	1523	6,58%	47414	5,62%	3,21%	594	4,28%	179	83	128	97	54	32
Textiles, habillement, cuir	691	2,98%	25817	3,06%	2,68%	268	1,93%	42	18	26	122	46	
Bois, ameublement	342	1,48%	7199	0,85%	4,75%	119	0,86%	19	11	15	52	18	
Imprimerie, com. Graphique	247	1,07%	6182	0,73%	4,00%	74	0,53%			8	35	15	8
Transports, logistique	2745	11,86%	99543	11,79%	2,76%	2068	14,91%	342	253	462	669	221	56
Métiers de bouche	53	0,23%	2715	0,32%	1,95%	52	0,37%		5	6	31	6	
Hotellerie, restauration	308	1,33%	16596	1,97%	1,86%	545	3,93%	56	82	120	211	32	32
Commerce, vente	1315	5,68%	89912	10,65%	1,46%	1282	9,24%	91	111	252	464	134	152
Gestion administrative	2986	12,90%	138734	16,43%	2,15%	1849	13,33%	106	76	423	543	174	408
Comptabilité	140	0,60%	8220	0,97%	1,70%	31	0,22%	0	0	0			22
Informatique	200	0,86%	16792	1,99%	1,19%	70	0,50%	0		7	6		49
Santé	466	2,01%	24398	2,89%	1,91%	79	0,57%		0	7	27		35
Action sociale	132	0,57%	8312	0,98%	1,59%	73	0,53%		0	23	16		21
Coiffure et esthétique			60	0,01%		24	0,17%	0	0	5	12		6
Enseignement, sport, culture, comm	220	0,95%	18549	2,20%	1,19%	516	3,72%	12	8	99	148	27	184
Nettoyage, services aux personnes	1650	7,13%	54429	6,45%	3,03%	2558	18,44%	740	344	590	532	215	27
Autres ou inconnu	2610	11,27%	45866	5,43%	5,69%	163	1,17%	0	0	0	1	0	0
Total	23152	100,00%	844276	100,00%	2,74%	13874	100,00%	2084	1348	2729	4244	1436	1274

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les salariés bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"; ANPE, DEFM-Persée au 31/12/1999 pour les demandeurs d'emploi; Nomenclature Orefra
Champ: Région Rhône-Alpes

Les différents types de demandeurs

Type 1 : Non qualifiés de 40 ans et plus, sans diplôme ou avec le certificat d'études.

Type 2 : Non qualifiés de moins de 40 ans, sans diplômes ou avec le certificat d'études.

Type 3 : Non qualifiés de moins de 50 ans, diplômés (CAP-BEP, niveau égal ou supérieur au bac).

Type 4 : Qualifiés de moins de 50 ans, niveau inférieur au bac.

Type 5 : Qualifiés de 50 ans et plus, niveau inférieur au bac.

Type 6 : Qualifiés de moins de 50 ans, de formation supérieure au bac.

⁴⁵ Analyse des domaines de métiers des secteurs à faible taux d'emploi.

Un nombre important de demandeurs d'emploi handicapés se positionne sur les métiers de la construction et de la mécanique-métallurgie, métiers qui sont actuellement, avec ceux de l'électricité-électronique, en difficultés de recrutement⁴⁶.

Pour ces différents domaines ainsi que pour les métiers des industries de process où les salariés bénéficiaires sont très présents, la demande d'emploi des personnes handicapées est en fait très variable:

- Un stock important de demandeurs d'emploi pour les métiers du BTP et de la métallurgie-mécanique et une possible concurrence entre qualifiés et non qualifiés.
- Surtout des demandeurs non qualifiés pour les métiers des industries de process (IAA, chimie, plasturgie).
- Relativement peu de demandeurs pour les métiers de l'électricité et de l'électronique.

Autres domaines de métiers importants:

- Les domaines de la logistique et du nettoyage qui, aussi différents soient-ils, ont la caractéristique commune d'être transversaux aux différents secteurs d'activité et de regrouper un grand nombre de salariés et de demandeurs d'emploi handicapés.

1. Les métiers de la construction et de la mécanique-métallurgie: des métiers recherchés par un grand nombre de demandeurs d'emploi handicapés qualifiés et non qualifiés

Ces métiers regroupent près d'un quart des salariés bénéficiaires. Ces derniers y sont d'ailleurs très présents (environ 3,5% des salariés de ces domaines sont handicapés).

Un nombre important de demandeurs d'emploi handicapés se positionne sur ces métiers, en particulier ceux liés à la construction et où les employeurs font état de difficultés de recrutement.

Cette cohabitation entre importance de la demande d'emploi et tension sur le recrutement peut s'expliquer par différentes hypothèses:

⁴⁶ Cf. « Recruter en 1999, des difficultés plus ou moins vives suivant les métiers recherchés » dans Premières Synthèses, n°22.1, Juin 2000, DARES.

⁴⁷ La notion relative d'employabilité est ici liée à l'ancienneté au chômage, au niveau de qualification et de formation, voire à l'âge des demandeurs (demandeurs de plus de 50 ans en particulier).

⁴⁸ Cf. partie sur les demandeurs d'emploi ainsi que « Ouvriers et employés non qualifiés: disparités et similitudes sur le marché du travail », Premières synthèses, n°47.1, DARES, Novembre 2000.

⁴⁹ Cf. « La formation professionnelle au cours de la vie – Analyse macroéconomique et comparaisons internationales », Robert Boyer et « Formation tout au long de la vie – une prospective économique », André Gauron dans « Formation tout au long de la vie », André Gauron – Rapport du Conseil d'Analyse Economique – La Documentation Française – 2000.

- **La «concurrence» entre demandeurs d'emploi** ayant des niveaux « d'employabilité⁴⁷ » différents (les embauches se faisant au détriment des non qualifiés plus souvent touchés par le chômage de longue durée et qui s'éloignent alors d'autant plus du marché de l'emploi⁴⁸).

Les métiers de la mécanique métallurgie : une cohabitation de demandeurs non qualifiés et qualifiés

Ainsi 51% des demandeurs handicapés recherchant un emploi dans la mécanique et la métallurgie sont non qualifiés (cf. tableau précédent: chômeurs de type 1, 2 et 3).

La construction : moins de non qualifiés mais une part importante de demandeurs qualifiés de 50 ans et plus

Dans la construction, les non qualifiés ne sont «que» 34% mais ces métiers sont également recherchés par une forte proportion de demandeurs de type 5 (qualifiés de 50 ans et plus).

Caractéristiques des demandeurs et tensions sur le marché du travail

De plus, les demandeurs d'emploi handicapés ont une durée de recherche d'emploi plus longue que les autres: leur plus faible niveau d'«employabilité» peut ainsi poser problème même si les métiers de la métallurgie et de la construction subissent des tensions sur le marché du travail.

Il serait intéressant de suivre l'évolution de la demande d'emploi de ce domaine de métier spécifique qui est également un des plus importants pour les salariés et demandeurs d'emploi handicapés.

- **Des politiques d'embauches trop sélectives de la part des entreprises ?**

Avec la crise, on a pu observer une élévation du niveau de diplôme et de qualification à l'embauche. Cette attitude, qui a été favorisée, en partie, par une conjoncture défavorable et un taux de chômage important, aurait ainsi des effets durables à ne pas négliger⁴⁹. Eléments d'autant plus défavorables aux demandeurs handicapés qu'une grande partie d'entre eux sont non qualifiés et peu formés, d'où un éloignement encore plus fort du marché de l'emploi et un accroissement de leur durée de chômage.

La conjonction de cette «concurrence» entre demandeurs non qualifiés et qualifiés et de l'élévation du niveau de formation et de qualification à l'embauche est ainsi d'autant plus problématique pour les demandeurs handicapés que:

- ceux-ci sont relativement peu formés et qualifiés
- et qu'elle intervient dans des métiers où l'avancement se fait beaucoup par la voie interne.

L'accès et la sensibilisation aux contrats aidés qualifiants comme les contrats de qualification adulte peuvent, peut-être, ici avoir des avantages conséquents pour le demandeur, notamment lorsque l'entreprise a des difficultés de recrutement.

2. Les métiers des industries de process: une demande essentiellement non qualifiée

Contrairement aux métiers de la construction et de la mécanique-métallurgie où l'on observe la présence simultanée de demandeurs qualifiés et non qualifiés, les métiers des industries de process sont essentiellement recherchés par des demandeurs handicapés non qualifiés (à 68%).

Or dans ces métiers, l'emploi des salariés non qualifiés a eu une évolution fortement défavorable entre 1990 et 1995 en région Rhône-Alpes⁵⁰, ce qui n'a pas été le cas des salariés qualifiés. Le chômage semble ainsi faible pour les niveaux qualifiés de ce domaine de métiers⁵¹ mais pas pour les non qualifiés et donc la majeure partie des demandeurs d'emploi handicapés.

Ici également, l'accès et la sensibilisation aux contrats aidés qualifiants comme les contrats de qualification adulte peuvent, peut-être, avoir des avantages conséquents pour le demandeur.

3. Les métiers de l'électricité et de l'électronique: peu de demandeurs d'emploi handicapés

Le domaine de l'électricité-électronique où la proportion de salariés bénéficiaires est relativement importante (3.3% de l'ensemble des salariés) regroupe peu de demandeurs d'emploi handicapés et ces derniers sont majoritairement qualifiés.

Ces métiers semblent ainsi montrer que lorsqu'il y a qualification, il y a possibilité d'emploi pour les personnes handicapés. On peut noter qu'il existe, en effet, dans la région un nombre important de formations en CRP⁵² dans ces métiers. Ce lien est à creuser, dans un domaine où il apparaît exister des tensions sur le recrutement⁵³.

4. Les métiers transversaux de la logistique et du nettoyage : beaucoup de demandeurs handicapés

Sur l'ensemble des domaines de métiers, ce sont sur les métiers de la logistique et du nettoyage, généralement peu qualifiés, que l'on trouve le plus grand nombre de demandeurs d'emploi handicapés.

En particulier, on remarque une proportion importante de demandeurs de type 1 (non qualifiés de 50 ans et plus, sans diplôme ou avec le certificat d'étude).

Ce sont ces métiers qui, pour les salariés non qualifiés, ont le mieux résisté à la crise⁵⁴, ce qui explique sans doute qu'une grande partie des demandeurs d'emploi handicapés non qualifiés se soit positionnée dessus (44% des demandeurs d'emploi non qualifiés de type 1, 2 et 3 recherchent un emploi dans la logistique et le nettoyage).

Pour les métiers du nettoyage, en particulier, la prospection des établissements de moins de 50 salariés apparaît intéressante. Ces établissements ont peu tendance à atteindre le quota d'emploi (taux d'emploi global moyen de 3,26% pour cette taille).

⁵⁰ Cf. CD-Rom OREFRA «L'emploi et la formation par Famille Professionnelle en Rhône-Alpes», 1999.

⁵¹ Cf. «Recruter en 1999, des difficultés plus ou moins vives suivant les métiers recherchés» dans Premières Synthèses, n°22.1, Juin 2000, DARES.

⁵² Centre de Rééducation Professionnelle

⁵³ Idem note 31.

⁵⁴ Cf. partie sur les demandeurs d'emploi ainsi que «Ouvriers et employés non qualifiés: disparités et similitudes sur le marché du travail», Premières synthèses, n°47.1, DARES, Novembre 2000.

Les secteurs d'activité employant peu de salariés bénéficiaires

Dans ces secteurs d'activité, quels sont les principaux métiers des salariés?

Secteurs d'activité employant peu de salariés bénéficiaires: domaines de métiers des salariés et niveau de la demande	Tous salariés de ces secteurs		Part dans l'emploi total	Salariés bénéficiaires		Poids des salariés bénéficiaires	Demandeurs d'emploi handicapés		Types de demandeurs					
	Effectif	Part		Effectif	Part		Effectif	Part	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Type 5	Type 6
Agriculture, aménagement	876	0,35%	35,14%	22	0,42%	2,51%	543	3,91%	89	116	113	161	20	26
BTP	3075	1,24%	6,31%	75	1,43%	2,44%	1163	8,38%	120	100	167	478	227	45
Métallurgie, mécanique	10330	4,15%	8,83%	228	4,33%	2,21%	1108	7,99%	255	118	172	294	153	67
Electricité, électronique	7407	2,98%	24,64%	249	4,73%	3,36%	297	2,14%	16	10	54	137	37	35
Maintenance	6016	2,42%	21,18%	175	3,33%	2,91%	263	1,90%	5		21	131	31	58
Réparation automobile	4110	1,65%	59,89%	86	1,63%	2,09%	135	0,97%		6	31	74	17	
IAA, chimie, plasturgie	8873	3,57%	18,71%	227	4,32%	2,56%	594	4,28%	179	83	128	97	54	32
Textiles, habillement, cuir	8927	3,59%	34,58%	218	4,14%	2,44%	268	1,93%	42	18	26	122	46	
Bois, ameublement	147	0,06%	2,04%				119	0,86%	19	11	15	52	18	
Imprimerie, com. Graphique	195	0,08%	3,15%	12	0,23%	6,15%	74	0,53%			8	35	15	8
Transports, logistique	23136	9,30%	23,24%	628	11,94%	2,71%	2068	14,91%	342	253	462	669	221	56
Métiers de bouche	2133	0,86%	78,56%	43	0,82%	2,02%	52	0,37%		5	6	31	6	
Hôtellerie, restauration	14950	6,01%	90,08%	213	4,05%	1,42%	545	3,93%	56	82	120	211	32	32
Commerce, vente	66425	26,69%	73,88%	1032	19,62%	1,55%	1282	9,24%	91	111	252	464	134	152
Gestion administrative	61766	24,82%	44,52%	1129	21,46%	1,83%	1849	13,33%	106	76	423	543	174	408
Comptabilité	3397	1,37%	41,33%	58	1,10%	1,71%	31	0,22%	0	0				22
Informatique	11742	4,72%	69,93%	109	2,07%	0,93%	70	0,50%	0		7	6		49
Santé	1345	0,54%	5,51%	15	0,29%	1,12%	79	0,57%		0	7	27		35
Action sociale	503	0,20%	6,05%				73	0,53%		0	23	16		21
Coiffure et esthétique	26	0,01%	43,33%	0	0,00%	0,00%	24	0,17%		0	5	12		6
Enseignement, sport, culture, comm	7468	3,00%	40,26%	53	1,01%	0,71%	516	3,72%	12	8	99	148	27	184
Nettoyage, services aux personnes	6001	2,41%	11,03%	220	4,18%	3,67%	2558	18,44%	740	344	590	532	215	27
Total*	248848	100,00%	31,17%	4799	100,00%	1,93%	13711	100,00%	2084	1348	2729	4243	1436	1274

Source: DRTEFP, ESE au 31/12/1998 pour les salariés bénéficiaires et au 31/12/1997 pour les "tous salariés"; ANPE, DEFM-Persée au 31/12/1999 pour les demandeurs d'emploi; Nomenclature Orefra

* Hors personnes non classifiées

Les différents types de demandeurs

Type 1 : Non qualifiés de 40 ans et plus, sans diplôme ou avec le certificat d'études.	Type 4 : Qualifiés de moins de 50 ans, niveau inférieur au bac.
Type 2 : Non qualifiés de moins de 40 ans, sans diplômes ou avec le certificat d'études.	Type 5 : Qualifiés de 50 ans et plus, niveau inférieur au bac.
Type 3 : Non qualifiés de moins de 50 ans, diplômés (CAP-BEP, niveau égal ou supérieur au bac).	Type 6 : Qualifiés de moins de 50 ans, de formation supérieure au bac.

Plusieurs domaines de métiers ressortent :

- Des métiers regroupant un grand nombre de salariés et de demandeurs d'emploi handicapés: ceux de la gestion administrative, du commerce et de la vente.
- Des métiers qui sont fortement représentés dans ces secteurs: hôtellerie-restauration et métiers de bouche, informatique, comptabilité ainsi que les métiers de l'enseignement, de la communication, du sport et de la culture.

Les salariés bénéficiaires, lorsqu'ils travaillent dans ces secteurs d'activité à faible taux d'emploi de personnes handicapées, ne sont pas, la plupart du temps, positionnés sur les métiers représentatifs de ces secteurs mais sur des domaines annexes et transversaux: essentiellement les métiers du nettoyage et de la logistique.

1. Les métiers de la gestion administrative, du commerce et de la vente : un positionnement parfois important de demandeurs d'emploi handicapés qualifiés

Les secteurs employant peu de salariés bénéficiaires regroupent 78,56% des salariés (tous publics) des métiers du commerce et de la vente ainsi que 44,5% de ceux de la gestion administrative.

Sur ces métiers, une grande partie des demandeurs d'emploi handicapés sont qualifiés (ou sans qualification mais avec un niveau de formation au moins égal au CAP-BEP, demandeurs de type 3) et c'est en gestion administrative, que l'on trouve le plus de demandeurs de type 6 (qualifiés, d'un niveau supérieur ou égal au bac de moins de 50 ans).

Pourtant, le secteur du commerce (en particulier commerce et réparation automobile et commerce de gros) emploie peu de salariés bénéficiaires même si la part de nouveaux « arrivants » (ancienneté inférieure à 5 ans) y est relativement importante (cf. partie emploi salarié). Les métiers de la gestion administrative sont eux plus transversaux à l'ensemble des secteurs d'activité à faible taux d'emploi.

La prospection de ces établissements, pour ces métiers, semble ainsi apparaître intéressante.

2. Les métiers à faible positionnement de demandeurs : hôtellerie-restauration, métiers de bouche, informatique.

Dans ces métiers, où l'on trouve peu de salariés bénéficiaires (en nombre et en part de l'emploi salarié tous publics), le niveau de la demande d'emploi est faible pour les demandeurs handicapés. Pourtant un certain nombre de ces métiers (en particulier l'hôtellerie-restauration et l'informatique) subissent actuellement des difficultés de recrutement.

Cela constitue une limite au non respect du quota d'emploi de ces secteurs car il ne semble pas y avoir suffisamment de personnes handicapées recherchant un emploi dans les métiers représentatifs de ces secteurs (hors commerce - vente et gestion administrative).

Cela laisse également en suspens la question du lien formation – emploi que semblent montrer d'autres domaines de métiers tels que ceux de l'électricité et de l'électronique.

Les enseignements tirés des divers rapprochements sont bien entendu généraux et nécessiteraient une analyse approfondie par domaines de métiers.

Quelques pistes d'actions

En raison de la richesse de ce rapport les membres du comité technique ont souhaité consacrer toute une réunion pour tirer de cette étude un certain nombre d'enseignements et définir des orientations pour l'action. Ces propositions sont de la seule responsabilité de ce comité, qui souhaite une appropriation de ces conclusions par le plus grand nombre d'acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des handicapés ou pour leur maintien dans les entreprises.

Approche vieillissement

Constat :

- 16 % des salariés bénéficiaires ont plus de 55 ans en 1998. Ils seront donc nombreux à partir dans des dispositifs de retraite dans les prochaines années.

Propositions :

- Le savoir-faire de cette population : comment le capitaliser et le transférer dans le cadre d'une évolution des représentations ?
- Identifier les populations (et leurs caractéristiques) qui partiront à la retraite dans les prochaines années, au niveau infra-départemental pour concentrer les moyens sur les entreprises concernées.

Approche relation emploi/formation

Constats :

- Une bonne insertion des personnes formées dans l'électricité/électronique. Peu de chômeurs handicapés inscrits dans le ROME correspondant.
- Un très bas niveau de formation et de qualification des demandeurs d'emploi.

Propositions :

- Assurer une meilleure lisibilité de l'offre de formation.
- Coordonner une réflexion sur les formations de l'électricité-électronique et sur la pertinence de les multiplier.
- Conduire un partenariat avec les organismes de formation pour une meilleure identification des formations au regard de la demande des entreprises par rapport à ce public.
- Dans le cadre de la politique au titre du Ministère de l'emploi et de la solidarité, identifier des actions de formation pouvant conduire à une homologation. La possession de titres homologués (renvoyant à des référentiels de formation) pourrait faciliter l'insertion.
- Voir dans la mesure du possible si les plans de formation développés avec les entreprises bénéficiant des contributions financières de l'Etat (EDDF, ...) peuvent mettre l'accent sur les publics handicapés.
- Avoir une politique de formation assez volontariste pour les femmes demandeurs d'emploi qui proportionnellement sont moins formées que les hommes. Des formations à étudier : électricité/électronique, gestion administrative, nettoyage (peu présentes).
- Des actions sont à conduire dans le cadre des formations de base, aussi dans le champ des compétences sociales.

Approche tableau de bord*Proposition :*

- Développer les tableaux de bord, les outils de suivi des populations handicapées, les indicateurs pertinents, au niveau infra-départemental, départemental et régional, pour une meilleure définition des stratégies d'action et de prospection.

Approche origine du handicap*Constat :*

- Origine du handicap et caractéristiques socio-professionnelles des demandeurs d'emploi et des salariés bénéficiaires apparaissent comme fortement liées mais le recouvrement des différents régimes de bénéficiaires (Cotorep, Accidentés du Travail, Invalides) limite l'analyse des différents publics en fonction de cette origine du handicap.

Proposition :

- Avoir une meilleure connaissance de la répartition et des caractéristiques des personnes en fonction de l'origine et du type de handicap par l'analyse des demandes de RQTH en COTOREP.

Approche établissements de moins de 20 salariés*Constat :*

- 70 % des embauches se font dans ces établissements.

Proposition d'action :

- Conduire des travaux pour une meilleure connaissance des emplois proposés dans les entreprises de petite taille.

Approche sectorielle*Constats :*

- De nombreux secteurs présentent des quotas très éloignés des 6 %.
- On note toutefois depuis cinq ans que quelques uns de ces secteurs embauchent des handicapés.

Proposition d'action :

- Multiplier les prospections dans ces secteurs.

Approche intérim*Constat :*

- Une faible présence de handicapés dans l'intérim alors qu'ils sont très présents dans les fichiers de l'ANPE dans les métiers fortement mobilisés par les agences d'intérim.

Propositions d'action :

- Développer des opérations avec des agences d'intérim volontaires.
- Dans le cadre de l'étude conduite par la DRTEFP sur l'intérim, élargir le champ de l'échantillon et interroger des handicapés / intérimaires.

ANNEXES

Annexe 1 : Secteurs d'activité des établissements et catégories de bénéficiaires de la loi

Par souci de confidentialité, certaines cases, comportant trop peu de données, ont été mises à blanc.

Secteur d'activité des salariés handicapés par publics bénéficiaires de la loi de 87	Catégorie COTOREP		Accidentés du travail		Invalides pensionnés	
	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part
Agriculture, sylviculture, pêche	24	0,21%	17	0,21%		
Industries agricoles et alimentaires	508	4,35%	339	4,17%	61	3,03%
Habillement, cuir	218	1,87%	65	0,80%	26	1,29%
Edition, imprimerie, reproduction	88	0,75%	69	0,85%	11	0,55%
Pharmacie, parfumerie, entretien	160	1,37%	96	1,18%	51	2,54%
Industrie des équipements du foyer	454	3,89%	205	2,52%	69	3,43%
Industrie automobile	319	2,73%	331	4,07%	66	3,28%
Construction navale, aéronautique, ferroviaire	51	0,44%	26	0,32%		
Industrie des équipements mécaniques	813	6,97%	826	10,17%	127	6,32%
Industrie des équipements électriques et électroniques	388	3,33%	133	1,64%	68	3,38%
Industrie des produits minéraux	100	0,86%	218	2,68%	30	1,49%
Industrie textile	382	3,27%	238	2,93%	44	2,19%
Industrie du bois et du papier	232	1,99%	341	4,20%	51	2,54%
Chimie, caoutchouc, plastiques	609	5,22%	578	7,11%	122	6,07%
Métallurgie, transformation des métaux	849	7,28%	943	11,61%	87	4,33%
Industrie des composants électriques et électroniques	490	4,20%	341	4,20%	234	11,64%
Production de combustibles, de carburants	29	0,25%	69	0,85%		
Eau, gaz, électricité	173	1,48%	277	3,41%	5	0,25%
Construction	275	2,36%	815	10,03%	40	1,99%
Commerce et réparation automobile	168	1,44%	119	1,46%	14	0,70%
Commerce de gros, intermédiaires	342	2,93%	288	3,54%	32	1,59%
Commerce de détail, réparations	767	6,57%	186	2,29%	83	4,13%
Transports	583	5,00%	591	7,27%	39	1,94%
Activités financières	304	2,61%	82	1,01%	118	5,87%
Activités immobilières	131	1,12%	76	0,94%	19	0,94%
Postes et télécommunications	10	0,09%				
Conseils et assistance	301	2,58%	136	1,67%	52	2,59%
Services opérationnels	552	4,73%	158	1,94%	57	2,83%
Recherche et développement	51	0,44%	50	0,62%	30	1,49%
Hôtels et restaurants	193	1,65%	41	0,50%	12	0,60%
Activités récréatives, culturelles et sportives	38	0,33%	26	0,32%	10	0,50%
Services personnels et domestiques	19	0,16%				
Education	146	1,25%	28	0,34%	5	0,25%
Santé, action sociale	1565	13,41%	312	3,84%	232	11,54%
Administration*	293	2,51%	83	1,02%	200	9,95%
Activités associatives, extra-territoriales	42	0,36%	16	0,20%		
Total	11667	100,00%	8125	100,00%	2011	100,00%

Source: DRTEFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements d'au moins 20 salariés de la région Rhône-Alpes

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

Annexe 2 : Nomenclature Economique de Synthèse

La Nomenclature Economique de Synthèse (NES)	
La nomenclature Emploi-Services se répartie en 16, 36 et 114 postes. Elle décrit les différents secteurs de l'économie.	
Agriculture, sylviculture et pêche	
<i>Agriculture</i> , chasse et services annexes <i>Sylviculture</i> , exploitations forestières et services annexes <i>Pêche</i> et aquaculture	
Industrie	
<i>Industries agricoles et alimentaires</i>	Viandes, lait, boissons, travail des grains, aliments pour animaux, tabac ou autres.
<i>Industries des biens de consommation</i>	<i>Industrie de l'habillement et du cuir</i> (habillement et fourrure, cuir et chaussure) <i>Edition, imprimerie, reproduction</i> <i>Pharmacie, parfumerie, entretien</i> (industrie pharmaceutique, fabrication de savon, parfum et produits d'entretien) <i>Industrie des équipements du foyer</i> (fabrication de meubles, bijouterie, fabrication d'instruments de musique, d'articles de sports, de jeux, d'appareils domestiques, d'appareils récepteurs, enregistreurs, de reproduction de son et d'images, de matériel optique, photo, horlogerie)
<i>Industrie automobile</i>	Construction automobile et fabrication d'équipements automobile
<i>Industrie des biens d'équipement</i>	<i>Construction navale, de matériel ferroviaire roulant, aéronautique et spatiale.</i> <i>Industrie des équipements mécaniques</i> (fabrication de cycles, motos, d'équipements métalliques pour la construction, chaudronnerie, fabrication de réservoir, de chaudières, d'équipements mécaniques, de machines d'usage général, de machines agricoles, de machines-outils ou autres machines d'usage spécifique, fabrication d'armes et de munitions). <i>Industrie des équipements électriques et électroniques</i> (fabrication de machines de bureau, de matériel informatique, de moteurs, de générateurs, de transformateurs électriques, d'appareils d'émission et de transmission, de matériel médico-chirurgical, d'orthopédie, de matériel de mesure et de contrôle)
<i>Industrie des biens intermédiaires</i>	<i>Industrie des produits minéraux</i> (extraction de minerais métalliques ou autres, fabrication de verre et d'articles en verre, de produits céramiques, de matériaux de construction) <i>Industrie textile</i> (filature et tissage, fabrication de produits textiles, d'étoffes, d'articles en maille) <i>Industrie du bois et du papier</i> (travail du bois, fabrication d'articles en bois, de pâte, de papier et de carton, d'articles papier ou carton) <i>Chimie, caoutchouc, plastiques</i> (industrie chimique minérale, organique, parachimie, fabrication de fibres artificielles synthétiques, industrie du caoutchouc, transformation de matières plastiques) <i>Métallurgie, transformation des métaux</i> (sidérurgie, première transformation de l'acier, production de métaux non ferreux, fonderie, travail des métaux, fabrication de produits métalliques, récupération) <i>Industrie des composants électriques et électroniques</i> (fabrication de matériel électrique, de composants électroniques)
Industrie (suite)	
<i>Energie</i>	<i>Production de combustibles et de carburants</i> (extraction de houille, lignite, tourbe, d'hydrocarbures, de minerais d'uranium, cokefaction et industrie nucléaire, raffinage de pétrole) <i>Eau, gaz, électricité</i> (production et distribution d'électricité, de gaz, de chaleur, captage, traitement et distribution d'eau)
Construction	
Qui regroupe les établissements des secteurs de la construction (bâtiment et travaux publics)	
Tertiaire	
<i>Commerce</i>	<i>Commerce et réparation automobile</i> <i>Commerce de gros et intermédiaires</i> <i>Commerce de détail, réparations</i> (grandes surfaces alimentaires, magasins d'alimentation, autres commerces et réparations)
<i>Transports</i>	Transports ferroviaires, transports routier de voyageurs, de marchandises, transports par eau, aériens, spatial, manutention, entreposage, gestion des infrastructures, agences de voyage, organisation de transports de fret
<i>Activités financières</i>	Intermédiation financière, assurance, auxiliaires financiers et d'assurance
<i>Activités immobilières</i>	Promotion, gestion immobilière, location immobilière
<i>Services aux entreprises</i>	<i>Postes et télécommunications</i> (activités de poste, de courrier, télécommunications) <i>Conseils et assistance</i> (activités informatiques, services professionnels, administration d'entreprises, publicité et études de marché, architecture, ingénierie, contrôle) <i>Services opérationnels</i> (location sans opérateur, sélection, fourniture de personnel, sécurité, nettoyage, services divers d'entretien, assainissement, gestion des déchets) <i>Recherche et développement</i>
<i>Services aux particuliers</i>	<i>Hôtels et restaurants</i> <i>Activités récréatives, culturelles et sportives</i> (y compris activités audiovisuelles) <i>Services personnels et domestiques</i>
<i>Education, santé, action sociale</i>	<i>Education</i> <i>Santé et action sociale</i> (activités relatives à la santé et action sociale)
<i>Administration</i>	<i>Administration publique</i> <i>Activités associatives et activités extra-territoriales</i>

Annexe 3 : Taux d'emploi et répartition par taille d'établissements en 36 secteurs d'activité

Par souci de confidentialité, certaines cases, comportant trop peu de données, ont été

Taux d'emploi global (emploi direct et sous-traitance) et taux d'emploi direct par secteurs d'activité des établissements	Taux d'emploi global moyen	Taux d'emploi direct moyen	Effectif
Agriculture, sylviculture, pêche	5,66%	5,47%	36
Industries agricoles et alimentaires	4,80%	4,70%	301
Habillement, cuir	4,17%	4,13%	164
Edition, imprimerie, reproduction	4,28%	4,06%	115
Pharmacie, parfumerie, entretien	3,52%	3,26%	57
Industrie des équipements du foyer	6,37%	6,10%	193
Industrie automobile	5,46%	5,16%	92
Construction navale, aéronautique, ferroviaire	5,58%	5,35%	17
Industrie des équipements mécaniques	4,90%	4,68%	537
Industrie des équipements électriques et électroniques	3,88%	3,63%	192
Industrie des produits minéraux	6,63%	6,52%	101
Industrie textile	4,04%	3,93%	341
Industrie du bois et du papier	6,44%	6,09%	174
Chimie, caoutchouc, plastiques	4,73%	4,49%	384
Métallurgie, transformation des métaux	5,16%	4,97%	711
Industrie des composants électriques et électroniques	5,50%	5,00%	185
Production de combustibles, de carburants	4,66%	4,56%	15
Eau, gaz, électricité	4,50%	4,30%	66
Construction	6,78%	6,74%	409
Commerce et réparation automobile	3,48%	3,45%	257
Commerce de gros, intermédiaires	3,11%	2,97%	669
Commerce de détail, réparations	4,04%	4,00%	558
Transports	5,28%	5,25%	274
Activités financières	2,65%	2,57%	236
Activités immobilières	3,61%	3,48%	107
Postes et télécommunications	2,22%	2,20%	17
Conseils et assistance	1,77%	1,74%	544
Services opérationnels	4,91%	4,86%	332
Recherche et développement	1,79%	1,68%	31
Hôtels et restaurants	4,12%	4,08%	266
Activités récréatives, culturelles et sportives	2,67%	2,61%	59
Services personnels et domestiques	4,77%	4,67%	17
Education	4,92%	4,83%	129
Santé, action sociale	8,31%	8,13%	732
Administration*	4,55%	4,43%	81
Activités associatives, extra-territoriales	3,12%	2,99%	62
Tous secteurs d'activités connus	4,73%	4,59%	8461
Total			9569

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

mises à blanc.

Secteurs d'activité et taille des établissements	Taille des établissements					Total des établissements
	De 20 à 49 salariés	De 50 à 99 salariés	De 100 à 499 salariés	500 salariés et plus	Taille inconnue	Effectif
Agriculture, sylviculture, pêche	26	8			8	44
Industries agricoles et alimentaires	154	73	74			320
Habillement, cuir	94	41	27			174
Edition, imprimerie, reproduction	87	17	10			122
Pharmacie, parfumerie, entretien	14	14	23	7	2	60
Industrie des équipements du foyer	109	40	41	4	14	208
Industrie automobile	43	16	18	15	4	96
Construction navale, aéronautique, ferroviaire	8		5			18
Industrie des équipements mécaniques	311	118	95	14	53	591
Industrie des équipements électriques et électroniques	91	50	44	8	12	205
Industrie des produits minéraux	48	28	23			104
Industrie textile	204	88	50	0	17	359
Industrie du bois et du papier	97	40	38	0	14	189
Chimie, caoutchouc, plastiques	173	104	99	8	21	405
Métallurgie, transformation des métaux	452	153	104	6	36	751
Industrie des composants électriques et électroniques	63	48	59	14	16	200
Production de combustibles, de carburants	3		7	4		15
Eau, gaz, électricité	28	16	7	15	10	76
Construction	218	107	84			487
Commerce et réparation automobile	186	54	17	0	20	277
Commerce de gros, intermédiaires	470	150	52			730
Commerce de détail, réparations	309	152	100	9	55	625
Transports	88	73	107	9	123	400
Activités financières	134	49	48	4	73	308
Activités immobilières	72	20	15			117
Postes et télécommunications	8	7				18
Conseils et assistance	340	129	80			610
Services opérationnels	132	95	103	3	65	398
Recherche et développement	9	6	14			35
Hôtels et restaurants	173	75	22	0	79	349
Activités récréatives, culturelles et sportives	33	17	12	0	25	87
Services personnels et domestiques	10	7	0	0	3	20
Education	72	49	9	0	14	144
Santé, action sociale	406	215	105	11	94	831
Administration*	23	14	37	7	9	90
Activités associatives, extra-territoriales	41	22	3	0	38	104
Secteurs d'activité inconnus	1	0	0	0	1	2
Tous secteurs d'activités	4729	2099	1535	153	1051	9569

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

Taux d'emploi direct et répartition par taille d'établissements en 36 secteurs d'activité (avec détails des principaux secteurs d'activité)

Taux d'emploi direct et secteurs d'activité des établissements	Taux d'emploi direct					Total des établissements
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Positif et < à 2%	Nul	Effectif
Agriculture, sylviculture, pêche	13	5			13	36
Industries agricoles et alimentaires	97	58	52	25	69	301
Habillement, cuir	51	18	24	8	63	164
Edition, imprimerie, reproduction	36	12	18	8	41	115
Pharmacie, parfumerie, entretien	9	11	16	10	11	57
Industrie des équipements du foyer	58	37	32	14	52	193
Industrie automobile	33	26	19		12	92
Construction navale, aéronautique, ferroviaire	8		5			17
Industrie des équipements mécaniques	176	101	97	27	136	537
Industrie des équipements électriques et électroniques	46	29	30	18	69	192
Industrie des produits minéraux	41	15	20	5	20	101
Industrie textile	93	52	61	17	118	341
Industrie du bois et du papier	74	42	25	3	30	174
Chimie, caoutchouc, plastiques	116	77	77	29	85	384
Métallurgie, transformation des métaux	255	140	113	29	174	711
Industrie des composants électriques et électroniques	58	34	49	17	27	185
Production de combustibles, de carburants		5	4			15
Eau, gaz, électricité	16	13	18	4	15	66
Construction	197	78	47	14	73	409
Commerce et réparation automobile	57	35	40	12	113	257
Commerce de gros, intermédiaires	118	81	105	43	322	669
Commerce de détail, réparations	151	88	90	31	198	558
Transports	95	42	32	18	87	274
Activités financières	34	33	37	25	107	236
Activités immobilières	29	10	10	7	51	107
Postes et télécommunications	3		4		9	17
Conseils et assistance	51	38	75	47	333	544
Services opérationnels	101	61	51	23	96	332
Recherche et développement			7	8	13	31
Hôtels et restaurants	72	40	26	10	118	266
Activités récréatives, culturelles et sportives	8	9	10	4	28	59
Services personnels et domestiques	9				4	17
Education	46	19	19	9	36	129
Santé, action sociale	271	110	119	44	188	732
Administration*	24	17	18	5	17	81
Activités associatives, extra-territoriales	12	7	8	8	27	62
Tous secteurs d'activités connus	2463	1347	1362	530	2759	8461
Total						9569

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

Secteur (B0) Industries agricoles et alimentaires: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	52	25	19	7	50	153	4,78%
50 à 99 salariés	22	15	14	5	17	73	4,56%
100 à 499 salariés	23	18		13			4,71%
500 salariés et plus	0	0		0			
Total	97	58	52	25	69	301	4,70%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (C1) Habillement, cuir: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	26		6		55	94	3,27%
50 à 99 salariés	14	9	8	4	6	41	5,67%
100 à 499 salariés	9	4	10			27	4,64%
500 salariés et plus			0	0	0		
<i>Inconnu</i>		0	0	0			
Total	51	18	24	8	63	164	4,13%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (C2) Edition, imprimerie, reproduction: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	28	10			39	87	4,07%
50 à 99 salariés	4		4	6		17	3,67%
100 à 499 salariés	4		4		0		4,73%
500 salariés et plus	0	0		0			
Total	36	12	18	8	41	115	4,06%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (C3) Pharmacie, parfumerie, entretien: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	5	0	5	0	3	13	4,27%
50 à 99 salariés	0	3			8	14	1,51%
100 à 499 salariés	4	5	7	7	0	23	3,66%
500 salariés et plus	0	3			0	7	3,57%
Total	9	11	16	10	11	57	3,26%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (C4) Industrie des équipements du foyer: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	34	16	11	3	44	108	7,14%
50 à 99 salariés	12	8	11	4	5	40	5,02%
100 à 499 salariés			10	7	3	41	4,37%
500 salariés et plus			0	0	0	4	6,69%
Total	58	37	32	14	52	193	6,10%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (D0) Industrie automobile: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	14	7	14	0	8	43	5,28%
50 à 99 salariés	7	5	0	0	4	16	4,95%
100 à 499 salariés	8	6			0	18	5,17%
500 salariés et plus	4	8			0	15	5,01%
Total	33	26	19	2	12	92	5,16%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (E2) Industrie des équipements mécaniques: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	96	48	42	5	119	310	4,47%
50 à 99 salariés	44	22	27	11	14	118	5,07%
100 à 499 salariés	30	27	24	11	3	95	4,72%
500 salariés et plus	6	4	4	0	0	14	5,89%
Total	176	101	97	27	136	537	4,68%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (E3) Industrie des équipements électriques et électroniques: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	25		8		48	91	3,53%
50 à 99 salariés			6	8	16	49	3,63%
100 à 499 salariés	7	12	13	7	5	44	3,70%
500 salariés et plus			3		0	8	4,42%
Total	46	29	30	18	69	192	3,63%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F1) Industrie des produits minéraux: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	19	5	11	0	13	48	6,76%
50 à 99 salariés	11			3	7	28	6,98%
100 à 499 salariés	11	6			0		5,63%
500 salariés et plus	0		0		0		
Total	41	15	20	5	20	101	6,52%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F2) Industrie textile: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	52	19	29	7	96	203	3,63%
50 à 99 salariés	22	21	17	6	22	88	4,02%
100 à 499 salariés	19	12	15	4	0	50	4,97%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	93	52	61	17	118	341	3,93%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F3) Industrie du bois et du papier: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	35	22	12	0	27	96	6,12%
50 à 99 salariés	21	8			3	40	6,15%
100 à 499 salariés	18	12			0	38	5,98%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	74	42	25	3	30	174	6,09%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F4) Chimie, caoutchouc, plastiques: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	52	30	26	3	62	173	4,67%
50 à 99 salariés	35	21	15	12	21	104	4,28%
100 à 499 salariés		21		14		99	4,34%
500 salariés et plus		5		0		8	5,17%
Total	116	77	77	29	85	384	4,49%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F5) Métallurgie, transformation des métaux: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	148	79	67	5	149	448	4,69%
50 à 99 salariés	65	27	24	15	22	153	5,56%
100 à 499 salariés	40	31	21	9	3	104	5,23%
500 salariés et plus		3		0	0	6	5,80%
Total	255	140	113	29	174	711	4,97%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F6) Industrie des composants électriques et électroniques: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	21	10			20	63	5,15%
50 à 99 salariés	15	7	12	8	6	48	4,60%
100 à 499 salariés	16	14	22	6		59	5,17%
500 salariés et plus	6	3			0		
<i>Inconnu</i>	0	0		0			
Total	58	34	49	17	27	185	5,00%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (G2) Eau, gaz, électricité: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	5		6		11	28	3,54%
50 à 99 salariés	8	3			3	16	6,62%
100 à 499 salariés				0		7	4,39%
500 salariés et plus		3	8	3		15	3,20%
Total	16	13	18	4	15	66	4,30%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (H0) Construction: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	83	35	28	6	64	216	5,30%
50 à 99 salariés	57	29	8	6	6	106	8,38%
100 à 499 salariés	55	14	10			83	8,48%
500 salariés et plus		0			0		
<i>Inconnu</i>		0		0			
Total	197	78	47	14	73	409	6,74%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (J1) Commerce et réparation automobile: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	38	22	25	4	97	186	3,23%
50 à 99 salariés	13		10		16	54	3,62%
100 à 499 salariés	6		5		0	17	5,23%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	57	35	40	12	113	257	3,45%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (J2) Commerce de gros, intermédiaires: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	80	53	59	10	264	466	2,81%
50 à 99 salariés	31	15	31	22	51	150	3,25%
100 à 499 salariés	7		15		7		3,60%
500 salariés et plus	0	0	0		0		
Total	118	81	105	43	322	669	2,97%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (J3) Commerce de détail, réparations: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	90	45	33	8	125	301	4,25%
50 à 99 salariés	33	21	24	11	60	149	3,35%
100 à 499 salariés			27	12	13	99	4,22%
500 salariés et plus			6	0	0	9	4,02%
Total	151	88	90	31	198	558	4,00%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (K0) Transports: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	12	13			51	85	2,48%
50 à 99 salariés	22	8	12	6	24	72	5,15%
100 à 499 salariés	54	21	12	9	11	107	7,40%
500 salariés et plus	7	0					
<i>Inconnu</i>	0	0	0				
Total	95	42	32	18	87	274	5,25%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (L0) Activités financières: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	20		13		85	131	2,25%
50 à 99 salariés	8	5	10	8	18	49	2,76%
100 à 499 salariés	6	14	12	12	4	48	3,24%
500 salariés et plus	0				0	4	3,23%
<i>Inconnu</i>	0				0	4	
Total	34	33	37	25	107	236	2,57%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (M0) Activités immobilières: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	15		5		46	72	2,55%
50 à 99 salariés			4	3	4	20	5,52%
100 à 499 salariés	8						5,09%
500 salariés et plus		0		0			
Total	29	10	10	7	51	107	3,47%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (N2) Conseils et assistance: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	38	18	30	3	244	333	1,64%
50 à 99 salariés	11	12	25	14	67	129	1,98%
100 à 499 salariés				30	22		1,71%
500 salariés et plus				0	0		
Total	51	38	75	47	333	544	1,74%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (N3) Services opérationnels: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	28	13	15	4	70	130	3,24%
50 à 99 salariés	28	21	17	10	19	95	5,71%
100 à 499 salariés	45	25	18	9	6	103	6,16%
500 salariés et plus	0			0			
<i>Inconnu</i>	0			0			
Total	101	61	51	23	95	332	4,86%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (P1) Hôtels et restaurants: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	50		14		80	169	4,44%
50 à 99 salariés	15	15	9	5	30	74	3,47%
100 à 499 salariés	6		3		8	22	3,28%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
<i>Inconnu</i>	1	0	0	0	0	1	
Total	72	40	26	10	118	266	4,08%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (P2) Activités récréatives, culturelles et sportives: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés				0	19	30	1,87%
50 à 99 salariés	4					17	3,53%
100 à 499 salariés		3	5			12	3,15%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	8	9	10	4	28	59	2,61%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (Q1) Education: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	28	12	5	3	23	71	5,29%
50 à 99 salariés			11			49	4,41%
100 à 499 salariés			3			9	3,44%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	46	19	19	9	36	129	4,83%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (Q2) Santé, action sociale: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	147	62	50	14	127	400	9,53%
50 à 99 salariés	84	26	36	16	50	212	7,41%
100 à 499 salariés	35				7	105	4,81%
500 salariés et plus	5				0	11	5,30%
<i>Inconnu</i>	0	0	0	0	4	4	
Total	271	110	119	44	188	732	8,13%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (R1) Administration publique: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements (établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE).	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	6	0			15	23	2,60%
50 à 99 salariés	6	0		3		14	4,04%
100 à 499 salariés	9	13	13			37	5,29%
500 salariés et plus	3	4	0	0	0	7	6,62%
Total	24	17	18	5	17	81	4,43%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (R2) Activités associatives, extra-territoriales: Répartition par taille et par taux d'emploi direct des établissements	Taux d'emploi direct					Effectif total	Taux d'emploi direct moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	8		5		19	36	3,27%
50 à 99 salariés	4			6	7	22	2,63%
100 à 499 salariés	0				0	3	3,23%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
<i>Inconnu</i>	0	0	0	0	1	1	
Total	12	7	8	8	27	62	2,99%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Taux d'emploi global et répartition par taille d'établissements en 36 secteurs d'activité

Taux d'emploi global et secteurs d'activité des établissements	Taux d'emploi (direct et sous-traitance)					Total des établissements
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Positif et < à 2%	Nul	Effectif
Agriculture, sylviculture, pêche	14	4	4	7	7	36
Industries agricoles et alimentaires	99	59	53	35	55	301
Habillement, cuir	51	19	23	17	54	164
Edition, imprimerie, reproduction	38	12	22	13	30	115
Pharmacie, parfumerie, entretien	11	11	17	12	6	57
Industrie des équipements du foyer	66	37	30	17	43	193
Industrie automobile	36	27	17	4	8	92
Construction navale, aéronautique, ferroviaire	8		4	0		17
Industrie des équipements mécaniques	187	106	94	49	101	537
Industrie des équipements électriques et électroniques	52	33	26	25	56	192
Industrie des produits minéraux	42	15	20	8	16	101
Industrie textile	95	53	64	39	90	341
Industrie du bois et du papier	82	41	23	9	19	174
Chimie, caoutchouc, plastiques	122	84	75	44	59	384
Métallurgie, transformation des métaux	268	140	110	71	122	711
Industrie des composants électriques et électroniques	68	40	43	15	19	185
Production de combustibles, de carburants		6				15
Eau, gaz, électricité	18	11	19	6	12	66
Construction	198	78	48	22	63	409
Commerce et réparation automobile	57	36	39	28	97	257
Commerce de gros, intermédiaires	121	87	110	96	255	669
Commerce de détail, réparations	151	89	90	48	180	558
Transports	95	42	33	22	82	274
Activités financières	34	34	40	30	98	236
Activités immobilières	30	11	11	14	41	107
Postes et télécommunications	3		4		8	17
Conseils et assistance	51	40	75	73	305	544
Services opérationnels	103	61	51	27	90	332
Recherche et développement			7	11	9	31
Hôtels et restaurants	72	40	27	23	104	266
Activités récréatives, culturelles et sportives	8	9	11	9	22	59
Services personnels et domestiques	9				3	17
Education	46	19	21	13	30	129
Santé, action sociale	277	114	127	72	142	732
Administration*	26	17	16	8	14	81
Activités associatives, extra-territoriales	13	6	9	13	21	62
Tous secteurs d'activités connus	2556	1387	1367	886	2265	8461
Total						9569

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

*Le secteur Administration ne regroupe que les établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE.

Secteur (B0) Industries agricoles et alimentaires: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	53	26	19	15	40	153	4,86%
50 à 99 salariés	22	15	14	8	14	73	4,66%
100 à 499 salariés	24	18		12			4,84%
500 salariés et plus	0	0		0			
Total	99	59	53	35	55	301	4,80%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (C1) Habillement, cuir: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	26	5	6	10	47	94	3,30%
50 à 99 salariés	14	9	8	5	5	41	5,69%
100 à 499 salariés	9	5	9	2	2	27	4,71%
500 salariés et plus			0	0	0		
<i>Inconnu</i>			0	0	0		
Total	51	19	23	17	54	164	4,17%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (C2) Edition, imprimerie, reproduction: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	29	10	12	8	28	87	4,28%
50 à 99 salariés	5		5	5		17	3,95%
100 à 499 salariés	4			0		10	5,02%
500 salariés et plus	0			0	0		
Total	38	12	22	13	30	115	4,28%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (C3) Pharmacie, parfumerie, entretien: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	5		6			13	4,49%
50 à 99 salariés		4		4	5	14	1,83%
100 à 499 salariés	5	5	7	6	0	23	3,89%
500 salariés et plus						7	3,84%
Total	11	11	17	12	6	57	3,52%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (C4) Industrie des équipements du foyer: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	36	16	13	6	37	108	7,33%
50 à 99 salariés	15		10	3		40	5,35%
100 à 499 salariés	12	12		8		41	4,73%
500 salariés et plus	3			0		4	7,39%
Total	66	37	30	17	43	193	6,37%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (D0) Industrie automobile: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	14	8	14			43	5,42%
50 à 99 salariés	8	4				16	5,17%
100 à 499 salariés	9	7			0	18	5,63%
500 salariés et plus	5	8			0	15	5,69%
Total	36	27	17	4	8	92	5,46%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (E2) Industrie des équipements mécaniques: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	99	49	42	30	90	310	4,60%
50 à 99 salariés	46	25	26			118	5,32%
100 à 499 salariés	34	29	23			95	5,16%
500 salariés et plus	8	3	3	0	0	14	6,33%
Total	187	106	94	49	101	537	4,90%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (E3) Industrie des équipements électriques et électroniques: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	26	8	8	12	37	91	3,66%
50 à 99 salariés	14	9			16	49	3,91%
100 à 499 salariés	9	13	13	6	3	44	4,12%
500 salariés et plus	3	3			0	8	4,90%
Total	52	33	26	25	56	192	3,88%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F1) Industrie des produits minéraux: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	19		11		12	48	6,81%
50 à 99 salariés	11		6		4	28	7,15%
100 à 499 salariés	12	6			0	0	5,78%
500 salariés et plus	0			0	0	0	
Total	42	15	20	8	16	101	6,63%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F2) Industrie textile: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	52	20	30	23	78	203	3,72%
50 à 99 salariés	24	20	19	13	12	88	4,19%
100 à 499 salariés	19	13	15	3	0	50	5,09%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	95	53	64	39	90	341	4,04%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F3) Industrie du bois et du papier: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	39	20	13	7	17	96	6,43%
50 à 99 salariés	21	9	7			40	6,37%
100 à 499 salariés	22	12	3			38	6,55%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	82	41	23	9	19	174	6,44%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F4) Chimie, caoutchouc, plastiques: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	54	28	29	17	45	173	4,83%
50 à 99 salariés	36	24	17	14	13	104	4,55%
100 à 499 salariés		27		13		99	4,68%
500 salariés et plus		5		0		8	5,34%
Total	122	84	75	44	59	384	4,73%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F5) Métallurgie, transformation des métaux: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	152	79	66	43	108	448	4,81%
50 à 99 salariés	68		24	21		153	5,81%
100 à 499 salariés	44	31	20			104	5,64%
500 salariés et plus	4		0			6	6,49%
Total	268	140	110	71	122	711	5,16%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (F6) Industrie des composants électriques et électroniques: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	22	9	14	4	14	63	5,44%
50 à 99 salariés	15	11	12	6	4	48	5,10%
100 à 499 salariés	24	16	14			59	5,90%
500 salariés et plus	7	3	3			14	5,43%
<i>Inconnu</i>	0	1	0	0	0	1	
Total	68	40	43	15	19	185	5,50%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (G2) Eau, gaz, électricité: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	7	3	6	4	8	28	3,74%
50 à 99 salariés	8	3			3	16	6,78%
100 à 499 salariés				0		7	4,53%
500 salariés et plus			9			15	3,49%
Total	18	11	19	6	12	66	4,50%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (H0) Construction: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	84	35	28	14	55	216	5,36%
50 à 99 salariés	57	29	9	5	6	106	8,40%
100 à 499 salariés	55	14	10			83	8,53%
500 salariés et plus			0	0	0		
<i>Inconnu</i>			0				
Total	198	78	48	22	63	409	6,78%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (J1) Commerce et réparation automobile: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	38	22	25	15	86	186	3,26%
50 à 99 salariés	13	10			11	54	3,67%
100 à 499 salariés	6	4			0	17	5,24%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	57	36	39	28	97	257	3,48%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (J2) Commerce de gros, intermédiaires: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	81	56	64	50	215	466	2,93%
50 à 99 salariés	32	18	32	34	34	150	3,45%
100 à 499 salariés	8	13	14				3,74%
500 salariés et plus	0	0	0				
Total	121	87	110	96	255	669	3,11%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (J3) Commerce de détail, réparations: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	90	45	33	19	114	301	4,28%
50 à 99 salariés	33	22	23	17	54	149	3,41%
100 à 499 salariés			28	12	12	99	4,26%
500 salariés et plus			6	0	0	9	4,06%
Total	151	89	90	48	180	558	4,04%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (K0) Transports: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	12	13			46	85	2,51%
50 à 99 salariés	22	8	12	6	24	72	5,15%
100 à 499 salariés	54	21	12	9	11	107	7,43%
500 salariés et plus	7	0			0	9	7,43%
<i>Inconnu</i>	0	0	0	0	1	1	
Total	95	42	33	22	82	274	5,28%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (L0) Activités financières: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	20	12	13	6	80	131	2,30%
50 à 99 salariés	8	5	12	9	15	49	2,83%
100 à 499 salariés	6	14	13	12	3	48	3,39%
500 salariés et plus	0				0	4	3,24%
<i>Inconnu</i>	0				0	4	
Total	34	34	40	30	98	236	2,65%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (M0) Activités immobilières: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	15	5	7	7	38	72	2,65%
50 à 99 salariés			4	4	3	20	5,62%
100 à 499 salariés	8	3		3	0		5,45%
500 salariés et plus			0	0	0		
Total	30	11	11	14	41	107	3,61%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (N2) Conseils et assistance: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	38	18	30	20	227	333	1,66%
50 à 99 salariés	11	12	26	20	60	129	2,01%
100 à 499 salariés			19	33	18		1,80%
500 salariés et plus			0	0	0		
Total	51	40	75	73	305	544	1,77%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (N3) Services opérationnels: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	28	14	14	6	68	130	3,26%
50 à 99 salariés	30	20	17	13	15	95	5,82%
100 à 499 salariés	45	25	19	8	6	103	6,21%
500 salariés et plus	0				0		
<i>Inconnu</i>	0			0			
Total	103	61	51	27	90	332	4,91%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (P1) Hôtels et restaurants: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	50	24	15	10	70	169	4,47%
50 à 99 salariés	15			9	26	74	3,50%
100 à 499 salariés	6			4	8	22	3,32%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	72	40	27	23	104	266	4,12%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (P2) Activités récréatives, culturelles et sportives: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés		5		5	14	30	1,91%
50 à 99 salariés	4					17	3,60%
100 à 499 salariés			6			12	3,25%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	8	9	11	9	22	59	2,67%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (Q1) Education: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	28	12	6	5	20	71	5,38%
50 à 99 salariés	16		11			49	4,48%
100 à 499 salariés			4			9	3,60%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
Total	46	19	21	13	30	129	4,92%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (Q2) Santé, action sociale: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	152	63	53	26	106	400	9,69%
50 à 99 salariés	85	28	40	34	25	212	7,66%
100 à 499 salariés	35	21	31	11	7	105	4,95%
500 salariés et plus	5		3			11	5,50%
<i>Inconnu</i>	0		0			4	
Total	277	114	127	72	142	732	8,31%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (R1) Administration publique: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements (établissements semi-publics pris en compte dans l'ESE).	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	6				13	23	2,73%
50 à 99 salariés	6			4		14	4,20%
100 à 499 salariés	10	13	12			37	5,41%
500 salariés et plus	4	3	0	0	0	7	6,75%
Total	26	17	16	8	14	81	4,55%

Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

Secteur (R2) Activités associatives, extra-territoriales: Répartition par taille et par taux d'emploi global des établissements	Taux d'emploi global (direct et sous-traitance)					Effectif total	Taux d'emploi global moyen
	6% et plus	4 à moins de 6%	2 à moins de 4%	Plus de 0 et < à 2%	Nul		
De 20 à 49 salariés	8		6		16	36	3,40%
50 à 99 salariés	5			9	4	22	2,79%
100 à 499 salariés	0				0	3	3,25%
500 salariés et plus	0	0	0	0	0	0	-
<i>Inconnu</i>	0	0	0	0	1	1	
Total	13	6	9	13	21	62	3,12%

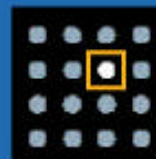
Source: DRETFP - ESE au 31/12/1998

Champ: Etablissements assujettis de la région Rhône-Alpes

**Centre de
Ressources
Documentaires
et d'Informations**

Rhône-Alpes

pour l'emploi
des personnes
handicapées



**PERSONNES HANDICAPÉES ET EMPLOI
EN RHÔNE-ALPES**



CRDI Rhône-Alpes

**Observatoire Régional de l'Emploi
des Personnes Handicapées**

Siège :
Immeuble CIME
471 av. Victor Hugo
26000 Valence

Tel. 04 75 78 38 11
Fax 04 75 78 36 33

Observatoire :
36 rue Flachat
69100 Villeurbanne
Tel. 04 37 43 12 54
Fax 04 37 43 12 55

<http://www.handiplace.org>
crdi@handiplace.org