

SYNTHESE DE L'ETUDE

« PERSONNES HANDICAPEES ET EMPLOI EN RHÔNE-ALPES »

Objectifs de l'étude

La Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, la Direction Régionale de l'Agence Nationale Pour l'Emploi et l'Agefiph ont souhaité effectuer un état des lieux des caractéristiques et difficultés liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en particulier sous l'angle des qualifications. Des caractéristiques des salariés à celles des demandeurs d'emploi ainsi que des établissements soumis à une obligation d'emploi de personnes handicapées, il s'agit ainsi de disposer d'outils de connaissance et d'aide à la décision permettant d'alimenter, d'orienter les réflexions et travaux engagés par les différents partenaires de ce domaine.

Sources et méthodologie de l'étude

Les sources

Les données utilisées ont été mises à disposition par l'ANPE, la DRTEFP et les DDTEFP. Trois sources statistiques ont principalement été réunies : le fichier ANPE du stock des demandeurs d'emploi handicapés, le fichier des professions et catégories socio-professionnelles des salariés dans les établissements de 20 salariés et plus (formulaires Cerfa D1 de l'Enquête sur la Structure des Emplois) et le fichier de l'emploi des personnes handicapées dans les établissements de 20 salariés et plus (formulaires Cerfa D2 de l'Enquête sur la Structure des Emplois avec saisie des caractéristiques individuelles des salariés bénéficiaires et rapprochement du fichier initial).

(suite en page 2)

Sommaire

Objectifs de l'étude	p 1
Sources et méthodologie de l'étude	p 1-2
Les personnes handicapées : Analyse de l'emploi et du chômage	p 2
<ul style="list-style-type: none">• Les salariés bénéficiaires• Les demandeurs d'emploi handicapés	p 2 p 4
Etablissements de 20 salariés et plus : assujettissement et réponses à l'obligation d'emploi	p 6
<ul style="list-style-type: none">• De l'assujettissement à l'obligation d'emploi• De l'emploi de 6% de salariés à l'absence de salariés bénéficiaires : profils d'établissements	p 6 p 6
En conclusion : du chômage à l'obligation d'emploi	p 7
<ul style="list-style-type: none">• Métiers des salariés et demande d'emploi des personnes handicapées• Les secteurs d'activité employant peu de salariés bénéficiaires• Pistes d'actions	p 7 p 7 p 8

Sources et méthodologie de l'étude (suite)

Méthodologie

Les données du fichier des salariés bénéficiaires ont été validées et enrichies :

- Vérification des n° SIRET, des 23000 codes PCS, de la situation de handicap (dans la mesure du possible), suppression des doublons, normalisation des codes, calcul des unités bénéficiaires...
- Calcul du taux d'emploi direct pour chaque établissement assujéti ainsi que du taux d'emploi global (taux d'emploi tenant compte, avec l'emploi direct, de la sous-traitance), codification, en particulier, par domaines de métiers et familles professionnelles...

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. Les statistiques descriptives usuelles ont été effectuées.

L'étude s'articule autour des deux axes principaux que sont les personnes handicapées (c'est à dire les bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987) et les établissements d'au moins 20 salariés. L'analyse se découpe en trois points :

- Comparaison 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 et 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...) avec étude 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 : rapprochement des domaines de métiers des salariés et des demandeurs d'emploi, rapprochement des domaines de métiers des secteurs à faible taux d'emploi de personnes handicapées et de la demande d'emploi handicapée en concordance...

Constitution d'un comité technique et scientifique

Afin de répondre aux exigences méthodologiques et aux réalités du terrain, un comité de suivi a été constitué, composé de représentants institutionnels et d'opérateurs répartis sur l'ensemble de la région Rhône-Alpes (AFPA, Agefiph, ANPE, Cap Emploi, Conseil Régional, COTOREP, DDTEFP et DRTEFP, DRASS, coordinateurs de PDITH, Université Pierre Mendès-France). Ce comité a été consulté tout au long du déroulement de l'étude.

LES PERSONNES HANDICAPEES

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 est de 24474 personnes au 31/12/1998, soit 2,9% de l'emploi total dans ces établissements. Ces chiffres font ré-

férence aux personnes physiques et non aux unités bénéficiaires utilisées dans le calcul de l'obligation d'emploi.

(suite en page 3)

Profil moyen et caractéristiques des salariés bénéficiaires

Ces salariés bénéficiaires sont essentiellement des hommes (à 73,2%) avec un âge moyen d'environ 45 ans (37% ont 50 ans ou plus). Ils ont une forte ancienneté dans leur emploi (15 ans et demi, avec 35,6% de salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans).

Ils sont plutôt ouvriers (à 54,8%), et parmi ces derniers, sont plus souvent non qualifiés (4,73% des ouvriers non qualifiés de l'industrie sont handicapés alors que la part des personnes handicapées parmi l'ensemble des ouvriers est de 3,52%).

Les bénéficiaires travaillent majoritairement dans le secteur de l'industrie ou de la construction (60% des salariés) et ont une présence relativement importante dans la Loire et l'Isère, deux départements au secteur industriel particulièrement développé et d'importance historique (en particulier pour la Loire).

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

Les domaines de métiers liés à l'industrie font partie des plus importants en terme d'emploi de personnes handicapées (en particulier, métallurgie-mécanique et industries de process) avec ceux de la logistique et 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.

A noter qu'une proportion relativement importante de salariés bénéficiaires se situent dans des domaines de métiers non classifiés, en particulier en tant qu'ouvriers non qualifiés «divers», c'est à dire sans spécialisation particulière.

Les « catégories » de salariés bénéficiaires

Parmi l'ensemble des salariés bénéficiaires, plusieurs catégories se dessinent :

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. Bien qu'ils aient une forte ancienneté, ces salariés sont peu présents parmi les qualifications élevées : ceci est essentiellement dû à l'origine socio-professionnelle du handicap. Les accidents du travail touchent proportionnellement plus les ouvriers non qualifiés et les différents poids de salariés bénéficiaires en sont le reflet. Toutefois, cette présence plus importante des salariés bénéficiaires parmi les ouvriers non qualifiés ne se retrouve pas dans tous les secteurs d'activité. Le BTP fait ainsi, entre autres, exception à la règle : ces différences sectorielles pourraient ainsi révéler des « pratiques » différentes entre secteurs d'activité en terme d'avancement des salariés (influence des conventions collectives, par exemple).

Seconde catégorie : les femmes handicapées. 6192 femmes handicapées 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% de ces salariées. La santé est un domaine de métiers où ces dernières sont également très présentes. Enfin, les salariées bénéficiaires sont plus fréquemment non qualifiées lorsqu'elles travaillent dans l'industrie ou dans les métiers de la logistique.

Troisième catégorie : les salariés de faible ancienneté. Les « nouveaux arrivants » sont à 70% des hommes. La part des femmes (30%) parmi les salariés nouvellement embauchés est donc quelque peu supérieure à ce qu'elle est parmi l'ensemble des bénéficiaires (26,8%). La moyenne d'âge est de 37,5 ans. Dans les métiers liés à l'industrie, à la construction et à la logistique, les principaux domaines de métiers de l'ensemble des salariés se retrouvent. Mais on note également une présence importante de salariés bénéficiaires en électricité-électronique : il existe d'ailleurs une bonne offre de formation pour les personnes

handicapées, via les CRP (Centres de Ré-éducation Professionnelle), dans les domaines de l'électricité et de l'électronique. La présence de ce lien entre formation et emploi est à creuser pour ce domaine.

Les nouveaux arrivants, dans les métiers liés à l'industrie, à la construction et à la logistique, sont majoritairement qualifiés (à 69,2%).

Les métiers liés au secteur tertiaire concernent davantage les femmes mais les embauches sont quasi «mixtes» (50,1% hommes et 49,8% femmes). Les domaines de métiers concernés sont essentiellement ceux du nettoyage et de la gestion administrative. Mé-

tiers qui peuvent éventuellement être associés au secteur tertiaire mais sont en fait transversaux à tous les secteurs d'activités. La présence de nouveaux arrivants est relativement plus faible dans les métiers de la gestion administrative mais plus importante dans ceux de l'hôtellerie-restauration ainsi que du commerce et de la vente. Ces deux derniers domaines, avec celui du nettoyage, semblent ainsi être «dynamiques» en terme d'embauches de personnes handicapées mais ceci est sans doute à tempérer par le nombre d'emplois précaires.

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). La présence de ces derniers est particulièrement importante dans la Loire (8,59% de la demande totale).

Profil moyen et caractéristiques des demandeurs d'emploi

La population des demandeurs d'emploi handicapés peut se caractériser comme majoritairement masculine (68%), 40 ans en moyenne (22% de plus de 50 ans), ouvrière (44%). Les demandeurs handicapés recherchent principalement des emplois dans les domaines du nettoyage, de la manutention ainsi que dans la gestion administrative. On remarque enfin les domaines du BTP, de la métallurgie et de la mécanique. Les demandeurs handicapés sont peu qualifiés (47% sont ouvriers ou employés non qualifiés contre 31% parmi les demandeurs non handicapés). 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 (ils sont environ 18% parmi les publics non handicapés).

L'ensemble de ces caractéristiques explique

que 42,4% des demandeurs soient chômeurs de longue durée (chômage depuis un an et plus) contre 33% parmi les autres publics. La durée moyenne de recherche d'emploi d'un chômeur handicapé est ainsi d'un peu plus de 16 mois.

Handicap et durée de chômage : 2 types de difficultés

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

Première difficulté : les caractéristiques moyennes des demandeurs handicapés sont en net décalage avec celles des demandeurs non handicapés ainsi que, de façon générale, avec les évolutions observées à long terme de l'emploi et des besoins en salariés des entreprises (élévation du niveau de formation à l'embauche, besoin de personnel qualifié).

Seconde difficulté : une difficulté à s'insérer sur le marché du travail compte tenu du handicap. En effet, il semble bien 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 lon-

gue qu'une autre, de même caractéristique, mais non handicapée.

Ainsi, si la reprise d'emploi profite aux demandeurs d'emploi handicapés, c'est dans une bien moindre mesure que pour les autres demandeurs : en un an (31/12/99 par rapport au 31/12/98), la diminution du nombre de demandeurs handicapés est ainsi comparativement trois fois moins importante que pour les demandeurs non handicapés (-4% contre -11,8%). En Isère, en particulier, la reprise profite nettement moins aux personnes handicapées (un écart de 10 point entre le taux d'évolution de la demande handicapée et celle des autres publics) alors que ce département est un de ceux où le nombre de demandeurs handicapés est le plus important. Par ailleurs, 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. Mais, cette évolution est nettement plus importante pour les demandeurs handicapés (+22,3% contre +13,2%).

Profils de demandeurs d'emploi

Au delà de ces points moyens, différents profils de demandeurs peuvent se distinguer. Ces profils, au nombre de six, varient en terme de durée de recherche d'emploi du simple au double, d'une moyenne de 11 à 24 mois.

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, entre autres, pour les cadres de 50 ans et plus).

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.

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.

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. Leur ancienneté moyenne est de 13,8 mois. 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.

Les demandeurs de type 4, (qualifiés de moins de 50 ans, niveau inférieur au bac) 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.

Les demandeurs de type 5, (qualifiés de 50 ans et plus, niveau inférieur au bac) sont proportionnellement plus nombreux que les autres demandeurs handicapés à être issus de l'industrie et du BTP. Ce type de demandeurs peut faire face à deux difficultés principales pour retrouver un emploi : les éventuels obstacles, perçus ou ressentis, 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. Leur durée de chômage est de 11,16 mois. Ces 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.

ETABLISSEMENTS DE 20 SALARIÉS ET PLUS : Assujettissement et réponses à l'obligation d'emploi

De l'assujettissement à l'obligation d'emploi

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 et doivent ainsi répondre à l'obligation d'emploi des personnes handicapées bénéficiaires de la loi.

Les réponses à l'obligation d'emploi

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

La sous-traitance, pour répondre à l'obligation d'emploi, ne peut être utilisée de façon unique : 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.

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'Agefiph.

Les taux d'emploi

L'étude réalisée considère 2 types de taux d'emploi:

Le taux d'emploi direct : indicateur caractérisant l'emploi direct de salariés bénéficiaires, c'est à dire, au sein de l'établissement en tenant compte de leur niveau d'employabilité.

Le taux d'emploi global : indicateur caractérisant, en plus de l'emploi direct de salariés bénéficiaires dans l'établissement, l'emploi de personnes handicapées par le biais de la sous-traitance.

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. 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. Cette tendance est très variable selon les secteurs d'activité.

Le taux d'emploi global (qui considère l'emploi direct et la sous-traitance) au 31/12/1998 est de 4,73% sur la région.

Les accords

Les accords sont relativement rares : 162 établissements en ont conclu un dont la plupart sont des accords d'entreprises. En terme de taux d'emploi global, si la part d'établissement sans salarié bénéficiaire est proportionnellement moins importante, la part de ceux ayant un accord et atteignant le quota d'emploi (hors mutualisation) n'est pas plus forte que pour l'ensemble des établissements assujettis.

De l'emploi de 6% de salariés à l'absence de salariés bénéficiaires : profils d'établissement

La constitution de profils a permis de «classer» les établissements en fonction de leur tendance à employer ou pas des salariés bénéficiaires. De façon générale, se distingue les secteurs d'activité où les établissements:

- ont en forte proportion un taux d'emploi de 6% (santé et action sociale, automobile, construction, industrie des composants électriques et électroniques...)

- ceux où ils n'emploient pas, en forte proportion, de salariés bénéficiaires : activités financières, services aux entreprises hors services opérationnels ainsi que, dans une moindre mesure, le commerce de gros, l'hôtellerie-restauration...
- et enfin les secteurs d'activité «variables» qui ont tendance à soit at-

teindre un taux d'emploi global de 6% soit à avoir un taux nul. Taux d'emploi qui ici est très sensible à la taille des établissements pour des secteurs comme les services opérationnels, l'industrie textile, le commerce de détail, l'industrie des équipements électriques et électroniques...

EN CONCLUSION : Du chômage à l'obligation d'emploi

Métiers des salariés et demande d'emploi des personnes handicapées

Les métiers du BTP et de la métallurgie-mécanique regroupent un nombre important de salariés bénéficiaires et de demandeurs d'emploi handicapés. Ce sont des métiers, en particulier ceux liés à la construction, 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, pour l'ensemble des demandeurs, qu'ils soient handicapés ou non, par la conjonction d'une «concurrence» entre demandeurs non qualifiés et qualifiés et de l'élévation du niveau de formation et de qualification à l'embauche. Toutefois ces éléments sont d'autant plus problématiques pour les demandeurs handicapés que ceux-ci sont relativement peu formés et qualifiés (51% des demandeurs handicapés recherchant un emploi dans la mécanique et la métallurgie sont non 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.

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. Il existe, en effet, dans la région un nombre important de formations en CRP dans ces métiers. Ce lien formation-emploi est ainsi à creuser.

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. Ce sont ces métiers qui, pour les salariés non qualifiés, ont le mieux résisté à la crise : cela peut éventuellement expliquer qu'une grande partie des demandeurs d'emploi handicapés non qualifiés (44% d'entre eux) s'y soient positionnés.

Les secteurs d'activité employant peu de salariés bénéficiaires

Parmi les secteurs employant peu de salariés bénéficiaires, des domaines de métiers se dégagent comme l'hôtellerie-restauration, les métiers de bouche, l'infor-

matique. Il s'avère que peu de demandeurs d'emploi handicapés se positionnent sur ces métiers.

Cependant, pour ces secteurs d'activité à faible taux d'emploi de salariés bénéficiaires, il existe quelques domaines de métiers pour lesquels le niveau de la demande d'emploi handicapée qualifiée est important : la gestion administrative et le commerce et la vente. Sur ces métiers, une grande partie des demandeurs d'emploi handicapés sont qualifiés (ou sans qualification mais avec un niveau de formation au minimum égal au CAP-BEP). Pourtant, le secteur du commerce emploie relativement peu de salariés bénéficiaires même si la part de nouveaux « arrivants » (ancienneté inférieure à 5 ans) y est relativement importante.

Par ailleurs, les salariés bénéficiaires, lorsqu'ils travaillent dans ces secteurs d'activité à faible taux d'emploi de personnes han-

dicapées, 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.

Pistes d'actions

A travers ces trois parties, cet état des lieux du « handicap et de l'emploi en région Rhône-Alpes » a permis de déterminer quelques pistes d'actions. Pistes concernant le vieillissement des salariés bénéficiaires en établissement assujetti, la formation (des demandeurs d'emploi, mais aussi des salariés bénéficiaires), l'origine du handicap, l'emploi des personnes handicapées dans les établissements de moins de 20 salariés, la prospection des entreprises...

Des cahiers départementaux viennent enfin compléter cette étude régionale : ils reprennent les principaux tableaux du document principal afin que chaque département puisse se « situer » par rapport aux caractéristiques générales de la région.

Cette étude a été confiée au CRDI Rhône-Alpes par la DRTEFP, la DRANPE et l'Agefiph et a été réalisée par Eve Cohen du CRDI Rhône-Alpes.

Un comité de suivi a été constitué, composé de représentants institutionnels et d'opérateurs répartis sur l'ensemble de la région Rhône-Alpes (AFPA, Agefiph, ANPE, Cap Emploi, Conseil Régional, COTOREP, DDTEFP et DRTEFP, DRASS, coordinateurs de PDITH, Université Pierre Mendès-France). Ce comité a été consulté tout au long du déroulement de l'étude.

Cette étude a été pilotée par le SEPES de la DRTEFP (Service Etudes, Prospectives, Evaluation, Statistiques).