



études

NUMERO 16

DIAGNOSTIC PRÉALABLE AU PRITH EN PACA



agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



Région
PACA

> Aide à l'élaboration du plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

JANVIER 2011

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



L'insertion des travailleurs handicapés mobilise en région, et depuis de nombreuses années, un grand nombre d'acteurs. La loi du 11 février 2005 relative à « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a conforté cette dynamique en accordant notamment une grande attention à la coordination et à l'animation des partenariats. Sur ce plan, des progrès notables ont été réalisés en Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) aborde régulièrement les problématiques d'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées. Les dossiers présentés sont préparés par la commission « Politique du handicap » très active, qui rassemble une grande diversité d'acteurs régionaux et locaux. Ce processus de concertation et de prise de décision s'appuie largement sur les travaux de la mission d'observation sur l'insertion des travailleurs handicapés portée par l'ORM et mise en place il y a plus de dix ans grâce à un partenariat avec l'Agefiph.

Directeur de publication

Christian Pujardieu

Chef de projet

Fanny Bremond

Réalisation

Isabelle Boisseau, Fanny Bremond,

Olivier Liaroutzos,

Pierre Lorent, Sonia Milliard,

Cécile Reveille-DonGradi

Conception graphique - PAO

Lightcomm.

La préparation du Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH), lancée au printemps 2010 marque une nouvelle étape de formalisation de ces collaborations. Le pilotage du PRITH, confié à la commission « Politique du handicap » du CCREFP, a permis d'organiser la préparation du plan autour de la réalisation du présent diagnostic en suivant une méthode participative. En effet, le document a été élaboré à partir d'une production de résultats quantitatifs et qualitatifs d'observations, discutés par un panel très large d'acteurs (AFPA, Agefiph, Cap emploi, Carsat, services du Conseil régional, CRP, Direccte, Draaf, ESAT, FIPHFP, MDPH, OPCA, Pôle emploi, Rectorats, Sameth, SGAR et représentants des organisations patronales et syndicales des salariés).

Cette méthode a permis non seulement d'enrichir l'état des lieux mais de prédéfinir des pistes prioritaires de travail. Sur cette base, la commission « Politique du handicap » du CCREFP a formalisé les objectifs du PRITH qui ont été approuvés en commission plénière du 6 décembre 2010.

Plus qu'une dimension exhaustive de ce diagnostic, c'est son caractère consensuel qui mérite attention. En cela, il constitue un premier document de référence pour la mise en œuvre du PRITH. Ce lien opérationnel peut maintenant être renforcé par la mise en perspective des nombreuses actions et expérimentations développées sur les territoires. Avec cette nouvelle phase, l'ensemble des protagonistes pourra apprécier, concrètement et sur des temporalités données, les progrès imputables à cette dynamique sur le terrain.

**Gérard
SORRENTINO**
*Directeur régional
de la Direccte*

**Pascale
GÉRARD**
*Vice-Présidente
du Conseil régional,
déléguée à la formation
professionnelle
et apprentissage*

**Patricia
MARENCO**
*Déléguée régionale
de l'Agefiph*

**Christian
POUJARDIEU**
Président de l'ORM

DIAGNOSTIC PRÉALABLE AU PRITH EN PACA

> AIDE À L'ÉLABORATION DU PLAN RÉGIONAL D'INSERTION PROFESSIONNELLE
DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

INTRODUCTION	7
PARTIE I : ACCÈS À L'EMPLOI	9
CHAPITRE 1 : ÉTAT DES LIEUX	9
1. LA DEMANDE D'EMPLOI	9
1.1. L'évolution de la demande d'emploi	9
1.2. Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés	11
1.3. La recherche d'emploi des personnes handicapées	12
2. L'INSERTION PROFESSIONNELLE	16
2.1. Les retours à l'emploi	16
2.2. L'accès aux mesures d'aide publique et aux aides de l'Agefiph	16
2.3. Les actions des Cap emploi	17
CHAPITRE 2 : ANALYSE ET PISTES DE TRAVAIL SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI	21
1. Croiser des expertises santé / travail / orientation et formation	21
2. Prévenir les risques de rupture dans les parcours	21
3. Mobiliser les dispositifs de droit commun et les outils régionaux	22
PARTIE II : ACCÈS À LA FORMATION	23
CHAPITRE 1 : ÉTAT DES LIEUX	23
1. L'ORIENTATION ET L'AIDE À LA DÉFINITION DU PROJET PROFESSIONNEL	24
1.1. Le service d'orientation professionnelle (Sedop – Région)	24
1.2. Le service d'appui à la définition d'un parcours de formation (S2 – AFPA)	24
1.3. La consolidation du projet de formation (CPF – AFPA)	24
1.4. Les prestations spécifiques pour les personnes handicapées	25
1.5. Les prestations pour les demandeurs d'emploi (Pôle emploi)	25
2. LES FORMATIONS NON CERTIFIANTES	26
2.1. Les actions non certifiantes (Région et AFPA)	26
2.2. L'accès aux premiers savoirs : les Etaps	26
3. LES FORMATIONS CERTIFIANTES	27
3.1. Les formations qualifiantes Région	27
3.2. Les formations diplômantes de l'AFPA	29
3.3. Les formations dans les centres de rééducation professionnelle	31
3.4. Les aides de l'Agefiph en direction de la formation	32
4. L'ALTERNANCE	33
4.1. Les contrats d'apprentissage	33
4.2. CFA Formation adaptée	35
4.3. Les contrats de professionnalisation	37
CHAPITRE 2 : ANALYSE ET PISTES DE TRAVAIL SUR L'ACCÈS À LA FORMATION	38
1. Améliorer l'intégration des travailleurs handicapés dans les dispositifs de droit commun	38
2. Encourager l'accès des personnes handicapées, jeunes et adultes, aux formations en alternance	38
3. Favoriser les pratiques d'orientation adaptées au public handicapé	39

PARTIE III : EMPLOI ET SENSIBILISATION DES ENTREPRISES	40
CHAPITRE 1 : ÉTAT DES LIEUX	40
1. L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC	40
2. L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ	42
2.1. Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi	42
2.2. La réponse à l'obligation d'emploi	44
2.3. Les secteurs d'activité employeurs	45
2.4. Les caractéristiques des bénéficiaires et de leurs emplois au sein des établissements assujettis	47
3. L'EMPLOI AU SEIN DES ENTREPRISES ADAPTÉES	49
CHAPITRE 2 : ANALYSE ET PISTES DE TRAVAIL SUR L'EMPLOI ET LA SENSIBILISATION DES ENTREPRISES	50
1. Poursuivre les actions de mobilisation des entreprises	50
2. Mettre l'accent sur la sensibilisation d'acteurs et organisations relais d'information	51
3. Penser le vieillissement de la population active en lien avec les évolutions législatives	51
4. Concevoir des actions ciblant des profils de salariés	52
5. Veiller à la qualité des contrats de travail	52
PARTIE IV : MAINTIEN DANS L'EMPLOI	53
CHAPITRE 1 : ÉTAT DES LIEUX	53
1. LES SITUATIONS D'INAPTITUDE OU DE RISQUE D'INAPTITUDE	54
1.1. Les licenciements pour inaptitude	54
1.2. Les avis prononcés par les médecins du travail	55
1.3. Les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP)	56
1.4. Les arrêts de travail	57
2. LES PRISES EN CHARGE DANS LE CADRE D'UN MAINTIEN	57
2.1. Le service social de la Carsat (ex-CRAM)	57
2.2. Les services d'appui au maintien dans l'emploi des TH (Sameth)	58
CHAPITRE 2 : ANALYSE ET PISTES DE TRAVAIL SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	63
1. Valoriser les dynamiques engagées de collaboration et de coordination	63
2. Favoriser le déclenchement le plus tôt possible du processus de maintien	63
3. Faciliter l'utilisation des outils de reconversion professionnelle	64
4. Connecter les actions de maintien avec les dispositifs de prévention	64
DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	65
Chiffres-clés des Alpes-de-Haute-Provence	66
Chiffres-clés des Hautes-Alpes	68
Chiffres-clés des Alpes-Maritimes	70
Chiffres-clés des Bouches-du-Rhône	72
Chiffres-clés du Var	74
Chiffres-clés du Vaucluse	76
Priorités d'interventions identifiées pour le PRITH	78
GLOSSAIRE	80

INTRODUCTION

La circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du 26 mai 2009 relative aux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) précise que « Le plan d'action régional est élaboré sur la base d'un diagnostic unique et partagé par le SPE [service public de l'emploi] et ses partenaires. Celui-ci détecte et analyse les besoins emploi-formation des travailleurs handicapés au regard de ceux des entreprises et des employeurs publics dans les territoires concernés. »

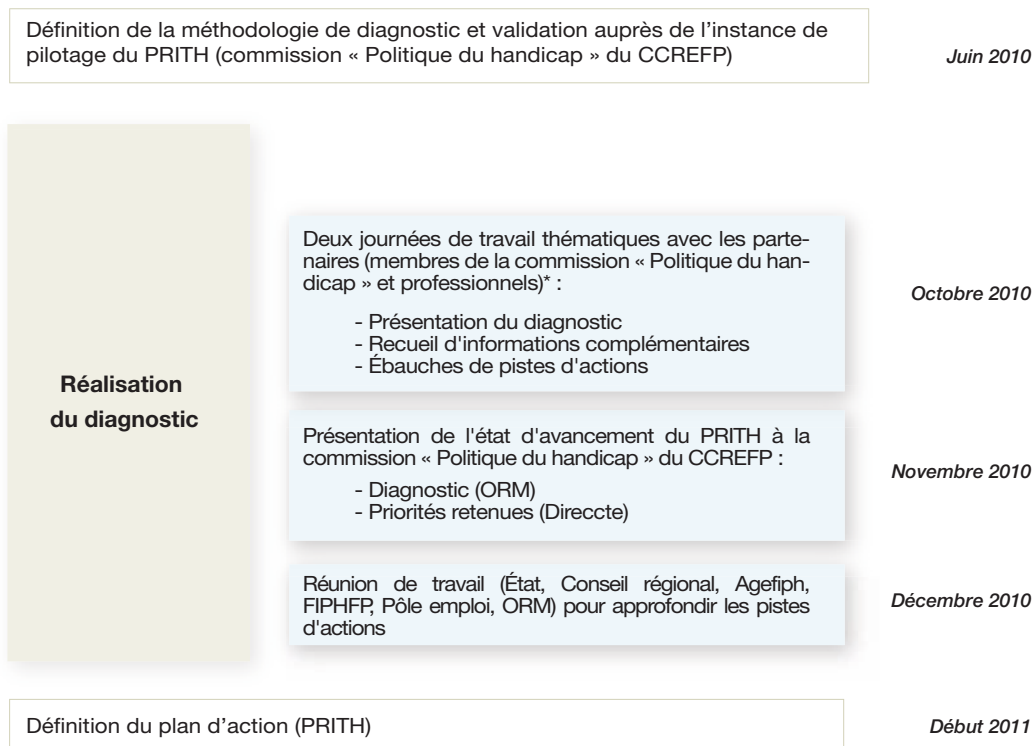
Ayant une mission d'observation sur l'emploi et la formation des travailleurs handicapés en PACA depuis 2000, l'ORM a été sollicité pour réaliser ce diagnostic. Cette opération, qui repose sur un partenariat État, Conseil régional, Agefiph, a été actée en juin 2010 par le comité de pilotage du PRITH, à savoir la commission du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) relative à « la politique du handicap ».

Présentation de la démarche

Afin que ce diagnostic soit partagé, l'ensemble des membres de cette commission, ainsi que d'autres partenaires institutionnels et professionnels, ont été conviés à participer à des journées d'échanges, portant sur les axes d'intervention du PRITH :

- sensibilisation des entreprises ;
- maintien dans l'emploi ;
- accès à l'emploi ;
- accès à la formation professionnelle.

SCHEMA PREMIÈRES ÉTAPES DU PRITH



* AFPA, Agefiph, Cap emploi, Carsat, Conseil régional, CRP, Direccte, Draaf, ESAT, FIPHFP, MDPH, Opccalia, Pôle emploi, Rectorats, Sameth, SGAR et représentants d'organisations patronales et syndicales des salariés...

Lors de chacune de ces séances, l'ORM a présenté un état des lieux et des pistes de travail sur la thématique concernée. Les débats qui ont suivis ont permis de recueillir des informations complémentaires, émanant davantage du terrain et ont ainsi enrichis le diagnostic.

Ces journées ont également permis de dégager plusieurs pistes d'action pour le PRITH. Ces dernières ont ensuite été précisées et approfondies lors d'une séance de travail en novembre réunissant les services de l'État, du Conseil régional, de l'Agefiph, du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), de Pôle emploi et l'ORM (cf. Documents complémentaires, sur les priorités d'intervention identifiées pour le PRITH et présentées au comité plénier du CCREFP du 06.12.10).

Présentation du document

Afin que ce diagnostic serve de base de réflexion à la définition d'objectifs cibles, l'entrée thématique (axes d'intervention du PRITH) a été privilégiée. Cependant, ces axes ne sont pas disjoints et l'élaboration du PRITH reposera sur une vision transversale. De plus, d'autres axes d'intervention, non traités dans le diagnostic, peuvent être ajoutés au cours de la mise en œuvre du plan.

Pour chaque axe d'intervention, le diagnostic est structuré en deux parties. La première est un état des lieux, réalisé à partir de données chiffrées recueillies auprès des différents partenaires, mais également d'études qualitatives réalisées par l'ORM. La seconde propose des pistes de travail issues des constats de l'observation.

Les analyses ont été faites au niveau régional mais ce document comprend également des fiches de chiffres-clés pour chaque département (cf. Documents complémentaires).

Il s'agit, sous cette forme, d'un premier diagnostic qui pourra être enrichi progressivement et donner lieu, les années suivantes, à des approfondissements sur des problématiques ciblées.

PARTIE I : ACCÈS À L'EMPLOI

CHAPITRE 1

ÉTAT DES LIEUX

Des obstacles à l'emploi pour les chômeurs ayant une reconnaissance administrative de leur handicap

En France, presque 8 chômeurs handicapés sur 10 considèrent que leurs problèmes de santé rendent leur recherche d'emploi plus difficile. 56 % d'entre eux déclarent leur problème de santé lors d'une candidature, mais seulement un tiers fait ce signalement dès le départ, avant même un premier contact. 44 % d'entre eux disent avoir eu au moins une candidature refusée à cause de leurs problèmes de santé. Enfin, 61 % disent ne pas se faire aider par des associations spécifiques pour handicapés pour trouver un emploi.

Un taux de chômage deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population

En France, quelle que soit la tranche d'âge considérée, la situation des travailleurs handicapés (TH) face au chômage est plus défavorable que celle de l'ensemble de la population en âge de travailler. L'écart est maximum à partir de 50 ans : 19 % des travailleurs handicapés sont au chômage contre 5 % de l'ensemble de la population de plus de 50 ans. La conjonction de l'âge et du handicap majore les difficultés de retour à l'emploi.

TABLEAU 1 TAUX DE CHÔMAGE* SELON L'ÂGE ET LE SEXE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE EN 2007 (EN %)

	Population reconnue handicapée			Population totale âgée de 15 à 64 ans		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
15-24 ans	NS	NS	NS	17	23	20
25-39 ans	17	20	18	7	10	8
40-49 ans	17	16	16	5	6	6
50-64 ans	18	20	19	5	6	5
Tous âges	18	20	19	7	9	8

* Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active de 15 à 64 ans correspondante (actifs occupés + chômeurs).
NS : Non significatif en raison d'effectifs trop faibles.

Source : Insee – Enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, France métropolitaine – Calculs Dares.

1. LA DEMANDE D'EMPLOI**1.1 L'ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI****Des évolutions comparables de la demande d'emploi en PACA et sur l'ensemble de la France**

Fin 2009, près de 20 000 travailleurs handicapés sont inscrits à Pôle emploi en PACA. Ils représentent 6 % du total des demandeurs d'emploi, comme pour l'ensemble de la France.

Sur une tendance longue, on observe une évolution de la demande d'emploi toujours plus défavorable pour les travailleurs handicapés. Depuis 2006, ce constat s'inverse. Mais la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) incite à la prudence dans l'interprétation de ce retournement qui pourrait amener à la conclusion d'une embellie pour l'emploi des travailleurs handicapés (cf. texte d'avertissement).

Certaines hypothèses peuvent toutefois être émises. Les impacts de la crise sur les travailleurs handicapés ne sont probablement pas encore bien visibles, parce qu'il s'agit d'une population âgée et que ce sont les jeunes qui ont été les premiers touchés par le chômage. De plus, les emplois prioritairement touchés ont été ceux de l'industrie et de l'intérim qui ne représentent qu'une petite part des effectifs salariés TH en emploi. Enfin, seuls les demandeurs d'emploi ayant indiqué être bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont comptabilisés dans ces statistiques. Ainsi, en période de crise, les personnes déclarent peut-être moins leur handicap de peur de subir une discrimination.

Une autre hypothèse peut encore être faite sur le comportement des employeurs qui, face aux obligations et aux pénalités plus fortes liées à la loi de 2005, se séparent moins de leurs salariés handicapés.

Texte d'avertissement de la Dares

« La forte baisse apparente des demandeurs d'emploi handicapés dans les fichiers de l'ANPE à partir de 2006 paraît largement surestimée et appelle la plus grande prudence dans l'interprétation de ces chiffres et de leur évolution.

L'inversion de tendance a coïncidé avec un changement de codification des demandeurs d'emploi handicapés dans le logiciel de l'ANPE, lié à l'application de la loi du 11 février 2005. Une autre explication est le ralentissement du nombre de décisions favorables prises en 2006 en raison de la mise en place progressive des CDAPH* au sein des MDPH**.

* Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

** Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

TABEAU 2 LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (DEFM) INSCRITS EN CATÉGORIE ABC EN PACA ET SUR LA FRANCE ENTIÈRE

	DEFM TH		DEFM Tous publics		% TH dans la DEFM totale
	Effectifs	Évolution 2008-2009 (%)	Effectifs	Évolution 2008-2009 (%)	
PACA	19 962	+ 8,4	331 289	+16,5	6,0
France entière	250 256	+ 9,5	4 139 879	+ 18,2	6,0

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

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DEFM (INDICE EN BASE 100 À FIN DÉCEMBRE 2002)



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

1.2 LES CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

Une majorité d'hommes, un âge plus élevé, des niveaux de formation plus faibles

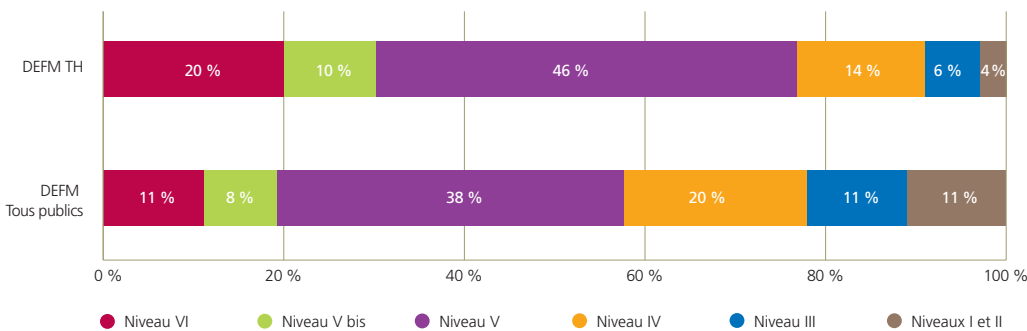
La population des demandeurs d'emploi TH se caractérise par une plus forte présence des hommes (56 % contre 51 % pour l'ensemble des publics), un âge plus élevé (35 % ont 50 ans et plus, contre 16 %), et un niveau de formation plus faible : près de 8 DEFM TH sur 10 ont un niveau d'études n'excédant pas le CAP ou le BEP contre 6 sur 10 parmi les demandeurs d'emploi tous publics.

TABLEAU 3 SEXE ET ÂGE DES DEFM

	DEFM TH		DEFM Tous publics	
	Effectifs	Part (%)	Effectifs	Part (%)
Femmes	8 722	44	163 847	49
Moins de 25 ans	565	3	55 727	17
50 ans et plus	6 896	35	54 213	16

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

GRAPHIQUE 2 RÉPARTITION DES DEFM PAR NIVEAU DE FORMATION



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

Niveaux de formation

Niveaux I et II : Bac + 3 et plus

Niveau III : Bac + 2 ans

Niveau IV : Bac, BP, BT

Niveau V : BEP, CAP

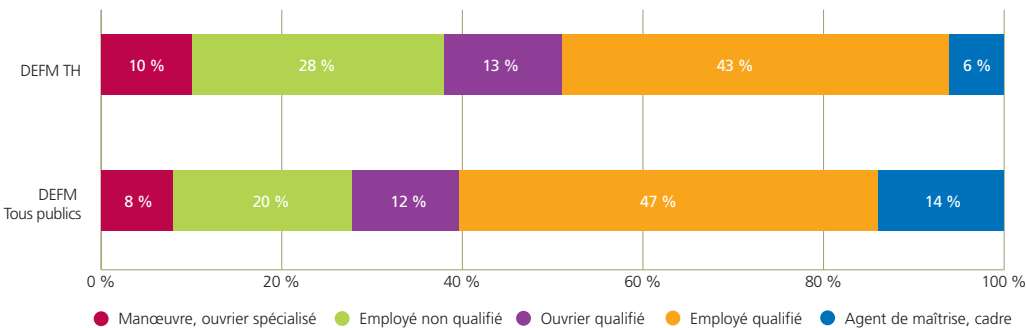
Niveau V bis : CEP

Niveau VI : 1^{er} cycle 2^e degré

Majoritairement des ouvriers et des employés non qualifiés

Les demandeurs d'emploi handicapés relèvent plus souvent de professions ouvrières ou employées non qualifiées. Ils proviennent plus fréquemment du secteur de la construction : 12 % contre 9 % pour l'ensemble des publics.

GRAPHIQUE 3 RÉPARTITION DES DEFM PAR NIVEAU DE QUALIFICATION

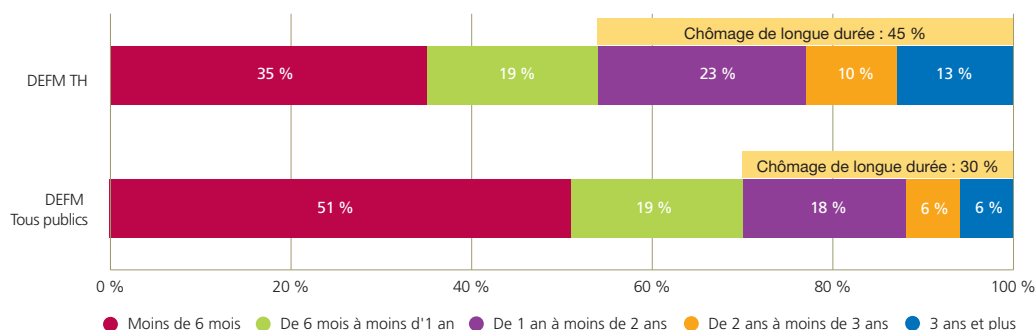


Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

Une durée de chômage aggravée pour les personnes handicapées

La population des demandeurs d'emploi handicapés reste plus longtemps au chômage. 45 % des demandeurs d'emploi TH sont inscrits depuis plus d'un an contre 30 % des tous publics. Et plus l'ancienneté de l'inscription augmente, plus l'écart de points entre l'ensemble des demandeurs d'emploi et les demandeurs d'emploi TH s'accroît, en défaveur de ces derniers. Ainsi, 13 % des demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits depuis trois ans et plus, contre 6 % pour l'ensemble des publics.

GRAPHIQUE 4 RÉPARTITION DES DEFM SELON L'ANCIENNETÉ D'INSCRIPTION À PÔLE EMPLOI



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

1.3 LA RECHERCHE D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Une recherche de stabilité, des difficultés à reprendre une activité même réduite, et des arrêts de recherche d'emploi plus fréquents

La demande d'emploi des travailleurs handicapés présente aussi des différences avec celle de l'ensemble des publics. Ce sont moins souvent des contrats à durée déterminée temporaires ou saisonniers qui sont recherchés (5 % contre 8 %), et plus souvent des emplois à temps partiel (26 % contre 11 %).

Les demandeurs d'emploi TH sont plus représentés que l'ensemble des demandeurs d'emploi au sein de la « catégorie A », qui comprend les chômeurs n'ayant exercé aucune activité, même réduite, au cours du mois. Le motif d'inscription à Pôle emploi pour une « reprise d'activité » (suite à une sortie des fichiers d'au moins six mois) est deux fois plus fréquent chez les travailleurs handicapés. Ils sont aussi deux fois plus représentés dans les flux de sortie de la demande d'emploi pour le motif « arrêt de recherche maladie » (8 % contre 4 % tous publics).

TABLEAU 4 CATÉGORIES D'INSCRIPTION AU CHÔMAGE

	DEFM TH		DEFM Tous publics		% TH dans la DEFM totale
	Effectifs	Répartition (%)	Effectifs	Répartition (%)	
Catégorie A	16 480	75	244 011	65	6,8
Catégorie B	1 665	8	39 565	11	4,2
Catégorie C	1 817	8	47 713	13	3,8
Total catégorie ABC	19 962	91	331 289	88	6,0
Catégorie D	847	4	17 485	5	4,8
Catégorie E	1 142	5	25 885	7	4,4
Toutes catégories	21 951	100	374 659	100	5,9

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

Catégories de demandeurs d'emploi (DE)

Catégorie A : DE sans emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

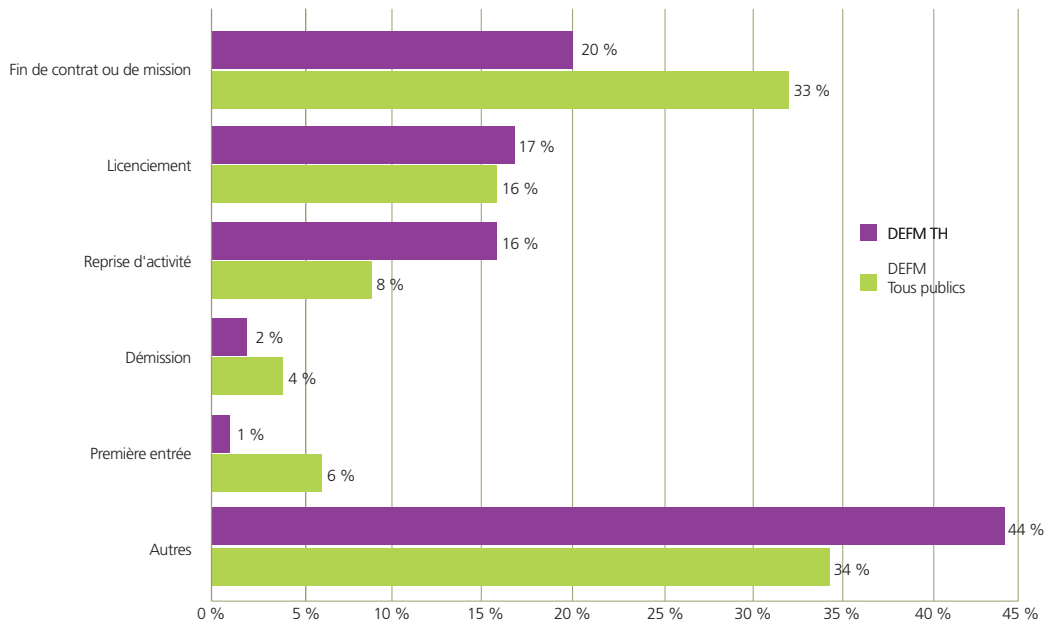
Catégorie B : DE tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 h ou moins) au cours du mois.

Catégorie C : DE tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 h) au cours du mois.

Catégorie D : DE (sans emploi) non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie.

Catégorie E : DE (en emploi) non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (ex. : bénéficiaires de contrats aidés).

GRAPHIQUE 5 RÉPARTITION DES ENTRÉES À PÔLE EMPLOI SELON LE MOTIF D'INSCRIPTION



Source : Pôle emploi, Direccte PACA – Demandes d'emploi enregistrées, cumul 2009 – Traitement ORM.

Une recherche d'emploi concentrée sur un petit nombre de métiers

Sur l'ensemble de la France, les travailleurs handicapés salariés occupent des emplois diversifiés : 50 % d'entre eux exercent au sein de 16 des 86 familles professionnelles (nomenclature FAP). En PACA les recherches d'emploi se concentrent sur un nombre réduit de celles-ci : 50 % des demandeurs d'emploi handicapés se positionnent sur 8 familles professionnelles (12 familles pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Le métier le plus demandé par les travailleurs handicapés et où ils sont surreprésentés est celui d'employé administratif d'entreprise. Or, selon les intentions de recrutement exprimées dans l'enquête BMO, il n'est pas le plus recherché par les entreprises. Le niveau de formation des travailleurs handicapés inscrits n'est pas toujours en cohérence avec la qualification recherchée sur le marché du travail : la moitié des candidats recherchant un emploi de secrétaire a un niveau V ou infra de formation. Presque 1 candidat sur 5 à un poste d'employé administratif d'entreprise ne possède pas de diplôme. D'autres choix se portent sur des métiers recherchés par les entreprises selon l'enquête BMO, mais ils ne sont pas accessibles à tous les types de handicap : agent de gardiennage et de sécurité par exemple, où les pathologies rachidiennes lourdes sont souvent contre-indiquées. Le métier d'aide à domicile est, lui, recherché par les entreprises comme par les travailleurs handicapés. S'il n'existe pas d'écart majeur entre le niveau de formation des travailleurs handicapés inscrits (48 % de niveau V) et celui exigé pour exercer, ce métier répond peu aux souhaits des hommes et les conditions d'emploi peuvent être éprouvantes et souvent précaires.

L'enquête besoins

en main-d'œuvre (BMO)

est « une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du Crédoc. Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements ». La réalité des recrutements effectués peut être différente des intentions exprimées lors de cette enquête.

TABLEAU 5 LES 10 FAMILLES PROFESSIONNELLES LES PLUS DEMANDÉES (FAP 86)

	DEFM TH		DEFM Tous publics		% TH dans la DEFM totale
	Effectifs	Répartition (%)	Effectifs	Répartition (%)	
Employés administratifs d'entreprise	2 141	11	13 322	4	16,1
Agents d'entretien	1 769	9	18 770	6	9,4
Conducteurs de véhicule	1 160	6	12 641	4	9,2
Secrétaires	1 083	5	16 629	5	6,5
Agents de gardiennage et de sécurité	1 079	5	5 719	2	18,9
Vendeurs	976	5	21 265	6	4,6
Aides à domicile et aides ménagères	927	5	11 569	3	8,0
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	725	4	8 425	3	8,6
Cuisiniers	638	3	11 295	3	5,6
Caissiers, employés de libre service	580	3	9 222	3	6,3
Toutes FAP	19 962	100	331 289	100	6,0

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

TABLEAU 6 ZOOM SUR LE NIVEAU DE FORMATION DES CANDIDATS À L'EMPLOI D'« EMPLOYÉ ADMINISTRATIF D'ENTREPRISE »

	DEFM TH		DEFM Tous publics	
	Effectifs	Répartition (%)	Effectifs	Répartition (%)
Niveaux I et II	63	3	1 067	8
Niveau III	147	7	2 306	17
Niveau IV	492	23	4 328	32
Niveau V	1 041	49	4 486	34
Niveau V bis	216	10	670	5
Niveau VI	182	9	465	3
Tous niveaux	2 141	100	13 322	100

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

TABLEAU 7 ZOOM SUR LE NIVEAU DE FORMATION DES CANDIDATS À L'EMPLOI DE « SECRÉTAIRE »

	DEFM TH		DEFM Tous publics	
	Effectifs	Répartition (%)	Effectifs	Répartition (%)
Niveaux I et II	27	3	921	6
Niveau III	136	13	3 586	22
Niveau IV	404	37	6 874	41
Niveau V	444	41	4 777	29
Niveau V bis	53	5	347	2
Niveau VI	19	2	124	1
Tous niveaux	1 083	100	16 629	100

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

TABLEAU 8 LES 10 MÉTIERS EN TÊTE DES PROJETS DE RECRUTEMENT SELON L'ENQUÊTE BMO 2009

	Effectifs permanents à recruter	Effectifs principalement liés à une activité saisonnière	Ensemble
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel)	4 531	8 873	13 404
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	1 665	3 846	5 511
Agents d'entretien	3 199	2 221	5 420
Employés de maison et assistantes maternelles dont aides à domicile	4 264	743	5 007
Cuisiniers	959	2 162	3 121
Caissiers et employés de libre-service	1 200	1 617	2 817
Représentants, VRP	2 245	40	2 285
Aides-soignants	1 912	313	2 225
Agents de gardiennage et de sécurité	1 360	645	2 005
Secrétaires et assistantes	1 644	252	1 897

Source : Pôle emploi, Crédoc – Enquête BMO 2009, établissements du champ Pôle emploi – Traitement ORM.

TABLEAU 9 LES 16 FAMILLES PROFESSIONNELLES LES PLUS FRÉQUEMMENT OCCUPÉES PAR LES SALARIÉS HANDICAPÉS (FAP 86, DONNÉES FRANCE)

	Effectifs salariés handicapés	Répartition (%)
Agents d'entretien	17 695	8
Employés administratifs d'entreprise	13 368	6
Ouvriers qualifiés des industries de process	10 306	5
Caissiers, employés de libre-service	8 488	4
Ouvriers qualifiés de la manutention	8 287	4
Ouvriers non qualifiés des industries de process	6 999	3
Ouvriers non qualifiés de la manutention	6 215	3
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	5 225	2
Secrétaires	4 484	2
Employés et techniciens des assurances	4 468	2
Employés de la comptabilité	3 342	2
Aides-soignants	2 997	1
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	2 749	1
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	2 497	1
Ouvriers qualifiés de la maintenance	2 464	1
Ouvriers qualifiés de la mécanique	2 464	1
Toutes FAP	210 143	100

Source : Dares 2005 – Traitement ORM.

2. L'INSERTION PROFESSIONNELLE

2.1. LES RETOURS À L'EMPLOI

Des reprises d'emploi moins fréquentes pour les demandeurs d'emploi TH

Seuls 18 % des demandeurs d'emploi handicapés sortis des listes de Pôle emploi dans l'année 2009 ont déclaré avoir trouvé un emploi (22 % pour l'ensemble des publics).

TABLEAU 10 LES SORTIES DES FICHIERS DE PÔLE EMPLOI EN 2009

	DEFM TH	DEFM Tous publics
Nombre de sorties des fichiers	21 963	477 427
Évolution 2008-2009 (%)	- 4,3	+ 2,5
Part des sorties pour le motif « reprise d'emploi » (%)	18	22

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – Demandes d'emploi sorties, cumul 2009 – Traitement ORM.

2.2. L'ACCÈS AUX MESURES D'AIDE PUBLIQUE ET AUX AIDES DE L'AGEFIPH

Une baisse des recours aux contrats aidés du secteur marchand

Concernant les aides publiques à l'emploi, le nombre d'entrées en contrats aidés du secteur marchand (CIE, CI-RMA) poursuit sa baisse pour les travailleurs handicapés. Les entrées en CIE ont reculé, alors qu'elles ont plus que doublé pour l'ensemble des publics entre 2008 et 2009. En revanche, les entrées en CAE, contrat aidé du secteur non marchand pour lequel les travailleurs handicapés constituent un des publics prioritaires ciblés en région (en 2009), ont fortement augmenté.

Les contrats durables ayant reçu une prime de l'Agefiph ont sensiblement diminué en un an (- 7 % entre 2008 et 2009).

Le nombre d'aides à la création d'entreprise est toujours en hausse, alors que le statut d'auto-entrepreneur, avec lequel cette aide n'est pas compatible, a été mis en place.

TABLEAU 11 LES DISPOSITIFS D'AIDE PUBLIQUE À L'EMPLOI EN PACA

	TH		Tous publics		% TH dans l'ensemble des entrées
	Nombre d'entrées en 2009	Évolution 2008-2009 (%)	Nombre d'entrées en 2009	Évolution 2008-2009 (%)	
CAE	957	+ 61,7	18 321	+ 103,0	5,2
CA	276	- 11,3	3 922	- 3,0	7,0
CIE	235	- 19,8	8 231	+ 156,3	2,9
CI-RMA	55	- 31,3	548	- 38,6	10,0

Source : Cnasea, Dares, Direccte PACA – Cumul de janvier à décembre 2009 – Traitement ORM.

TABLEAU 12 LES AIDES DE L'AGEFIPH EN PACA

	Effectifs	Évolution 2008-2009 (%)
Contrats primés*	1 878	- 7,3
Création d'activité	466	+ 13,9

* CDI ou CCD supérieur à 12 mois.

Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

Contrats aidés du secteur

non marchand

Contrat d'avenir (CA)

Contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE)

Contrats aidés

du secteur marchand

Contrat initiative emploi (CIE)

Contrat d'insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA)

(Mesures d'aide publique en vigueur en 2009)

2.3. LES ACTIONS DES CAP EMPLOI

Précaution de lecture

La mise en place d'un logiciel commun à l'ensemble des Cap emploi (Parcours H) a généré quelques erreurs dans les rapports d'activité de 2009. Les éléments exploitables pour 2009 concernent le nombre de contrats. Afin de faire une analyse plus détaillée (caractéristiques des travailleurs handicapés et des employeurs) les rapports d'activité étudiés sont donc ceux de l'année 2008.

Des placements réalisés majoritairement au sein d'entreprises non assujetties

En 2009, plus de 4 750 contrats de travail ont été signés avec l'appui des Cap emploi de la région, soit une hausse de 11 % en un an. Le développement de la prime initiative emploi (PIE¹) mise en place par l'Agefiph peut expliquer en partie cette évolution. La moitié des contrats signés en 2009 sont durables (CDI ou CDD supérieur à 12 mois) et plus d'un contrat sur deux est à temps partiel, ce qui correspond à la demande fréquente des travailleurs handicapés.

En 2008, les entreprises de moins de vingt salariés (non assujetties), représentent plus de la moitié des employeurs ayant réalisé un recrutement. Les entreprises de moins de dix salariés, fortement majoritaires en PACA, représentent presque 4 embauches sur 10.

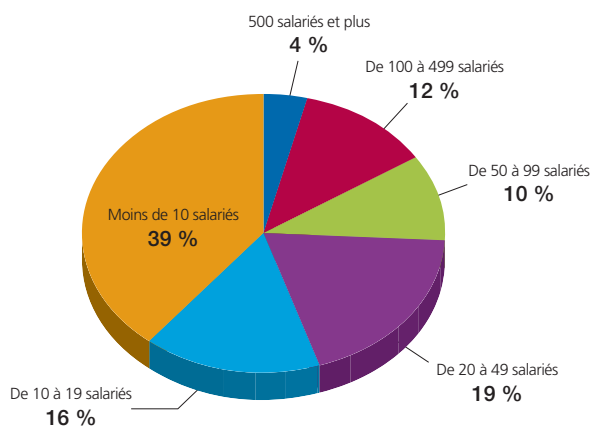
Le commerce est le secteur d'activité avec lequel le plus de contrats ont été signés (16 %). Très présent en PACA (un des deux premiers employeurs de main-d'œuvre salariée avec la santé et l'action sociale), c'est aussi un important employeur de travailleurs handicapés. Trois de ses métiers font partie des plus demandés par les travailleurs handicapés lors de leur inscription à Pôle emploi.

TABLEAU 13 RECRUTEMENTS RÉALISÉS AVEC L'APPUI DES CAP EMPLOI EN 2008 ET 2009

	Année 2008	Année 2009
Nombre de personnes ayant signé un contrat	3 633	3 803
Nombre de contrats de travail	4 288	4 762
Dont contrats employeurs publics	530	663
Part des contrats à temps partiel	43 %	52 %
Part des contrats durables (CDI, CDD supérieur à 12 mois)	54 %	53 %

Source : Cap emploi, DR Agefiph – Rapports d'activité – Traitement ORM.

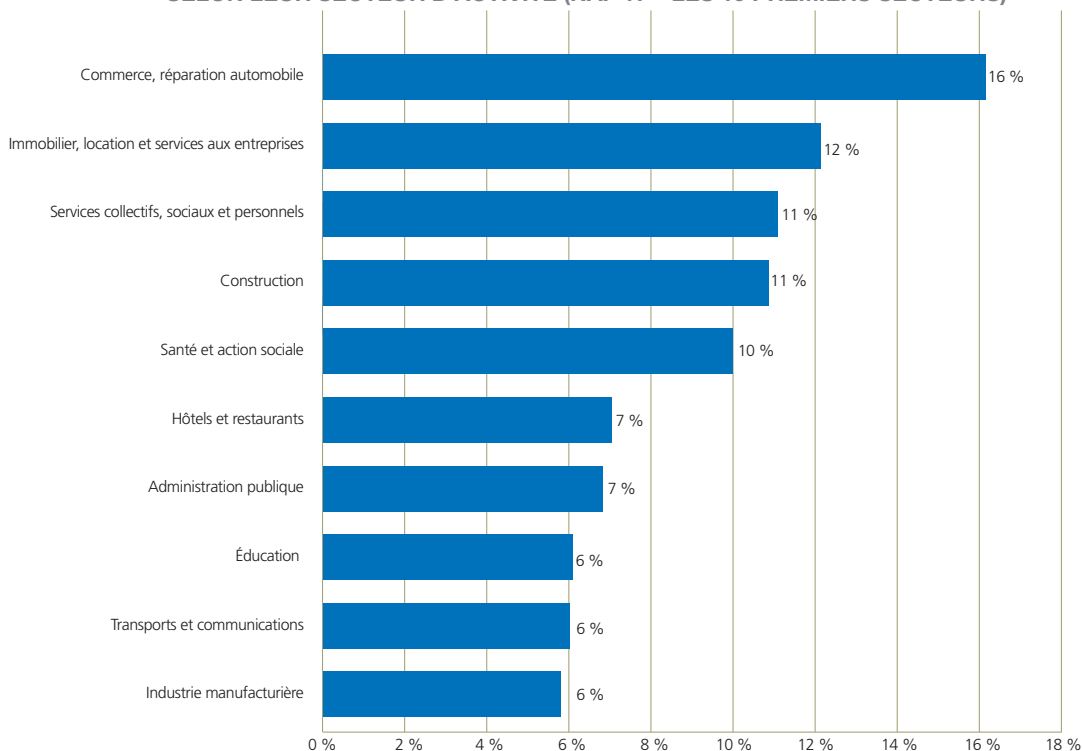
GRAPHIQUE 6 RÉPARTITION DES ENTREPRISES AYANT SIGNÉ UN CONTRAT DE TRAVAIL EN 2008 SELON LEUR TAILLE



Source : Cap emploi, DR Agefiph – Rapports d'activité 2008 – Traitement ORM.

¹ Subvention forfaitaire, à destination de l'entreprise, pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois conclu avec une personne handicapée rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.

GRAPHIQUE 7 RÉPARTITION DES ENTREPRISES AYANT SIGNÉ UN CONTRAT DE TRAVAIL EN 2008 SELON LEUR SECTEUR D'ACTIVITÉ (NAF 17 – LES 10 PREMIERS SECTEURS)



Source : Cap emploi, DR Agefiph – Rapports d'activité 2008 – Traitement ORM.

Travailleurs handicapés pris en charge et travailleurs handicapés recrutés : des écarts qui pointent des difficultés spécifiques

La population des demandeurs d'emploi TH accompagnée par les Cap emploi est, en structure et sans se référer au type de handicap, le reflet de la population des demandeurs d'emploi TH inscrits à Pôle emploi : elle est majoritairement masculine, les seniors de plus de 50 ans représentent presque un tiers des effectifs et le niveau V de formation est le plus représenté.

Parmi les personnes prises en charge par Cap emploi, le handicap moteur est le handicap le plus fréquent, mais des handicaps « complexes » comme le multi-handicap, la maladie mentale et la déficience intellectuelle représentent à eux trois presque 1 situation sur 5 (19 %).

Certaines caractéristiques d'âge, de formation, de handicap semblent influencer sur la difficulté des placements en entreprise. Les seniors, qui représentent 30 % des nouveaux entrants, sont sous-représentés dans les placements réalisés (26 %). Si un cinquième (19 %) des personnes nouvellement reçues ont un niveau VI de formation, ces candidats ne représentent que 14 % des personnes ayant signé un contrat. La maladie mentale est le handicap principal de 9 % des personnes reçues et de 7 % des personnes placées.

TABLEAU 14 CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES PRISES EN CHARGE ET PLACÉES PAR LES CAP EMPLOI EN 2008

	Personnes prises en charge	Personnes ayant signé un contrat
Effectifs	8 833	3 633
Part des femmes (%)	44	45
Part des 50 ans et plus (%)	30	26
Niveau de formation déclaré (répartition en %)		
Niveaux I à III	10	9
Niveau IV	15	16
Niveau V	43	48
Niveau V bis	13	13
Niveau VI	19	14
Handicap principal (répartition en %)		
Moteur	49	51
Maladie invalidante	23	21
Visuel	3	3
Auditif	4	5
Déficiência intellectuelle	2	2
Maladie mentale	9	7
Multi-handicap	8	7
Autres	2	3

Source : Cap emploi, DR Agefiph – Rapports d'activité 2008 – Traitement ORM.

L'insertion des jeunes travailleurs handicapés en PACA

Les jeunes de la région rencontrent des difficultés d'insertion au cours des trois années qui suivent leur sortie du système éducatif. Plus d'un jeune non qualifié sur trois est au chômage à l'issue de ces trois années. Ils trouvent plus souvent leur premier emploi dans des secteurs d'insertion rapide mais fragile, comme le commerce et l'hôtellerie-restauration.

Qu'en est-il des jeunes en situation de handicap ? Aucune donnée ne permet de savoir si les jeunes handicapés connaissent davantage de difficultés d'insertion professionnelle. Ils sont peu nombreux à s'inscrire à Pôle emploi (sous le statut « travailleur handicapé ») : environ 500 en PACA. Pour autant, l'analyse de leur parcours révèle une certaine vulnérabilité face à l'entrée sur le marché du travail.

Ils sortent plus fréquemment de l'école sans qualification

Un des facteurs les plus déterminants dans l'insertion professionnelle des jeunes reste aujourd'hui le diplôme. Or, un jeune demandeur d'emploi handicapé sur trois ne possède aucune qualification, c'est beaucoup plus que pour l'ensemble des chômeurs du même âge. Pour le public handicapé, l'élévation du niveau de formation entre générations n'est pas visible : les moins de 25 ans sont aussi faiblement diplômés que leurs aînés.

En effet, certains types de handicap ne favorisent pas la poursuite d'études. C'est le cas des déficiences intellectuelles et mentales, qui représentent la première cause de handicap des jeunes fréquentant le système scolaire ordinaire (près de 40 % des élèves handicapés dans le second degré).

Leur orientation professionnelle est plus difficile

Les jeunes demandeurs d'emploi handicapés cherchent à s'insérer sur une plus large palette de métiers que leurs aînés. Ils sont plus souvent attirés par les métiers permettant un accès rapide à l'emploi, comme ceux du commerce ou de l'hôtellerie-restauration. Mais ces métiers se caractérisent souvent par des emplois précaires et des conditions de travail difficiles. Il semble que certains s'y orientent sans en connaître réellement le contenu ni les exigences.

Leurs parcours d'entrée sur le marché du travail sont marqués par une forte instabilité

Certains jeunes handicapés ont connu plusieurs réorientations professionnelles dans leur parcours. Des jeunes ayant acquis une première qualification professionnelle, notamment, se rendent compte, en cours de formation ou en exerçant le métier, que celui-ci n'est pas compatible avec leur problème de santé. Ainsi, beaucoup connaissent des parcours chaotiques marqués par des échecs successifs qui accroissent leur démotivation et leur perte de confiance.

Pour ces jeunes, tout se passe comme si la prise en compte des contraintes liées à leur état de santé renforçait la difficulté à se projeter dans l'emploi.

Référence : Impacts du handicap sur l'insertion des jeunes en PACA, ORM, septembre 2008.

CHAPITRE 2

ANALYSE ET PISTES DE TRAVAIL SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI

1. CROISER DES EXPERTISES SANTÉ / TRAVAIL / ORIENTATION ET FORMATION

→ En facilitant la coopération entre les différents acteurs et prestataires, spécialisés ou généralistes, intervenant lors du parcours d'insertion

Faciliter l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de droit commun lors de leur parcours d'accès à l'emploi nécessite d'optimiser l'articulation entre les acteurs de ces dispositifs, les prestataires et les acteurs du handicap. Croisement des expertises, préconisations appuyées sur des diagnostics partagés, temps de régulation, prise en compte de priorités pour l'entrée dans les dispositifs... : ces actions sont utiles au cours des différentes étapes du parcours d'accès à l'emploi et sont à réaffirmer, par exemple, dans des conventions de partenariat. La « plateforme de suivi des parcours » de la MDPH des Alpes-Maritimes en est un bon exemple.

→ En poursuivant la mise en œuvre de dispositifs permettant de diversifier les recherches d'emploi des personnes handicapées

Les métiers exercés par les travailleurs handicapés en emploi sont plus variés que ceux sur lesquels ils se positionnent lors de leur inscription à Pôle emploi. La non prise en compte de cette diversité de possibilités limite les emplois cibles et génère une concurrence entre demandeurs d'emploi.

Tous les dispositifs intégrant un accompagnement individualisé sur le projet, sa validation médicale et la mise en situation professionnelle (avis médico-professionnel émis par les médecins du travail, service appui projet mobilisé par les MDPH, centre de préorientation, Emopp...) concourent à élargir les pistes de débouchés professionnels.

2. PRÉVENIR LES RISQUES DE RUPTURE DANS LES PARCOURS

→ En adaptant les actions aux caractéristiques des publics et de leurs handicaps lors des phases d'accompagnement vers l'emploi

Le handicap est un terme générique recouvrant une grande diversité de problèmes de santé (auxquels s'adjoignent parfois des difficultés sociales). Il apparaît que certains handicaps génèrent plus que d'autres des difficultés lors du placement. Un appui provenant d'associations spécialisées ou le recours à des prestations spécifiques, comme c'est déjà le cas pour certaines déficiences (visuelles, auditives, maladies psychiques...), permet de mieux accompagner les parcours d'insertion.

→ En maintenant un suivi « de proximité » pendant la période de recherche d'emploi des personnes handicapées

Devant les difficultés à reprendre une activité même réduite et compte tenu des sorties plus fréquentes du chômage pour « arrêt de recherche », le risque de démotivation ou de retrait du marché de l'emploi est majoré pour les travailleurs handicapés.

L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi TH peut pallier ces risques de décrochage (référént, souplesse de rendez-vous, accompagnement dans les entreprises, etc.), à l'image des services des Cap emploi ou des « parcours accompagnement » dans le cadre des projets personnalisés d'accès à l'emploi de Pôle emploi.

3. MOBILISER LES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN ET LES OUTILS RÉGIONAUX

→ **En préservant l'accès des personnes handicapées aux aides mobilisées pour lutter contre les risques de chômage de longue durée**

La plus grande exposition des travailleurs handicapés au risque de chômage de longue durée motive leur accès prioritaire à des mesures jouant le rôle de « leviers » pour l'accès à l'emploi comme les contrats aidés, les contrats en alternance, voire d'autres types de mesures de droit commun déployées pour favoriser la « sécurisation des parcours professionnels ».

→ **En promouvant, dans le cadre d'outils de politiques contractuelles entre les branches professionnelles et les pouvoirs publics, des actions facilitant l'insertion des travailleurs handicapés**

Les spécificités du profil des demandeurs d'emploi TH conduisent à anticiper des difficultés de retour à l'emploi qui ne relèvent pas uniquement de dynamiques individuelles ou d'actions d'équipes spécialisées. L'emploi et la formation des travailleurs handicapés ont aussi leur place dans les lieux de contractualisation entre pouvoirs publics et branches professionnelles, comme, par exemple, les « accords cadres quadripartites », les EDEC (engagement et développement des emplois et compétences) ou le dispositif IRIS (fonds d'intervention régional pour l'investissement social).

PARTIE II : ACCÈS À LA FORMATION

CHAPITRE 1

ÉTAT DES LIEUX

Quelles finalités de la formation pour les demandeurs d'emploi handicapés ?

La formation professionnelle peut être considérée comme un outil favorisant le retour à l'emploi en contribuant à élever les niveaux de qualification. Qu'en est-il pour les demandeurs d'emploi handicapés, majoritairement non diplômés ? Les indicateurs quantitatifs tendent à montrer qu'ils accèdent peu à la formation. L'analyse de leurs parcours permet, elle, de distinguer différentes finalités de la formation.

Opérer une reconversion

Dans certains parcours marqués par une rupture due à un problème de santé (apparition d'une maladie au cours de la vie professionnelle, accident du travail ou de la vie...), notamment chez les personnes en début de vie active, la formation s'inscrit dans un processus de reconversion professionnelle. La finalité est ici d'apprendre un nouveau métier lorsqu'on ne peut soudainement plus exercer celui pour lequel on est qualifié. Le projet professionnel est alors fondé sur un choix plus ou moins raisonné, dont les déterminants relèvent le plus souvent :

- des aspirations personnelles : « *Ce qui me plaît dans le bâtiment : c'est pas la routine. (...) Quand j'ai commencé à refaire des apparts, je me suis aperçu que ça me branchait bien* » ;
- des possibilités d'insertion sur le marché de l'emploi : « *Il y a peut-être plus d'avenir, plus de débouchés dans ce métier* » ;
- ou des compétences de la personne : « *Mon expérience de boulanger a été un argument à 80 % pour mon choix de formation de cuisinier.* »

Assurer sa réinsertion

Dans d'autres cas, la formation a pour première finalité l'acquisition d'une qualification facilitant l'accès à un emploi. Ici la notion de métier est secondaire. Souvent, les personnes s'en remettent aux structures d'insertion pour le choix de la formation. L'orientation vers les métiers administratifs, comme un choix par défaut lié avant tout au handicap, est emblématique de ce type de situation : « *Ils m'ont trouvé une formation d'agent administratif (...), c'est par rapport à mon handicap, c'était le métier le plus adapté... Mais moi je connaissais rien à l'ordinateur, je savais même pas l'allumer !* »

Rompre l'inactivité

La formation peut aussi être perçue comme une fin en soi, l'objectif étant avant tout de combler le « vide » de la recherche d'emploi. Ces personnes, qui multiplient les expériences de formation et placent en elles tous leurs espoirs, sont souvent déçues : « *Voyez, j'en ai fait des formations, des attestations ça j'en ai ! (...) Chaque formation m'a rien apporté, c'était pour boucher un trou, c'est tout !* »

L'analyse des parcours parfois atypiques des demandeurs d'emploi handicapés montre que, pour eux, les logiques d'élévation du niveau de qualification ou d'accès rapide à l'emploi qui sous-tendent le passage par la formation professionnelle ne s'appliquent pas forcément.

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

Le service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA)

prend appui sur des dispositifs dénommés « Espaces » : l'espace territorial d'accompagnement, d'information et d'orientation professionnelle (ETAIOP), l'espace territorial d'accès aux premiers savoirs (Etaps), l'espace territorial d'accès à la qualification (ETAQ), l'espace ouvert d'éducation permanente (EOEP).

Au sein des ETAIOP, **le service d'orientation professionnelle (Sedop)** concerne prioritairement les jeunes de moins de 26 ans en difficulté d'insertion et les adultes sans qualification professionnelle de niveau V ou IV.

Un des objectifs visés est de favoriser la construction d'un projet professionnel en faisant le point sur le parcours de la personne, en identifiant et en facilitant la mise en place d'activités et des pistes d'action permettant sa mise en œuvre.

La prestation de **conseil et accompagnement personnalisé pour la sécurisation du parcours professionnel** réalisée par le psychologue de l'AFPA (appelée S2) fait suite à un entretien avec le conseiller de Pôle emploi. Son objectif premier est de vérifier un besoin de formation. S'il est confirmé, il s'agit de construire le parcours de formation et le plan d'action assurant l'entrée en stage. Des solutions alternatives peuvent également être proposées (VAE, retour direct à l'emploi...).

1. L'ORIENTATION ET L'AIDE À LA DÉFINITION DU PROJET PROFESSIONNEL

Remarque

Les données sur l'orientation des personnes handicapées vers l'emploi et la formation sont rares. Pour autant, ce champ est très important et cette étape est à prendre en compte pour toute analyse de l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle.

1.1. LE SERVICE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (SEDOP – RÉGION)

Un faible recours au Sedop pour les personnes handicapées

En 2009, 112 travailleurs handicapés ont été accueillis dans un Sedop, soit 18 % de moins que l'année précédente. Les travailleurs handicapés représentent seulement 1,7 % des personnes ayant bénéficié d'une action du Sedop en 2009.

Alors que les Sedop sont prioritairement fréquentés par des jeunes de moins de 26 ans (93 % de l'ensemble), 42 % des travailleurs handicapés qui y sont accueillis ont plus de 26 ans.

TABLEAU 16 LES ENTRÉES DANS UNE ACTION DU SEDOP EN 2009

	TH	Tous publics
Effectifs 2009	112	6 485
Part des femmes (%)	53	60
Part des plus de 26 ans (%)	42	7

Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

1.2. LE SERVICE D'APPUI À LA DÉFINITION D'UN PARCOURS DE FORMATION (S2 – AFPA)

Une part importante de travailleurs handicapés seniors entrés en prestation d'orientation

En 2007, 1 667 travailleurs handicapés ont bénéficié de la prestation S2 de l'AFPA. Parmi eux, il y a une majorité d'hommes (58 %). La part des plus de 45 ans est elle aussi importante, et représente plus d'un quart (26 %) du public TH reçu.

Ce sont avant tout des chômeurs de courte durée (moins d'un mois) qui bénéficient de ce type de prestation (44 %), mais la part des chômeurs de longue durée (plus d'un an) est assez élevée. Elle est de 29 % pour les travailleurs handicapés reçus dans le dispositif.

À l'issue de la prestation d'orientation, 33 % des travailleurs handicapés sont orientés vers une action d'aide au projet ou d'accompagnement et 62 % vers une formation de droit commun (38 %) ou dans un centre de rééducation professionnelle (CRP, 25 %).

1.3. LA CONSOLIDATION DU PROJET DE FORMATION (CPF – AFPA)

Une part également importante des seniors dans une action de CPF

En 2009, 238 travailleurs handicapés sont entrés dans une action de consolidation du projet de formation (CPF), soit une hausse de 3 % en un an. Les travailleurs handicapés représentent 88 % des personnes entrées en CPF.

71 % sont entrés en CPF par le biais d'une prescription du Cap emploi. Il y a une grande majorité d'hommes (63 %) et 29 % ont plus de 46 ans.

TABLEAU 16 CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ENTRÉS DANS UNE ACTION DE CPF EN 2009

	TH
Effectifs entrés en 2009	238
Part des femmes (%)	37
Âge (répartition en %)	
Moins de 25 ans	9
26-35 ans	22
36-45 ans	40
46 ans et plus	29

Source : AFPA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

1.4. LES PRESTATIONS SPÉCIFIQUES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Importance de la prise en compte de l'aspect médical dans les actions d'orientation et d'aide à la définition des projets professionnels

En 2010, les centres de préorientation ont une capacité d'accueil d'environ 100 places. Ces centres sont présents sur trois des six départements de la région : Hautes-Alpes, Alpes-Maritimes et Bouches-du-Rhône. En 2009, l'Agefiph a financé 1 506 parcours en Emopp (élaboration et mise en œuvre du projet professionnel) en région PACA. Le but de l'Emopp est de formaliser un (ou plusieurs) projet(s) professionnel(s) en milieu ordinaire de travail, compatible(s) avec le handicap et cohérent(s) avec le marché du travail.

TABLEAU 17 CAPACITÉ D'ACCUEIL DANS LES CENTRES DE PRÉORIENTATION DE LA RÉGION

	Nombre de places
Alpes-de-Haute-Provence	0
Hautes-Alpes	30
Alpes-Maritimes	27
Bouches-du-Rhône	40
Var	0
Vaucluse	0
PACA	97

Source : Répertoire Finess – Année 2010 – Traitement ORM.

1.5. LES PRESTATIONS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI (PÔLE EMPLOI)

Un recours légèrement plus fréquent aux prestations d'évaluation en milieu de travail

En 2009, plus de 5 400 prestations de Pôle emploi ont été mobilisées pour des demandeurs d'emploi handicapés. Les travailleurs handicapés représentent 3,7 % des bénéficiaires d'une prestation de Pôle emploi. Ils sont légèrement plus représentés dans les prestations d'évaluation, notamment celles en milieu de travail. En revanche, ils semblent avoir moins recours aux bilans de compétences approfondis.

TABLEAU 18 NOMBRE DE PRESTATIONS DE PÔLE EMPLOI EN 2009

	Effectifs TH	Part des TH (%)
Méthodes ¹	2 422	4,1
Évaluations ²	626	4,7
Accompagnements (hors BCA)	2 242	3,2
Bilan de compétences approfondi (BCA)	172	2,9
Ensemble	5 462	3,7

¹ Ateliers et stratégie de recherche d'emploi.

² Évaluation des compétences et capacités professionnelles, évaluation en milieu de travail, évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise, évaluation par simulation.

Source : Pôle emploi – Prestations sous-traitées en 2009, DEFM en catégories 1 à 3 – Traitement ORM.

La consolidation du projet

de formation (CPF) a pour objectif de mobiliser la personne sur son projet de formation et d'emploi, en cohérence avec son environnement. Ce module est nécessairement articulé à une formation conduisant à une qualification ou une certification, précédée, si nécessaire, d'une préprofessionnalisation.

Les centres de préorientation

accueillent sur une période de 8 à 12 semaines les personnes handicapées dont l'orientation présente des difficultés particulières. Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan dynamique incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités ainsi qu'une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle. Les conclusions de l'action de préorientation sont transmises à la CDAPH.

Au sein des ETAQ, les **formations préqualifiantes** visent l'acquisition des aptitudes et savoirs techniques et technologiques préparant à l'accès à une qualification professionnelle ciblée. Elles concernent les jeunes de 16 à 25 ans et les adultes sans emploi et sans qualification.

Les formations professionnalisantes visent l'acquisition de connaissances et compétences ciblées, complémentaires à une qualification déjà acquise. Elles concernent prioritairement les jeunes de 16 à 25 ans et les adultes demandeurs d'emploi, déjà titulaires d'un diplôme.

2. LES FORMATIONS NON CERTIFIANTES

Une orientation plus complexe, une population moins diplômée, des parcours scolaires et professionnels plus chaotiques. En 2008, 15 % des travailleurs handicapés entrés dans un parcours de formation à l'AFPA ont bénéficié d'au moins deux actions (préqualifiantes ou qualifiantes) dans l'année (contre 8 % tous publics).

2.1. LES ACTIONS NON CERTIFIANTES (RÉGION ET AFPA)

Un recours plus fréquent aux actions de préprofessionnalisation de l'AFPA

En 2009, 70 travailleurs handicapés sont entrés dans une action de « préprofessionnalisation » de l'AFPA. Ils représentent 13 % de l'ensemble des entrées en préprofessionnalisation. 71 % de travailleurs handicapés sont entrés dans une préprofessionnalisation du secteur tertiaire (42 % pour l'ensemble des publics). À noter également que 83 personnes handicapées sont entrées en 2009 dans une formation en enseignement à distance (EAD) à l'AFPA, soit 14 % de l'ensemble des stagiaires en EAD.

TABLEAU 19 LES ENTRÉES DANS LES ACTIONS NON CERTIFIANTES AFPA ET RÉGION EN 2009

	Effectifs TH	Part des TH (%)
Préprofessionnalisation AFPA	70	12,5
Autres actions préqualifiantes AFPA	125	7,9
Formations préqualifiantes Région	31	1,7
Formations professionnalisantes Région	68	2,2

Source : Conseil régional PACA, DFA – AFPA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

2.2. L'ACCÈS AUX PREMIERS SAVOIRS : LES ETAPS

Les travailleurs handicapés représentent moins de 2 % des personnes entrées dans un Etaps

En 2009, 148 personnes handicapées sont entrées dans un Etaps (espace territorial d'accès aux premiers savoirs). Bien que ce nombre ait augmenté par rapport à 2008 (+ 59 %), leur part reste très faible (1,6 %). Ce constat est surprenant au regard des problématiques de qualification de cette population.

Alors que le dispositif Etaps est surtout destiné aux jeunes de 16 à 26 ans non qualifiés, plus du tiers des personnes handicapées entrées en Etaps ont plus de 26 ans. Ce décalage en termes d'âge se retrouve dans la plupart des dispositifs. C'est pourquoi les travailleurs handicapés accèdent moins aux dispositifs exclusivement destinés aux jeunes.

Le public TH est aussi plus masculin que l'ensemble (alors que les femmes sont nettement plus nombreuses parmi les personnes handicapées en formation qualifiante).

TABLEAU 20 LES PERSONNES ENTRÉES DANS UN ETAPS EN 2009

	TH	Tous publics
Effectifs 2009	148	8 987
Part des femmes (%)	39	59
Part des plus de 26 ans (%)	35	21

Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

3. LES FORMATIONS CERTIFIANTES

3.1. LES FORMATIONS QUALIFIANTES RÉGION

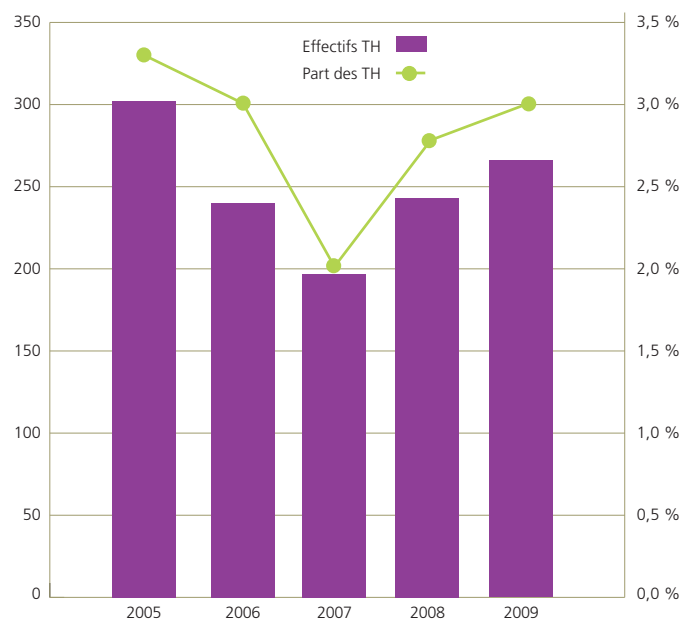
Précaution de lecture

Les données suivantes concernent les entrées en formation qualifiante sur l'année 2009 (hors apprentissage). Pour éviter les doubles comptes, les personnes entrées en formation en 2008 et qui sont toujours dans le dispositif en 2009 ne sont pas prises en compte.

Une augmentation des entrées dans les formations qualifiantes de la Région mais une part des stagiaires TH qui reste faible

En 2009, 269 travailleurs handicapés sont entrés dans une formation qualifiante de la Région, soit une hausse de 11 % en un an. Cependant, leur part au sein de l'ensemble des stagiaires reste faible (3 %). Le public des TH, plutôt âgé et faiblement qualifié, ne s'inscrit pas forcément dans les publics prioritaires pour les organismes de formation.

GRAPHIQUE 8 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ENTRÉS EN FORMATION QUALIFIANTE RÉGION



Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

Plus de femmes, de seniors et de niveaux V parmi les stagiaires TH

Les femmes sont majoritaires parmi les stagiaires TH (alors qu'elles sont minoritaires chez les demandeurs d'emploi handicapés). Ce constat est à mettre en lien avec les spécialités de formation, plutôt orientées vers le tertiaire administratif, filières dans lesquelles se concentrent à la fois les femmes et les travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés sont nettement plus âgés que l'ensemble des stagiaires : la part des personnes de plus de 46 ans est presque 4 fois supérieure (27 % contre 7 % tous publics). Pour les personnes handicapées, les formations qualifiantes sont plus utilisées dans une logique de reconversion en cours de vie professionnelle et moins au titre d'un « complément » de formation initiale.

Au sein des ETAQ, les **formations qualifiantes** peuvent se préparer par la voie de l'apprentissage ou de la formation professionnelle et visent l'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat, de niveau V à II). Par la voie de la formation professionnelle, les formations qualifiantes concernent prioritairement les jeunes de 16 à 25 ans et les adultes sans emploi et sans qualification professionnelle.

Les travailleurs handicapés qui entrent en formation qualifiante sont plus nombreux que l'ensemble des stagiaires à avoir un niveau V : la surreprésentation des non-diplômés parmi les demandeurs d'emploi TH ne se retrouve pas chez les travailleurs handicapés bénéficiant de la formation. Comme pour l'ensemble des publics, la formation reste plus accessible aux personnes ayant déjà un bagage qu'aux non-diplômés.

TABLEAU 21 CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES ENTRÉS EN FORMATION QUALIFIANTE RÉGION

	TH	Tous publics
Effectifs entrés en 2009	269	8 933
Part des femmes (en %)	60	55
Âge (répartition en %)		
16-25 ans	22	61
26-35 ans	20	21
36-45 ans	31	11
46 ans et plus	27	7
Niveau de formation (répartition en %)		
Niveaux I à III	4	6
Niveau IV	15	21
Niveau V	59	50
Niveau VI	22	22

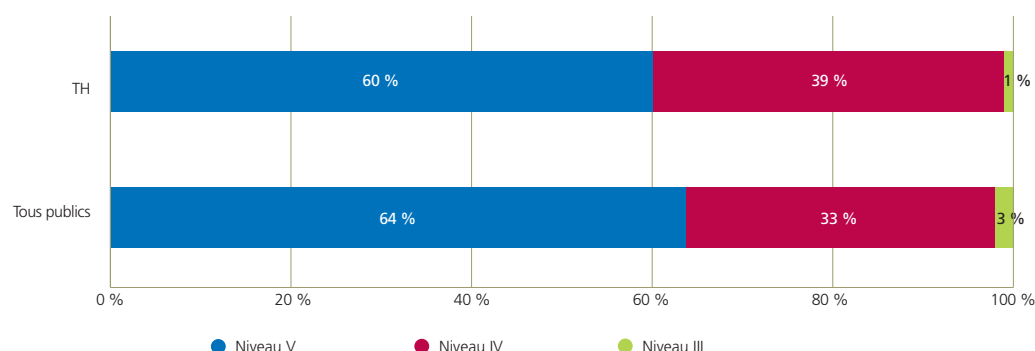
Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

Une concentration sur les filières secrétariat-bureautique et comptabilité-gestion

Les travailleurs handicapés entrent plus souvent que l'ensemble des stagiaires sur des formations de niveau IV. Cette logique d'élévation du niveau de qualification pour les personnes de niveau V va à l'encontre d'une idée reçue selon laquelle la plupart des personnes handicapées repartent de zéro parce que leur qualification serait rendue obsolète par leur handicap.

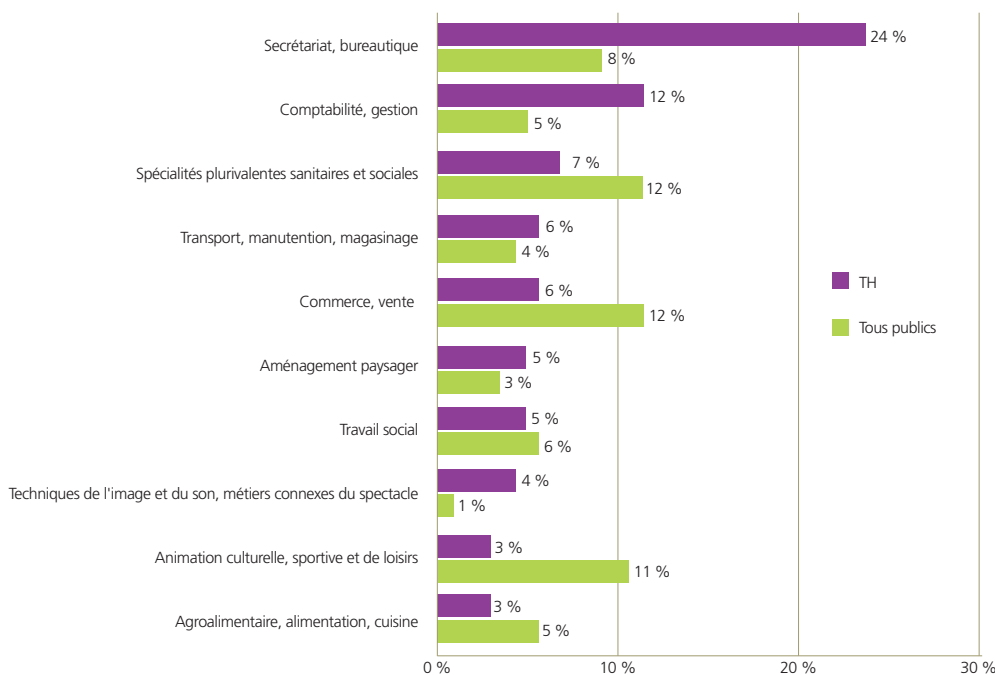
Les stagiaires handicapés sont plus fréquemment dans les filières du secrétariat-bureautique et de la comptabilité-gestion (36 % des TH dans ces deux filières, contre 13 % de l'ensemble des stagiaires). Ce constat questionne les logiques d'orientation des personnes handicapées vers la formation par rapport aux possibilités d'insertion professionnelle sur ces métiers.

GRAPHIQUE 9 RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LE NIVEAU DE LA FORMATION SUIVIE



Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 10 RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LA FILIÈRE DE FORMATION SUIVIE (LES 10 PREMIÈRES)



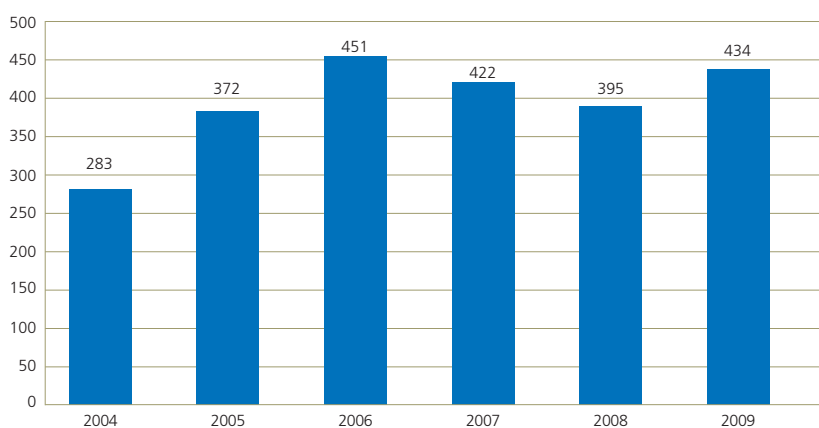
Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

3.2. LES FORMATIONS DIPLÔMANTES DE L'AFPA

Une augmentation des entrées dans les formations diplômantes de l'AFPA

En 2009, 434 travailleurs handicapés sont entrés dans une formation diplômante de l'AFPA, soit une hausse de 10 % en un an. La part des personnes handicapées dans ces formations a également augmenté : elle atteint 9 % en 2009 (+ 1 point en un an). Les moyens mis en œuvre par l'Agefiph en termes de co-financement d'actions ont pu contribuer à cette croissance.

GRAPHIQUE 11 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TH ENTRÉS EN FORMATION DIPLÔMANTE DE L'AFPA



Source : AFPA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

Les formations de l'AFPA

concernent des niveaux de qualification allant du CAP-BEP (niveau V) à bac + 4 (niveau I). Les formations qualifiantes sont sanctionnées par un titre professionnel du ministère en charge de l'emploi. Si la personne n'obtient pas le titre professionnel complet, le jury peut lui attribuer une validation partielle sous la forme de certificats de compétences professionnelles (CCP).

Des stagiaires handicapés plus âgés

Les répartitions homme-femme des stagiaires handicapés et tous publics sont relativement équivalentes. Contrairement aux formations qualifiantes de la Région, il n'y a pas de prédominance féminine, ce qui est en lien avec une place plus importante des formations dans les filières de la production à l'AFPA.

Les travailleurs handicapés entrés dans une formation diplômante sont nettement plus âgés : 70 % d'entre eux ont plus de 36 ans contre 36 % pour l'ensemble des stagiaires.

TABLEAU 22 CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES ENTRÉS EN FORMATION DIPLÔMANTE À L'AFPA

	TH	Tous publics
Effectifs entrés en 2009	434	4 725
Part des femmes (en %)	34	33
Âge (répartition en %)		
16-25 ans	7	29
26-35 ans	24	34
36-45 ans	42	24
46 ans et plus	27	13

Source : AFPA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

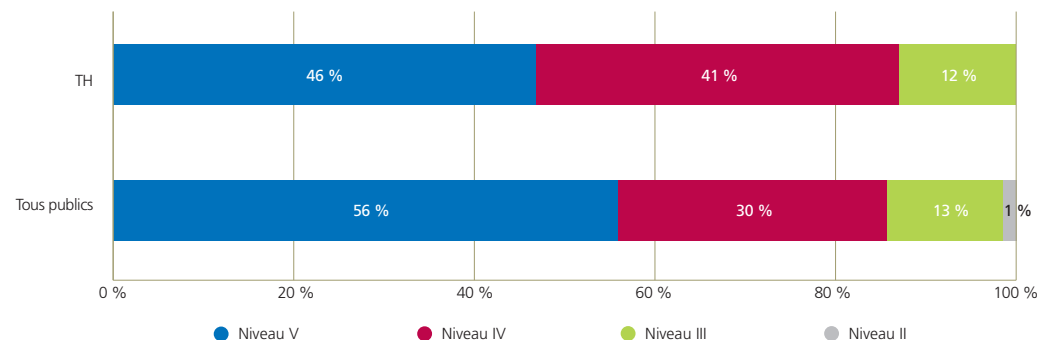
Comme pour les formations Région, prédominance de la filière secrétariat-bureautique chez les stagiaires TH

Les travailleurs handicapés sont plus nombreux que l'ensemble des stagiaires à suivre une formation de niveau IV. Le constat est le même que pour les formations qualifiantes de la Région.

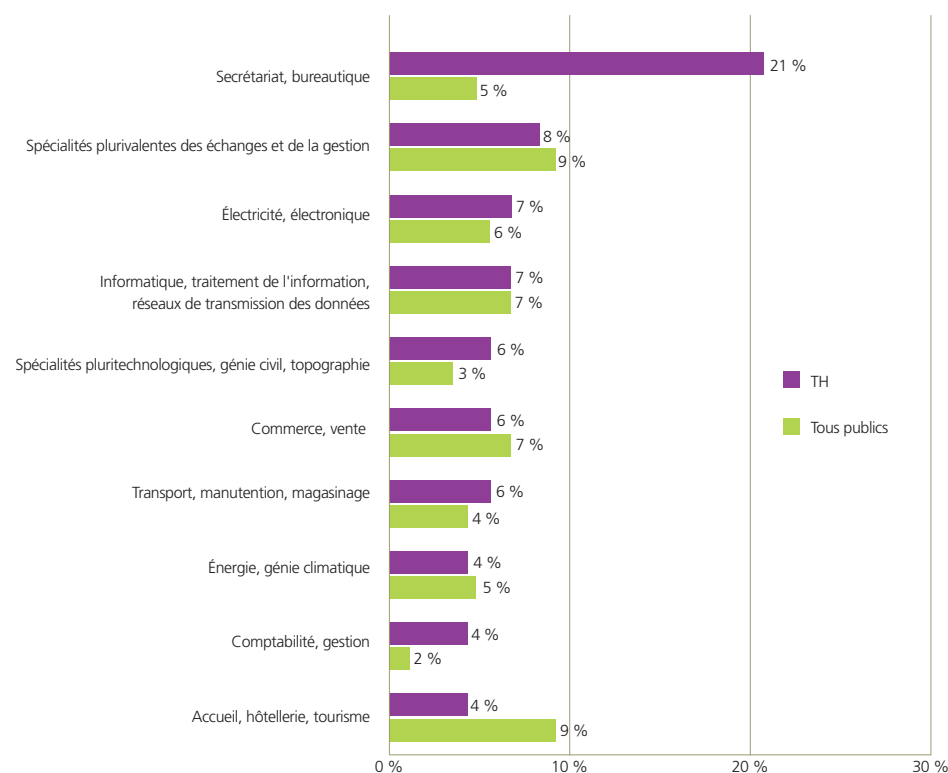
La prédominance de la filière secrétariat-bureautique est également marquée chez les stagiaires handicapés à l'AFPA. 21 % des TH sont dans cette filière (5 % pour l'ensemble des stagiaires).

La majorité des stagiaires en formation dans cette filière préparent des diplômes de niveau IV, mais les travailleurs handicapés sont plus souvent positionnés sur des formations préparant un diplôme de niveau V.

GRAPHIQUE 12 RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LE NIVEAU DE LA FORMATION SUIVIE



Source : AFPA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 13 RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LA FILIÈRE DE FORMATION SUIVIE (LES 10 PREMIÈRES)


Source : AFPA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

3.3. LES FORMATIONS DANS LES CENTRES DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE
Un nombre de places financées dans les CRP stable en région

D'après une étude menée en 2006 avec la Fagerh², les personnes entrées en CRP sont majoritairement des hommes possédant déjà un niveau V de formation. Ils suivent en très grande majorité des formations de niveau V, avec une prédominance des formations aux métiers administratifs (agent administratif d'entreprise, secrétariat-comptabilité). Là encore, le constat est le même que dans les formations de droit commun (formations qualifiantes de la Région et de l'AFPA), il semble donc que ce phénomène soit lié au public et non aux dispositifs.

TABLEAU 23 CAPACITÉ D'ACCUEIL DANS LES CRP DE LA RÉGION

	Nombre de places
Alpes-de-Haute-Provence	0
Hautes-Alpes	100
Alpes-Maritimes	125
Bouches-du-Rhône	404
Var	45
Vaucluse	0
PACA	674

Source : Répertoire Finess – Année 2010 – Traitement ORM.

Les centres de rééducation

professionnelle (CRP) sont des institutions médico-sociales. L'orientation vers un CRP se fait sur décision de la CDAPH. Ces centres sont chargés de dispenser une formation qualifiante aux personnes handicapées. Les formations comprennent des périodes d'application en entreprise. Elles sont parfois précédées de phases préparatoires, qui peuvent être générales, polyvalentes, comporter ou non une remise à niveau, être intégrées ou non aux cycles de formation. Un suivi médical, social, psychologique et un accompagnement à l'emploi des stagiaires est assuré.

² Fédération des associations gestionnaires des établissements de réadaptation pour handicapés.

3.4. LES AIDES DE L'AGEFIPH EN DIRECTION DE LA FORMATION

Précaution de lecture

Les données suivantes concernent les aides financières que l'Agefiph a versées en 2009. Elles peuvent donc faire doublon avec les effectifs en formation traités dans les parties précédentes.

Augmentation des aides de l'Agefiph en direction de la formation

Les aides de l'Agefiph en direction de la formation des travailleurs handicapés sont en hausse, en PACA comme sur l'ensemble du territoire national. C'est une priorité de l'Agefiph depuis la mise en œuvre d'Handicompétences (en 2006). La plus grande partie de ces aides concerne des actions de mobilisation et de remise à niveau et vient pallier un déficit d'accès des travailleurs handicapés à ce type d'action. Pour les actions qualifiantes et de mobilisation, 56 % des aides interviennent dans le cadre d'actions (formations individuelles ou collectives) co-financées ou contractualisées avec des partenaires (État, Région, AFPA, Pôle emploi).

TABLEAU 24 LES AIDES POUR LA FORMATION ENVERS LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2009 (AGEFIPH)

	Effectifs	Évolution 2008-2009 (%)
Mobilisation et remise à niveau	2 732	+ 21,7
Préqualifiant, qualifiant et professionnalisant	2 102	+ 38,7
Alternance et apprentissage	392	+ 28,5
<i>Dont apprentissage</i>	112	+ 6,7
<i>Dont contrats de professionnalisation jeunes</i>	66	+ 26,9
<i>Dont contrats de professionnalisation adultes</i>	214	+ 44,6
Total	5 226	+ 28,6

Source : Agefiph.

Plus d'hommes bénéficiaires des formations individuelles (FIA)

En 2009, l'Agefiph a financé presque deux fois plus d'actions individuelles de formation qu'en 2008, qu'il s'agisse de formations diplômantes ou plus souvent qualifiantes.

Les hommes sont plus nombreux à avoir bénéficié de ces aides, et la part des femmes est encore plus faible si l'on ne considère que les actions diplômantes (39 % de femmes).

Ces formations ont concerné en priorité les domaines du secrétariat, bureautique, comptabilité, accueil (24 %) et également du transport (conducteur poids lourd, transport routier, transport de personnes : 21 %).

TABLEAU 25 LES FORMATIONS INDIVIDUELLES FINANCÉES PAR L'AGEFIPH (FIA)

Nombre de formations financées en 2009	379
Part des femmes (%)	45
Part des formations diplômantes (%)	43
Évolution 2008-2009 (%)	+ 95,4

Source : Agefiph – Mission d'appui Agefiph-Conseil régional – Traitement ORM.

4. L'ALTERNANCE

4.1. LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Précaution de lecture

Les données présentées dans cette partie sont issues des bases de données du Conseil régional. Il s'agit de données en stock (à fin décembre 2009). C'est la première année où la variable concernant le handicap a été introduite dans les rapports remplis par les organismes de formation. Les éléments suivants sont donc à prendre avec précaution.

À noter que durant l'année 2009, 113 contrats d'apprentissage ont bénéficié d'une prime de l'Agefiph (+ 7 % en un an).

Fin 2009, 0,3 % des apprentis de la région sont en situation de handicap

Sur les 32 629 apprentis en milieu ordinaire que compte la région PACA à la fin décembre 2009, 105 sont en situation de handicap. Parmi eux, 42 déclarent un handicap, sans pour autant avoir une reconnaissance de travailleur handicapé, les 63 autres bénéficiant de cette reconnaissance.

La moyenne d'âge est de 19 ans pour l'ensemble des apprentis et 20 ans pour les apprentis handicapés. La mesure permettant aux personnes handicapées de tous âges de pouvoir signer un contrat d'apprentissage venant d'être mise en place, seuls 6 apprentis handicapés ont plus de 26 ans.

Comme pour l'ensemble des apprentis, les femmes sont moins présentes parmi les apprentis en situation de handicap.

Si tous les niveaux de formation sont représentés, le niveau V reste le plus important. C'est encore plus vrai pour les personnes handicapées.

Le contrat d'apprentissage

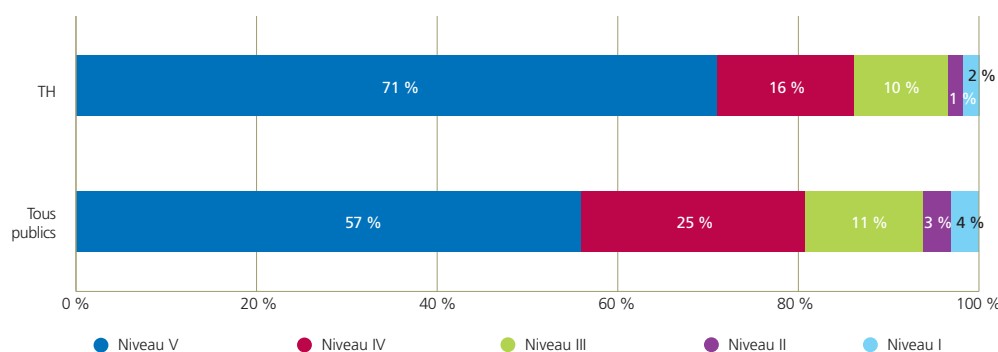
s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans et fait partie de la formation initiale. Pour les personnes handicapées, certaines règles du contrat sont aménagées : plus de limite d'âge, durée maximale du contrat de quatre ans (au lieu de trois ans), et des aménagements pédagogiques ou organisationnels peuvent être mis en place. Des subventions forfaitaires de l'Agefiph peuvent également être versées à la personne et à l'entreprise.

TABLEAU 26 NOMBRE D'APPRENTIS EN MILIEU ORDINAIRE EN PACA

	TH	Tous publics
Effectifs au 31.12.2009	105	32 629
Part des femmes	30 %	32 %

Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs au 31.12.2009 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 14 RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON LE NIVEAU DE FORMATION DU DIPLÔME PRÉPARÉ

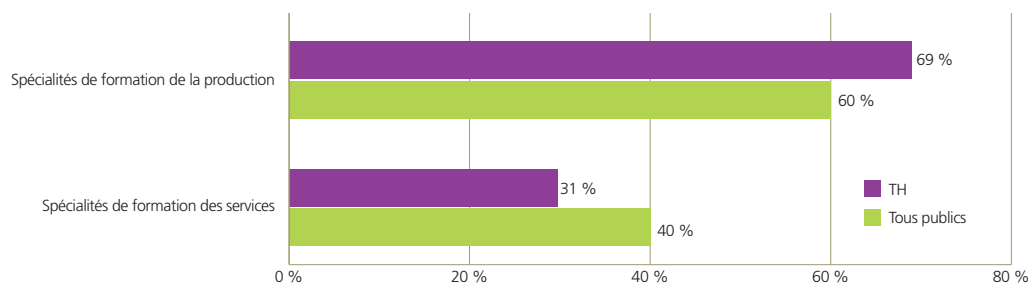


Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs au 31.12.2009 – Traitement ORM.

Les apprentis handicapés se forment principalement dans les filières de la production et plus particulièrement dans celle de l'agriculture

Dans les filières de la production, les apprentis handicapés se concentrent surtout dans les formations des domaines suivants : *agriculture, pêche, forêt et espaces verts* (productions animales, élevage spécialisé et aménagement paysager, essentiellement), puis *mécanique, électricité, électronique*, et enfin *transformations* (agroalimentaire, alimentation, cuisine). L'ensemble des apprentis, bien que très présents dans l'agroalimentaire, alimentation, cuisine, sont davantage répartis dans les autres formations de la production. En ce qui concerne les filières des services, les apprentis handicapés sont présents dans la plupart des spécialités de formation, mais plus particulièrement dans les domaines suivants : *services aux personnes* (accueil, hôtellerie, tourisme, notamment), puis *services à la collectivité* (nettoyage, assainissement, protection de l'environnement).

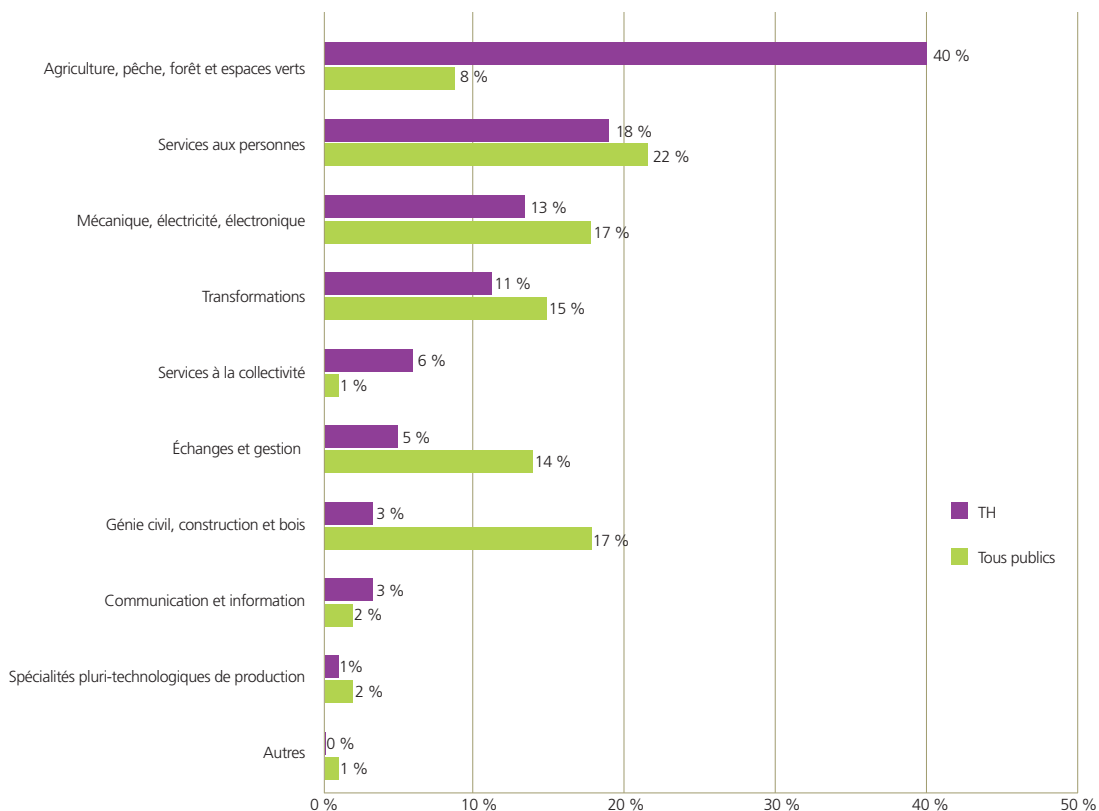
GRAPHIQUE 15 RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON LES FILIÈRES DE FORMATION (NSF AGRÉGÉE*)



* Hors spécialités de formation générale qui comprennent 111 stagiaires tous publics et aucun TH.

Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs au 31.12.2009 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 16 RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON LES FILIÈRES DE FORMATION (NSF, EN %)

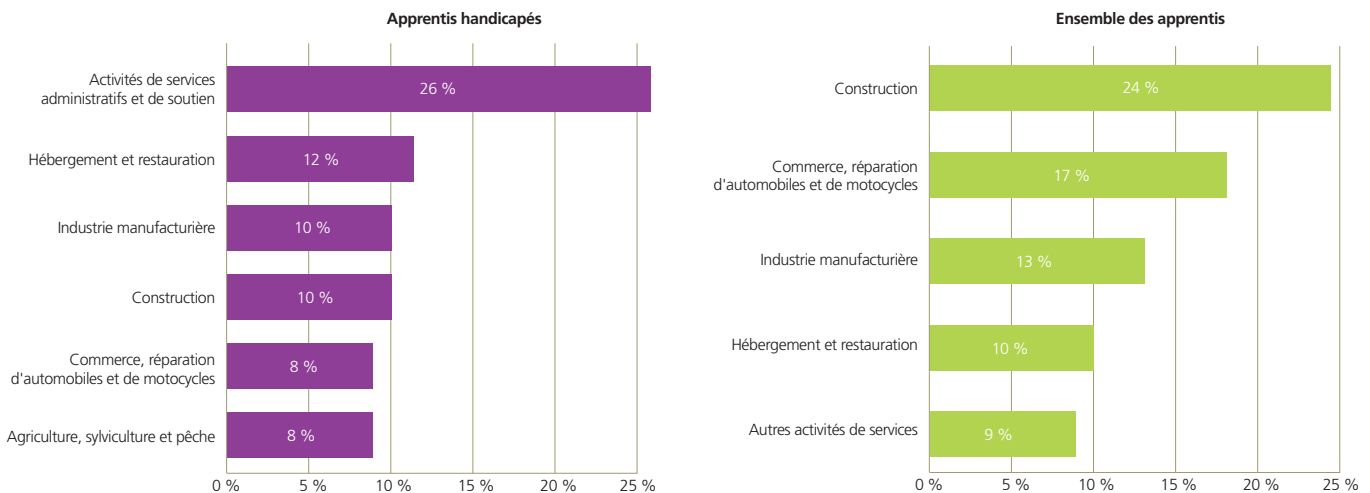


Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs au 31.12.2009 – Traitement ORM.

Les apprentis handicapés travaillent plus souvent dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien

La répartition par secteur d'activité est différente selon le public. La moitié des apprentis se concentrent dans les entreprises de la construction, du commerce et de l'industrie manufacturière. Pour les apprentis handicapés, les trois premiers secteurs sont les activités de services administratifs et de soutien, de l'hébergement et restauration et de l'industrie manufacturière.

GRAPHIQUE 17 RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE (NA, EN %)*



* Seuls les six premiers secteurs en termes d'effectifs ont été retenus.

Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs au 31.12.2009 – Traitement ORM.

4.2. CFA FORMATION ADAPTÉE

Précaution de lecture

Les données et éléments explicatifs présentés dans cette partie sont issus du rapport d'activité 2009 du CFA Marronniers formation adaptée (CFA-MFA). En 2009, 20 antennes ont signé une convention avec le CFA-MFA en PACA.

Essentiellement des garçons en apprentissage (formation adaptée)

En 2009, les sites du CFA-MFA ont réalisé une action d'apprentissage pour 136 personnes en situation de handicap. À la suite de 23 ruptures intervenues en cours d'année, l'effectif d'apprentis en contrat d'apprentissage en formation adaptée est de 113 à la fin décembre 2009.

Le public pris en charge est essentiellement masculin (82 % des apprentis) et âgé de moins de 20 ans (81 %). Les moins de 18 ans représentent 35 % des effectifs. Il s'agit majoritairement de jeunes « relevant d'une déficience intellectuelle avec quotient intellectuel inférieur à 70 (difficulté, voire même impossibilité de lire, d'écrire, ou écriture très difficile, calcul pratiquement impossible). Ces handicaps ont entraîné une attitude d'inhibition et d'échec qui nécessite l'accompagnement des équipes éducatives, thérapeutiques et pédagogiques ».

Le CFA-MFA dispose d'un agrément formation adaptée « métiers divers » de niveau V. Ces formations se répartissent dans divers secteurs. En 2009, les trois premiers sont : le secteur agricole (35 % des effectifs), la restauration (27 %) puis le bâtiment et travaux publics (15 %).

L'apprentissage, une opportunité d'affirmation de soi pour les personnes handicapées

L'étude Appr'Handi (Apprentissage et Handicap) est une enquête qualitative qui a été réalisée par l'ORM en 2010 auprès de personnes handicapées (PH), formées lors de leur contrat d'apprentissage par un CFA du milieu ordinaire. L'objectif de cette enquête, financée par l'Agefiph, se situe dans le prolongement d'un enjeu de l'accord cadre Agefiph-Région 2008-2011 : pour assurer la qualité des conditions d'accueil, d'intégration et de suivi qui leur sont réservées au CFA du milieu ordinaire et en entreprise, il s'agissait d'interroger des jeunes et adultes handicapés sur leurs motivations à s'engager dans un contrat d'apprentissage, leurs satisfactions et leurs attentes. Afin d'enrichir l'inventaire des pistes d'optimisation, l'enquête a également interrogé quelques maîtres d'apprentissage, formateurs et parents de jeunes handicapés.

Les avis sur le contrat d'apprentissage sont très majoritairement positifs. Ils soulignent qu'il s'agit d'un outil d'autonomisation, en particulier pour les personnes en situation de handicap. Par exemple, en plus de l'indépendance financière évoquée par les apprentis en général (cf. *À la découverte du métier. De l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA, ORM, « Études » n° 6, novembre 2004*), le jeune handicapé est amené, souvent pour la première fois, à prendre en charge plusieurs aspects de sa vie quotidienne (transports, budget, logement).

Quatre réserves apparaissent cependant fréquemment.

- **Au niveau logistique**, il semble que des progrès soient à faire pour obtenir dans les temps les demandes d'aides humaines, matérielles et autres compensations (un tiers temps en plus pour les examens) prévues par la loi du 11 février 2005.
- **Au niveau de la préparation à la vie active**, les parents et les handicapés apprentis eux-mêmes jugent important de maintenir, en cours de contrat, quelques opportunités de réflexion sur leur choix d'orientation, surtout dans les moments délicats du début et de la fin de contrat (prévention des ruptures durant la période d'essai, préparation à la sortie).
- **Au niveau pédagogique**, les interlocuteurs de l'apprenti au CFA et en entreprise soulignent le besoin de réflexion partagée pour adapter l'alternance aux situations de handicap (rythmes, supports de communication entre partenaires, etc.). De façon générale, de forts besoins d'échanges inter-partenariaux s'expriment. La création en 2010 d'un réseau régional des référents PH, dans le contexte de l'accord cadre Région-Agefiph, semble prometteuse : elle a permis des premiers échanges de terrain (connaissance mutuelle, partage de pratiques), non seulement entre CFA, mais également avec des référents de structures locales d'AIO, de l'Éducation nationale, etc.
- **Enfin au niveau relationnel**, si dans la majorité des cas la formation en milieu ordinaire est bien vécue par les handicapés apprentis, certains sont en attente de soutien pour gérer d'éventuelles difficultés d'intégration. La présence d'un référent PH au sein du CFA ou dans une structure partenaire peut évidemment répondre à ce besoin, d'autres initiatives développées méritant d'être étudiées (binôme d'intégration dans la classe, réseau d'apprentis en situation de handicap, etc.).

Référence : Enquête apprentissage et handicap, Quelles conditions d'intégration en milieu ordinaire ?, ORM, « Études » n° 15, décembre 2010.

4.3. LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Précaution de lecture

Les données présentées dans cette partie concernent les contrats de professionnalisation signés en 2009 avec l'appui d'Opcalia (organisme paritaire collecteur agréé).

À noter que 281 contrats de professionnalisation ont bénéficié d'une prime de l'Agefiph en 2009 (69 jeunes et 212 adultes).

Majoritairement demandeurs d'emploi avant la signature d'un contrat de professionnalisation

Depuis 2000, Opcalia PACA porte une mission financée par l'Agefiph visant à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés par le biais des contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation). Le rôle d'Opcalia est de faciliter la signature de ce type de contrat en intervenant dans toutes les phases du recrutement et en mobilisant tous les acteurs de l'insertion et du handicap (recherche d'organismes de formation, aide au montage administratif et financier du contrat, etc.).

En 2009, avec l'appui d'Opcalia, près de 270 contrats de professionnalisation ont été signés par des travailleurs handicapés en région. Les moins de 25 ans représentent 11 % des signataires et les plus de 45 ans en représentent 29 %. Plus de la moitié des signataires ont un niveau bac et plus.

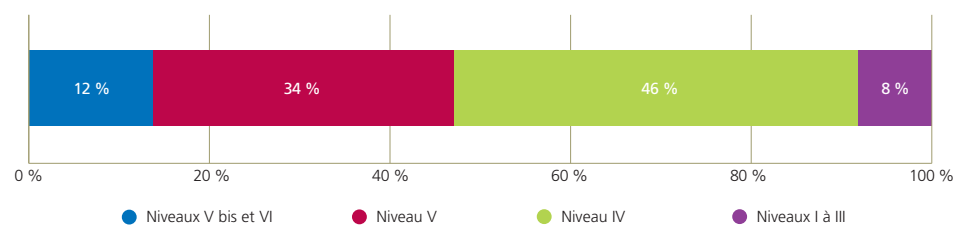
Les TH étaient majoritairement demandeurs d'emploi avant leur contrat de professionnalisation (80 % des signataires).

TABLEAU 27 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION SIGNÉS PAR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2009 (AVEC OPCALIA)

Nombre de contrats de professionnalisation signés en 2009	269
Dont nombre de CDD	234
Dont nombre de CDI	35
Âge des bénéficiaires (répartition en %)	
Moins de 25 ans	11
De 25 à 30 ans	11
De 31 à 45 ans	49
Plus de 45 ans	29

Source : Opcalia – Données 2009 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 18 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AYANT SIGNÉ UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SELON LEUR NIVEAU DE FORMATION*



* Hors non renseignés (au nombre de 6).

Source : Opcalia – Données 2009 – Traitement ORM.

Le contrat de professionnalisation

est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Il est conclu en CDI ou CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois pour les personnes handicapées). Des subventions forfaitaires de l'Agefiph peuvent également être versées à la personne et à l'entreprise.

CHAPITRE 2

ANALYSE ET PISTES DE TRAVAIL SUR L'ACCÈS À LA FORMATION

1. AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN

→ En saisissant les opportunités pour orienter les politiques publiques de formation afin de compter les personnes handicapées parmi les publics prioritaires

Le premier semestre 2011 constitue la période de préparation du CPRDFP*. Les discussions entre l'État, la Région et les partenaires sociaux portent notamment sur l'accès de tous à un premier niveau de qualification, la continuité des parcours professionnels, l'élévation des qualifications en lien avec le développement économique... Ce cadre est propice à la promotion des actions de formation des personnes handicapées et au suivi de ces actions dans la durée des quatre ans du contrat. L'articulation entre le PRITH et le CPRDFP sera facilitée du fait qu'ils relèvent l'un et l'autre de la même instance de concertation : le CCREFP (comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle).

* La circulaire DGEFP (22.10.2010) relative à la participation des Direccte à l'élaboration et la mise en œuvre des contrats de plans régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP) cible précisément l'articulation avec le PRITH.

→ En sensibilisant et en professionnalisant les acteurs de la formation et de l'accompagnement au champ du handicap

Acteurs et professionnels de la formation « tous publics » (organismes de formation, structures d'accueil, d'information, d'orientation et les prescripteurs) sont en général acquis au principe d'intégrer dans leurs dispositifs des personnes handicapées. Cependant ils peuvent être démunis face aux dispositions à prendre pour concrétiser ce principe. Des initiatives existent, à l'image des actions de formation et d'animation de réseaux de « référents PH » au sein des CFA (issues de l'accord cadre Agefiph-Région) qui permettent de mieux connaître le champ du handicap, d'échanger et de partager les pratiques. D'autres outils, donnant des clés de compréhension de la diversité des situations, pourraient être développés. Cette connaissance est indispensable aux référents qui devront anticiper les adaptations nécessaires pour intégrer dans les meilleures conditions les personnes handicapées.

2. ENCOURAGER L'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES, JEUNES ET ADULTES, AUX FORMATIONS EN ALTERNANCE

→ En renforçant l'information sur les contrats en alternance, notamment l'apprentissage pour les adultes handicapés

La possibilité d'ouvrir l'apprentissage aux personnes handicapées âgées de plus de 26 ans est récente et assez peu connue des employeurs, de leurs organisations et du public lui-même. La communication peut être ciblée selon les secteurs d'activité, les métiers et aussi les types d'entreprises. Par exemple, l'artisanat, très impliqué dans la formation par l'apprentissage, peut vite devenir un partenaire privilégié. Un travail d'information et de communication sur les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) serait l'occasion de promouvoir les aides et accompagnements à disposition (ressources Agefiph, expertise Opicalia) et permettrait d'aboutir très certainement à des résultats tangibles.

→ En développant l'apprentissage pour les personnes handicapées dans la fonction publique

Les trois fonctions publiques sont aujourd'hui fortement engagées dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La tâche est immense et dans bien des cas les établissements sont amenés à prendre de nouvelles dispositions en matière de gestion des ressources humaines. Les progrès dans ce domaine sont d'autant plus envisageables qu'il existe des soutiens opérationnels comme les aides du FIPHFP pour le développement de contrats d'apprentissage aménagés.

3. FAVORISER LES PRATIQUES D'ORIENTATION ADAPTÉES AU PUBLIC HANDICAPÉ**→ En renforçant les actions d'orientation et d'aide à la définition des projets professionnels spécifiques aux personnes handicapées**

Si l'orientation tout au long de la vie est difficile à organiser, elle est confrontée à une spécificité concernant les personnes handicapées qui nécessite une organisation des acteurs et des croisements de cultures appropriés. À l'entrée professionnelle classique (connaissance des filières de formation, de l'évolution des métiers, du marché du travail, des pratiques de recrutement...), s'ajoute une entrée médicosociale (connaissance de la nature des handicaps, analyse des compatibilités avec les situations de travail...). Dans ce domaine, des initiatives existent comme les centres de préorientation, les prestations Emopp et les bilans médico-professionnels. Il s'agit alors de s'assurer de leur maintien et de leur renforcement.

→ En facilitant les processus d'orientation pour les personnes handicapées confrontées à une multiplicité d'acteurs

La prise en charge de l'orientation des personnes handicapées relève de plusieurs institutions ou structures et de plusieurs catégories de professionnels, en lien avec des problématiques relevant de la santé, du social, du monde du travail, de la formation... Par conséquent, tout espace facilitant l'accès à ces différentes formes de services leur offre un confort matériel et psychologique supplémentaire. Dans ce sens, le principe de guichet unique des MDPH est un exemple probant.

→ En améliorant la visibilité de l'ensemble des composantes entrant en jeu dans les processus d'orientation

Le caractère multidimensionnel des facteurs jouant sur la qualité des processus d'orientation plaide en faveur d'une observation de cette complexité au service d'une grande diversité d'intervenants. Les centres de ressources régionaux spécialisés sur les questions d'emploi, de formation et de santé au travail pourraient être mobilisés sur ces questions (Act Méditerranée, Carif Espace Compétences, Creai, ORM, ORS).

CHAPITRE 1

ÉTAT DES LIEUX

Toujours des progrès à faire face à la discrimination à l'embauche

Une étude commanditée par l'Observatoire des discriminations en novembre 2006 fait ressortir qu'à curriculum vitae identique, un candidat en situation de handicap a deux fois moins de chances d'être convoqué à un entretien d'embauche que le candidat de référence choisi. Ainsi, si le candidat de référence a obtenu 100 réponses, le candidat handicapé n'en a reçu que 54. Ce taux varie selon les régions, le plus mauvais étant celui de PACA : le candidat handicapé obtient 39 réponses.

Source : Baromètre Adia - Observatoire des discriminations - Novembre 2006.

Une situation face à l'emploi nettement moins favorable pour les TH

En France, le taux d'emploi des personnes reconnues handicapées est de 35 % alors qu'il est de 65 % pour l'ensemble de la population. Cet écart est maximum entre 40 et 49 ans : alors que 85 % de la population est en emploi, seuls 48 % des personnes handicapées le sont.

Entre 15 et 24 ans, l'écart entre les hommes et les femmes est de 21 points au sein de la population reconnue handicapée (38 % pour les hommes contre 17 % pour les femmes). Il est de 7 points dans la population totale.

Les personnes handicapées ayant une reconnaissance administrative de leur handicap représentent une faible part des actifs en emploi (2,5 %), alors que leur part au sein de l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans est de 5 %.

TABLEAU 28 TAUX D'EMPLOI* SELON L'ÂGE ET LE SEXE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (EN %)

	Population reconnue handicapée			Population totale âgée de 15 à 64 ans		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
15-24 ans	38	17	28	36	29	33
25-39 ans	56	45	51	89	74	82
40-49 ans	51	45	48	90	81	85
50-64 ans	27	18	23	57	50	53
Tous âges	39	31	35	70	60	65

* Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi (actifs occupés) et la population de 15 à 64 ans correspondante.
Source : Insee - Enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007, France métropolitaine - Calculs Dares.

1. L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC**Précaution de lecture**

Les données régionales n'incluent pas les effectifs des services déconcentrés des ministères. Seuls les établissements publics administratifs nationaux, organismes consulaires, universités, Crous sont pris en compte. Le taux régional ne peut donc être comparé au taux national.

Des travailleurs handicapés à la moyenne d'âge élevée, majoritairement à des fonctions d'exécution, et dont un tiers a fait l'objet d'un reclassement

Au 1^{er} janvier 2007, 9 584 personnes handicapées sont en emploi au sein des trois fonctions publiques (hors services déconcentrés) en PACA.

Le taux d'emploi direct dans la fonction publique est en deçà des obligations légales (4,7 % contre 6 % pour le taux d'emploi obligatoire) mais il est en progression (4,3 % en 2005). C'est la fonction publique territoriale, fortement représentée en PACA, qui s'en rapproche le plus. Son taux d'emploi direct est supérieur à celui de la moyenne française (respectivement 5,2 % et 4,1 %). La fonction publique d'État en PACA voit son taux d'emploi progresser de 0,4 points depuis 2005. Il reste cependant le plus modeste (1,7 %) des trois premières régions françaises (4,4 % en Île-de-France et 2,7 % en Rhône-Alpes).

La moyenne d'âge des personnes handicapées en emploi est élevée (80 % ont entre 40 et 59 ans). Il n'y a pas d'écart entre le nombre d'hommes et de femmes employés, à l'inverse de ce qui est constaté pour l'emploi privé (part plus importante d'hommes). Selon le rapport d'activité 2008 du FIPHFP, les employeurs des trois fonctions publiques de la région devraient recruter 3 101 bénéficiaires de l'obligation d'emploi supplémentaires pour atteindre le taux d'obligation légale. Ils devront aussi prendre en compte les prochains départs en retraite en raison de cette pyramide des âges vieillissante.

Les agents statutaires de catégorie C (fonctions d'exécution) sont les plus nombreux parmi les TH en emploi. C'est la catégorie la plus représentée au sein des trois fonctions publiques, mais avec une part supérieure en PACA (76 %) comparée à celles en Rhône-Alpes (71 %) et en Île-de-France (59 %).

Un tiers d'entre eux sont des agents reclassés et un tiers sont des bénéficiaires d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Les titulaires d'un emploi réservé sont très minoritaires.

TABLEAU 29 TAUX D'EMPLOI DIRECT* DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE (EN %)

	Fonction publique d'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale	Total Fonction publique
Île-de-France	4,4	3,6	3,8	4,0
Rhône-Alpes	2,7	4,4	4,2	4,2
PACA	1,7	4,1	5,2	4,7

* Le taux d'emploi direct est le rapport entre l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total des agents rémunérés par l'employeur.

Source : FIPHFP – Déclaration 2008 sur effectifs arrêtés au 01.01.2007.

TABLEAU 30 CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES TH EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN PACA

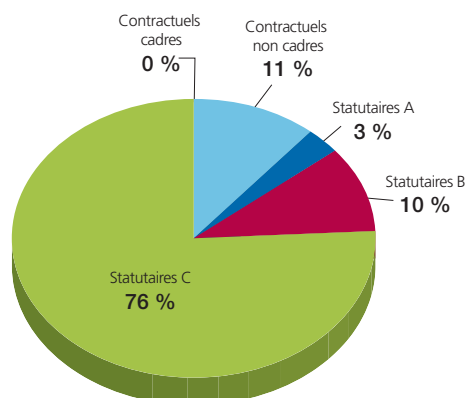
Effectifs TH en emploi	9 584
Sexe et âge (en %)	
Part des femmes	50
Part des moins de 25 ans	1
Part des plus de 40 ans	85
Reconnaissance administrative (répartition en %)	
Agents ayant une RQTH	30
Agents reclassés ou assimilés	31
Agents bénéficiant d'une ATI*	23
Autres**	15

* ATI : Allocation temporaire d'invalidité.

** Autres : Titulaires de la carte d'invalidité, d'une AAH, d'un emploi réservé, d'une pension d'invalidité, d'une pension militaire d'invalidité, sapeurs-pompiers titulaires d'une allocation rente, titulaires de rentes AT/MP.

Source : FIPHFP – Déclaration 2008 sur effectifs arrêtés au 01.01.2007 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 19 RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES TH SELON LEUR STATUT D'EMPLOI



Source : FIPHFP – Déclaration 2008 sur effectifs arrêtés au 01.01.2007 – Traitement ORM.

2. L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ

2.1. LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI

De nombreux établissements de moins de 50 salariés et une forte représentation du commerce

En 2008, 6 076 établissements du secteur privé sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), soit 60 % des établissements de plus de 20 salariés de PACA. Les petits établissements de 20 à 50 salariés sont les plus nombreux, ce qui est le reflet de la structure du tissu économique régional où les TPE sont nettement majoritaires. Ce grand nombre d'établissements de petite taille ne facilite pas le travail de sensibilisation des entreprises (dispersion des effectifs et absence le plus souvent de relais ou services dédiés aux ressources humaines).

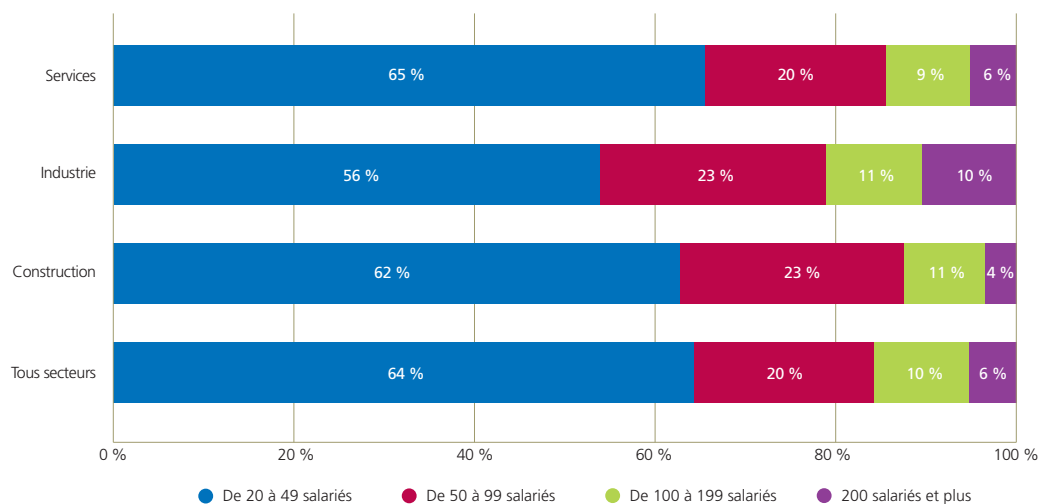
Dans la répartition sectorielle des établissements assujettis viennent en tête le commerce (22 %), la santé humaine et action sociale (14 %) puis l'industrie manufacturière (12 %). Le commerce et la santé humaine action sociale sont deux importants employeurs en PACA, avec pour ce dernier une offre de soins de santé plutôt assurée par le secteur privé dans notre région. Ils sont caractérisés par un fort niveau de main-d'œuvre. En revanche, leurs conditions d'accès et d'emploi diffèrent et ne dessinent pas les mêmes stratégies d'insertion.

TABLEAU 31 NOMBRE ET RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS SELON LEUR TAILLE

	Nombre d'établissements	Répartition (%)
De 20 à 49 salariés	3 882	64
De 50 à 99 salariés	1 238	20
De 100 à 199 salariés	591	10
De 200 à 499 salariés	266	4
500 salariés et plus	99	2
Total	6 076	100

Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 20 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS SELON LEUR TAILLE



Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

TABLEAU 32 NOMBRE ET RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS SELON LEUR SECTEUR D'ACTIVITÉ

(NAF 21)	Nombre d'établissements	Répartition (%)
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1 340	22
Santé humaine et action sociale	846	14
Industrie manufacturière	750	12
Construction	564	9
Hébergement et restauration	496	8
Transports et entreposage	479	8
Activités de services administratifs et de soutien	371	6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	344	6
Information et communication	161	3
Autres activités de services	111	2
Enseignement	109	2
Activités immobilières	97	2
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	97	2
Activités financières et d'assurance	96	2
Arts, spectacles et activités récréatives	68	1
Administration publique	49	1
Agriculture, sylviculture et pêche	41	1
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	30	0
Industries extractives	17	0
(indéterminé)	10	0
Tous secteurs	6 076	100

Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

2.2. LA RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI

Un tiers des établissements assujettis n'emploie aucun travailleur handicapé

Un peu plus de la moitié des établissements assujettis à l'obligation d'emploi emploient des personnes handicapées (55 %). Mais les réponses « mixtes » à cette obligation, combinant emploi direct et versement d'une contribution à l'Agefiph, sont les plus fréquentes (40 %). Seule une minorité d'établissements s'acquitte de l'obligation d'emploi uniquement par l'embauche de travailleurs handicapés (15 %).

Plus d'un tiers n'emploie aucun salarié handicapé, et parmi eux, les trois quarts ne font que verser la contribution à l'Agefiph.

TABLEAU 33 LA RÉPONSE DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

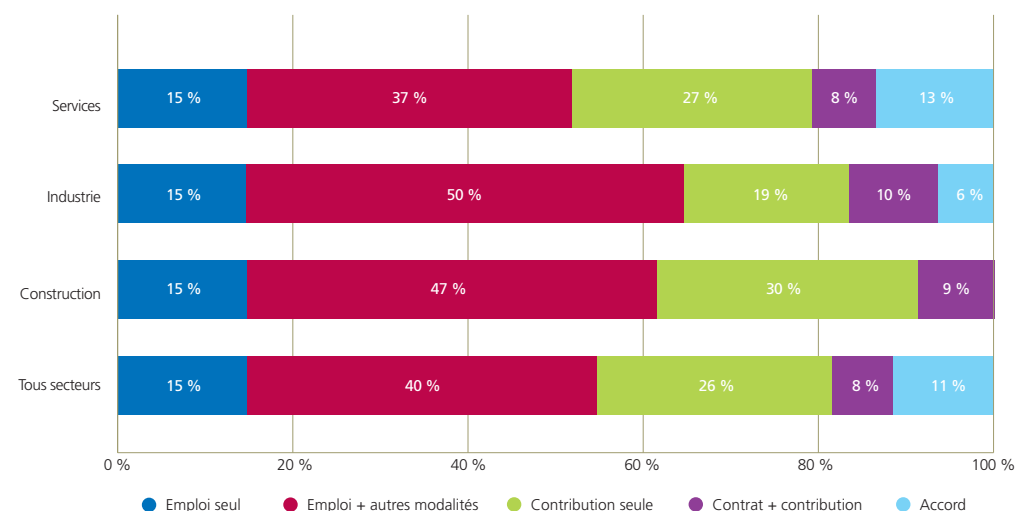
	Nombre d'établissements	Répartition
<i>Emploi seul</i>	913	15 %
<i>Emploi + contrat avec le milieu protégé</i>	207	3 %
<i>Emploi + contrat avec le milieu protégé + contribution</i>	558	9 %
<i>Emploi + contribution</i>	1 671	28 %
Total des établissements employant au moins un TH	3 349	55 %
<i>Contrat avec le milieu protégé + contribution</i>	488	8 %
<i>Contribution seule</i>	1 585	26 %
Total des établissements n'employant aucun TH	2 073	34 %
Établissements signataires d'un accord	655	11 %
Total des établissements assujettis	6 076	100 %

Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

L'emploi combiné à d'autres modalités s'impose dans tous les secteurs

Quel que soit le secteur d'activité, la réponse à l'obligation d'emploi par une unique contribution n'est jamais la solution retenue prioritairement. Cependant le secteur de la construction opte plus souvent qu'en moyenne pour cette solution (30 % de leurs entreprises contre 26 % tous secteurs confondus).

GRAPHIQUE 21 LA RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS

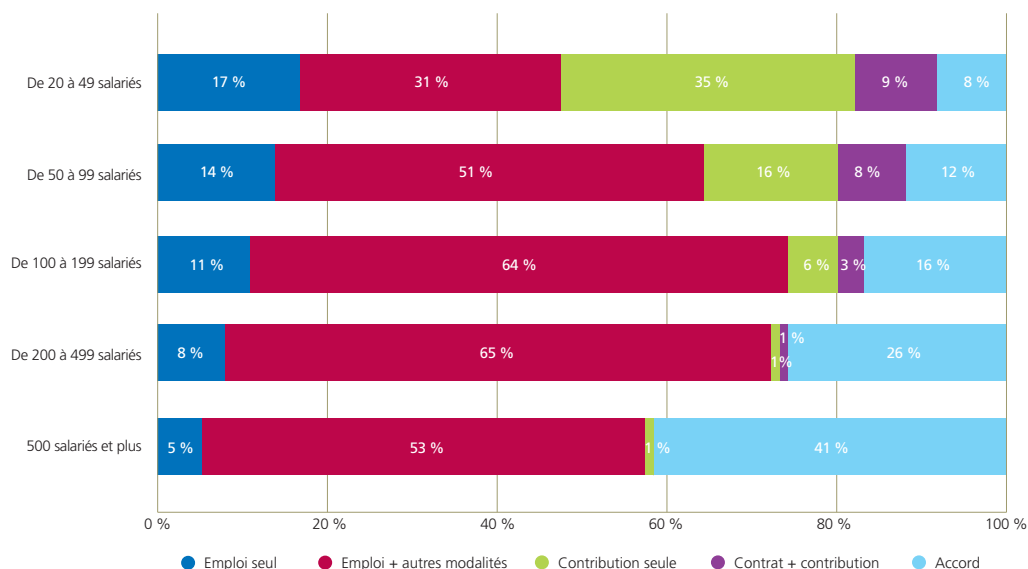


Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

Des modalités de réponse caractéristiques de la taille des établissements

Les plus petits établissements (moins de 50 salariés) sont plus souvent contributeurs et n'emploient aucun travailleur handicapé (35 %). Les plus grands (500 et plus), disposant souvent d'un service RH, voire d'une cellule spécialisée, mettent en œuvre un accord prévoyant un programme annuel ou pluriannuel d'emploi de travailleurs handicapés (41 %).

GRAPHIQUE 22 LA RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS



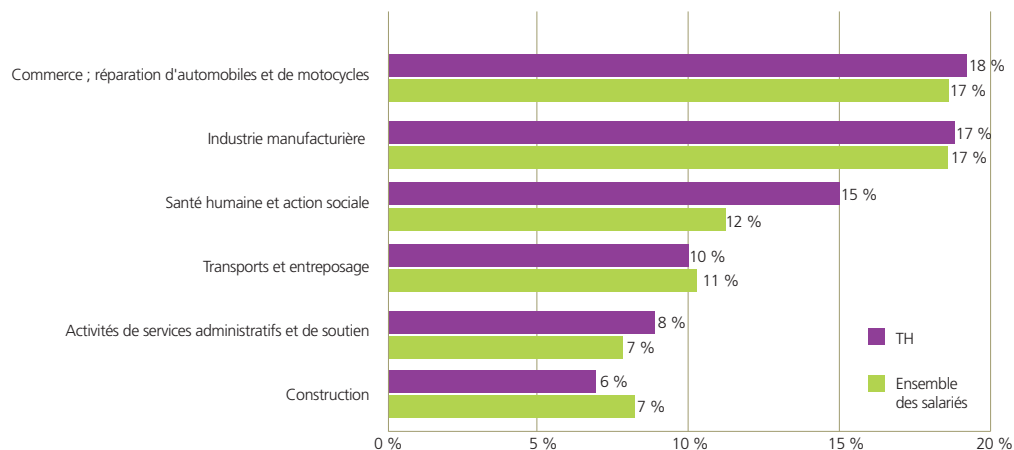
Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

2.3. LES SECTEURS D'ACTIVITÉ EMPLOYEURS

Un grand nombre de salariés handicapés au sein du commerce, et une forte représentation de leurs effectifs au sein de la santé et action sociale

Environ 14 150 personnes handicapées sont en emploi au sein des entreprises assujetties du secteur privé. Pour la population salariée TH comme pour la population salariée totale de PACA, l'emploi tertiaire est majoritaire. Mais l'industrie tient une place non négligeable dans l'emploi des TH au regard de sa représentation en PACA. Les trois plus importants employeurs de travailleurs handicapés sont, dans l'ordre, le commerce, l'industrie manufacturière et la santé et action sociale.

GRAPHIQUE 23 RÉPARTITION DES SALARIÉS TH ET DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS (LES 6 PREMIERS SECTEURS - NAF 21)



Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

Trois secteurs incontournables avec une diversité de conditions d'accès et d'emploi

	Caractéristiques du secteur	Profil des salariés	Conditions de travail	Besoins en qualification	Croissance (+ 15 % tous secteurs entre 2001 et 2007)
Sanitaire et social	Deuxième employeur de main-d'œuvre salariée.	Le secteur emploie une majorité de femmes. Les employés et les professions intermédiaires sont nombreux. C'est le premier employeur de seniors. Beaucoup d'employés et de professions intermédiaires.	Emplois stables. L'accès à ses métiers nécessite le plus souvent une certification.	Beaucoup de ses métiers sont accessibles sous conditions de diplôme spécifique. L'un de ses métiers fait partie des dix familles professionnelles les plus recherchées par les demandeurs d'emploi handicapés (niveau V).	Ce secteur est resté porteur en période de repli économique. Ses effectifs salariés ont progressé de 17 % entre 2001 et 2007. Sa croissance est très nettement portée par le secteur de l'aide à domicile (+ 162 %).
Commerce	Premier employeur de main-d'œuvre salariée.	Ce secteur joue un rôle important en région pour l'insertion et le premier emploi des jeunes.	Les employés sont majoritaires. Le turnover, la saisonnalité et le temps partiel sont fréquents pour les emplois peu qualifiés.	Le commerce, notamment de détail, joue un rôle important dans l'insertion des personnes peu qualifiées. Trois de ses métiers (de niveau V et IV) font partie des 10 familles professionnelles les plus recherchées par les demandeurs d'emploi handicapés.	Ses effectifs salariés ont progressé modérément entre 2001 et 2007. Ce secteur est sensible à la conjoncture.
Industrie	Une présence modeste en PACA avec moins de 10 % des effectifs salariés. Secteur en perte d'emploi. Plusieurs fonctions et emplois sont externalisés vers les services.	Une majorité d'hommes. Beaucoup d'ouvriers.	Les emplois sont majoritairement stables et à temps plein. Mais ce secteur recourt fréquemment à l'intérim pour les embauches ou pour répondre aux variations de l'activité.	L'activité se recentre sur les cœurs de métiers, avec un besoin d'emplois liés à la production et à la première maintenance (niveau V, IV, quelquefois III). Les contre-indications médicales liées à ces métiers sont fréquentes.	L'industrie est sensible aux effets de la conjoncture.

Un potentiel de secteurs d'activité à sensibiliser

Sept secteurs d'activité sont en deçà de la moyenne régionale au regard du nombre de personnes handicapées dans leurs effectifs salariés. Pour autant ils totalisent 37 % des effectifs salariés des entreprises assujetties.

Le trio de queue est composé des « activités spécialisées scientifiques et techniques » (juridiques, comptables, d'ingénierie ou de gestion), des « activités financières et d'assurance », et de « l'information et communication ». Ces trois secteurs emploient une part importante de professions intermédiaires et de cadres, possédant des formations de niveau III et plus. Parmi les demandeurs d'emploi handicapés, seuls 9,5 % d'entre eux possèdent ce niveau de diplôme, ce qui pointe des difficultés d'accès direct aux emplois de ces secteurs.

En France, 32 % de la population en emploi « handicapée au sens large »* est cadre ou profession intermédiaire. Des actions de prévention et/ou de maintien dans l'emploi pourraient se focaliser sur ces secteurs.

* Selon la définition de la Dares, il s'agit de personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis-à-vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

TABLEAU 34 EFFECTIFS ET PART DES SALARIÉS TH SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ (NAF 21)

	Effectifs TH	% TH dans l'effectif salarié total
Administration publique	635	4,8
Santé humaine et action sociale	2 068	3,7
Activités de services administratifs et de soutien	1 128	3,6
Industries extractives	22	3,5
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	288	3,3
Activités immobilières	238	3,3
Autres activités de services	250	3,2
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2 617	3,2
Enseignement	154	3,2
Industrie manufacturière	2 432	3,0
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	173	2,9
Agriculture, sylviculture et pêche	47	2,9
Transports et entreposage	1 457	2,7
Hébergement et restauration	541	2,4
Construction	865	2,4
Arts, spectacles et activités récréatives	112	2,1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	509	1,9
Activités financières et d'assurance	400	1,8
Information et communication	208	1,3
Tous secteurs	14 154	2,9

Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

2.4. LES CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES ET DE LEURS EMPLOIS AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

La RQTH : reconnaissance administrative la plus répandue parmi les salariés en emploi

Plus de la moitié des personnes handicapées en emploi possèdent une RQTH. Près d'une personne handicapée en emploi sur quatre est bénéficiaire d'une rente, attribuée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT/MP) de taux supérieur ou égal à 10 %. Le nombre de rentes AT/MP attribuées entre 2007 et 2008 en PACA a baissé. Le contexte national est celui d'une progression du nombre de maladies professionnelles à l'origine de l'attribution des rentes (+ 18 % entre 2004 et 2006) et d'une diminution de celles provenant des accidents du travail (- 3 %).

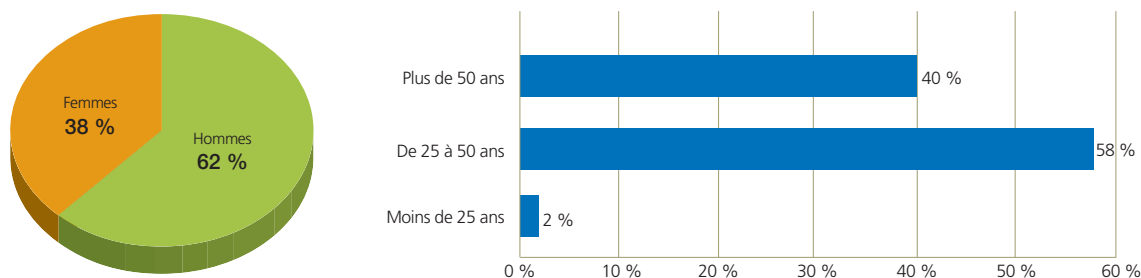
Peu de jeunes, une minorité de femmes, une moyenne d'âge élevée

Les jeunes TH âgés de 15 à 24 ans sont sous-représentés dans le milieu ordinaire de travail : ils représentent 2 % des effectifs salariés TH au sein des entreprises assujetties. Dans l'emploi salarié total (toutes tailles d'entreprises confondues), les jeunes représentent 11 % des effectifs 2006 en PACA.

A contrario, les plus de 50 ans représentent 40 % des effectifs salariés TH alors qu'ils ne représentent que 24 % des effectifs salariés régionaux (en 2006, toutes tailles d'entreprises confondues). Cette plus forte représentation confirme que l'âge est un facteur aggravant pour les risques de handicap.

Les femmes sont minoritaires au sein de l'emploi salarié des TH et leur part stagne (38 % en 2008 comme en 2004). Deux importants employeurs de travailleurs handicapés (le commerce de détail et la santé et action sociale) sont pourtant majoritairement recruteur de main-d'œuvre féminine.

GRAPHIQUE 24 SEXE ET ÂGE DES SALARIÉS TH EN EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ



Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

TABLEAU 35 RECONNAISSANCES ADMINISTRATIVES DES SALARIÉS TH EN EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ (EN %)

Part des bénéficiaires ayant une RQTH	58
Part des bénéficiaires ayant une rente AT/MP	24
Part des bénéficiaires invalides pensionnés	16
Part des bénéficiaires ayant la carte d'invalidité	3
Part des bénéficiaires ayant l'AAH	1

Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

Une stabilité de l'emploi ne devant pas faire oublier les difficultés d'insertion

85 % des salariés TH ont plus de 2 ans d'ancienneté et 96 % exercent avec un CDI. Dans la population totale en emploi, la part des contrats stables (CDI + postes titulaires) n'est que de 75 % en 2006. Les travailleurs handicapés en emploi connaîtraient donc peu de mobilité, choisie ou subie.

Un quart d'entre eux est à temps partiel : une occurrence plus fréquente qu'en moyenne en 2006 (19 %). Au sein d'une population en emploi majoritairement masculine, cette tendance est rare et évoque l'hypothèse d'une adaptation du temps de travail aux contraintes du handicap.

L'intérim reste rare en PACA, sans doute en raison de la présence modeste de l'industrie dans la région. Or, ce statut est en progression pour les travailleurs handicapés sur le plan national.

TABLEAU 36 CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES SALARIÉS TH

Nature du contrat de travail (en %)	
Part des CDI	96
Part des CDD	2
Part de l'intérim	2
Part des temps complets	69
Part des temps partiels	26
Part des temps indéterminés	5
Ancienneté du salarié (en %)	
Moins d'un an	7
Deux ans et plus	85

Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

3. L'EMPLOI AU SEIN DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Un faible nombre d'entreprises adaptées en PACA

PACA, 3^e région française par sa population, vient seulement en 17^e position en termes d'accueil en entreprises adaptées en équivalent temps plein (ETP). Ainsi, PACA a le plus faible taux d'équipement en entreprises adaptées (0,18 place pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans).

TABLEAU 37 TAUX D'ÉQUIPEMENT* EN ENTREPRISES ADAPTÉES (PACA ET FRANCE)

	Nombre d'établissements	Nombre de places en ETP	Taux d'équipement
PACA	22	443	0,18
France métropolitaine	568	18 635	0,56

* Nombre de places pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans.

Source : Drass (Enquête ES, répertoire Finess), DGEFP – ETP au 31.03.2008 – Traitement Drass.

Les entreprises adaptées

(ex-ateliers protégés) sont des établissements de droit privé employant au moins 80 % de travailleurs handicapés dont la capacité de travail est supérieure à un tiers de la capacité normale. Elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelle tenant compte du handicap du travailleur. Elles peuvent servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises non adaptées du marché du travail. La décision d'orientation est prise par la CDAPH. Contrairement à leur ancien statut, elles ne relèvent plus du milieu de travail protégé mais du « milieu ordinaire ». Ces structures bénéficient d'aides de l'État.

CHAPITRE 2

ANALYSE ET PISTES DE TRAVAIL SUR L'EMPLOI ET LA SENSIBILISATION DES ENTREPRISES

1. POURSUIVRE LES ACTIONS DE MOBILISATION DES ENTREPRISES

➔ **En maintenant les actions de sensibilisation des entreprises assujetties, notamment celles de 20 à 49 salariés n'employant pas de travailleurs handicapés**

Un quart des entreprises privées remplissent leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés uniquement par le versement d'une contribution à l'Agefiph. Cette part est plus élevée pour les entreprises de moins de 50 salariés (35 %). Ces petites entreprises ne disposent pas toujours d'un service RH ou de moyens pour élaborer des solutions, a fortiori pour celles comportant des postes de travail à pénibilité particulière.

Diffuser de l'information sur les dispositifs existants ne suffit pas : un diagnostic « sur mesure » à finalité opérationnelle peut déclencher un changement de comportement sous forme d'embauche ou de contrats de sous-traitance (cf. certains volets d'action du service Alther financé par l'Agefiph). Les nouvelles exigences de la législation créent une opportunité pour relancer ces entreprises.

➔ **En développant les actions en direction d'entreprises de moins de 20 salariés**

Plus de la moitié des placements réalisés par les Cap emploi ont eu lieu au sein d'entreprises de moins de 20 salariés (donc non assujetties). Ce constat correspond aussi à la structure du tissu productif local : une très forte majorité de TPE (82 % d'entreprises de 1 à 10 salariés selon l'Insee en 2007). Ces petites entreprises ont l'avantage de la proximité (dans tous les sens du terme : proximité géographique et proximité du contact RH) et représentent un réservoir d'emplois à ne pas négliger. Encore plus que les entreprises de 20 à 50 salariés, elles doivent être accompagnées dans la définition de postes adaptés et dans leurs embauches (lien plus lâche avec les fédérations professionnelles, dirigeant assumant aussi la fonction RH, etc.).

➔ **En renforçant le taux d'équipement en entreprises adaptées et en sécurisant leurs capacités financières**

Le taux d'équipement de PACA est en deçà de la moyenne française. PACA, 3^e région française par sa population, vient en 17^e position en termes d'accueil en équivalent temps plein.

Aujourd'hui intégrées au milieu ordinaire de travail, les entreprises adaptées sont vouées à jouer un rôle important de tremplin entre le milieu spécialisé et les entreprises.

2. METTRE L'ACCENT SUR LA SENSIBILISATION D'ACTEURS ET ORGANISATIONS RELAIS D'INFORMATION

→ En s'adressant aux institutions représentatives du personnel et aux organisations professionnelles

Plusieurs catégories d'acteurs peuvent être identifiés comme destinataires d'actions de sensibilisation : les employeurs, bien sûr, mais aussi les salariés peu au courant des réglementations qui les concernent. D'autres relais gagneraient à être ciblés : les délégués du personnel, les spécialistes ayant une mission de conseil auprès des très petites entreprises, comme les experts comptables, ainsi que les branches professionnelles ou les organismes collecteurs des fonds de formation qui peuvent démultiplier l'information auprès de leurs adhérents, à l'image des actions de mobilisation menées avec le BTP, le FARE propreté (Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi), etc.

→ En donnant de la visibilité au suivi des accords signés par les grandes entreprises

Près d'un tiers des entreprises privées de 200 salariés et plus choisissent de signer un accord pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Souvent dotées d'un référent RH interne, il s'agirait de l'identifier et de soutenir son expertise. Cet appui contribuerait à donner de la visibilité aux accords afin de faciliter leur suivi.

3. PENSER LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE EN LIEN AVEC LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES

→ En se penchant sur le maintien en emploi des travailleurs handicapés seniors dans un contexte d'allongement de la durée de vie au travail

La combinaison de l'âge et des problèmes de santé aggrave les difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi. Un tiers des inscriptions au chômage suite à un licenciement pour inaptitude concerne des seniors. Lorsqu'un travailleur handicapé de 50 ans et plus est au chômage, il est souvent trop tard pour agir. Le taux de chômage des seniors TH est très supérieur au taux de chômage des seniors de l'ensemble de la population (19 % contre 5 %) et c'est dans cette tranche d'âge que l'écart entre les deux populations est le plus élevé.

La mise en place de plans seniors (accords ou plans d'actions) au sein des entreprises de 50 salariés et plus est une opportunité à saisir pour agir en direction des salariés handicapés. Des actions d'accompagnement, à l'image du service « vie au travail » financé par l'Agefiph, pourraient outiller la réflexion et aider à enrichir ces plans lors de leur renouvellement.

→ En compensant, à moyen terme, les départs en retraite de salariés handicapés, globalement plus âgés que les autres salariés

Dans les entreprises du secteur privé, 40 % des salariés TH ont plus de 50 ans et dans la fonction publique, 85 % des TH ont plus de 40 ans. Cela sous-entend des départs en retraite en nombre à moyen terme. Deux secteurs d'activités sont particulièrement concernés par cet enjeu : la fonction publique d'État et le secteur sanitaire et social. Au sein de la fonction publique d'État, le problème est d'autant plus important qu'à ce jour le taux d'emploi légal n'est pas atteint et que depuis plusieurs années il ne se fait qu'un remplacement sur deux départs. Quant au secteur sanitaire et social, c'est un important employeur de main-d'œuvre salariée et le premier employeur de seniors.

4. CONCEVOIR DES ACTIONS CIBLANT DES PROFILS DE SALARIÉS

➔ **En soutenant l'emploi des personnes handicapées de moins de 25 ans, et particulièrement celui des femmes**

Seulement 2 % des salariés handicapés en emploi dans les entreprises privées ont moins de 25 ans. Les femmes TH sont peu présentes au sein des effectifs salariés. C'est par ailleurs dans la tranche d'âge 15-24 ans que leur taux d'emploi est le plus bas.

Des dispositifs facilitant les premières expériences professionnelles et l'accès aux entreprises comme les contrats en alternance pourraient être valorisés.

➔ **En adoptant une posture préventive, en construisant des actions de sensibilisation *ad hoc* auprès d'entreprises employant une main-d'œuvre très qualifiée**

Les cadres, professions intellectuelles supérieures et dirigeants reconnus TH sont modestement représentés au sein des effectifs des entreprises assujetties (environ 5 % en moyenne française). Cependant, cette catégorie socioprofessionnelle est beaucoup plus représentée parmi les salariés déclarant un handicap « au sens large » (sans reconnaissance administrative).

L'évolution des conditions d'emploi et l'allongement de la durée de vie au travail vont avoir une incidence défavorable sur cette population et justifient des actions en direction de leurs établissements employeurs.

5. VEILLER À LA QUALITÉ DES CONTRATS DE TRAVAIL

➔ **En suivant l'évolution de la qualité de l'emploi lors des embauches**

En période économique difficile, les embauches se maintiennent parfois au prix d'une moindre qualité des contrats proposés. C'est un risque aux conséquences majorées pour les personnes handicapées. En France, l'intérim est largement utilisé (plus d'une embauche sur trois en 2007) et les CDI des nouveaux embauchés sont plus souvent à temps partiel. Cela contribue à créer des profils de salariés à deux vitesses.

PARTIE IV : MAINTIEN DANS L'EMPLOI

CHAPITRE 1

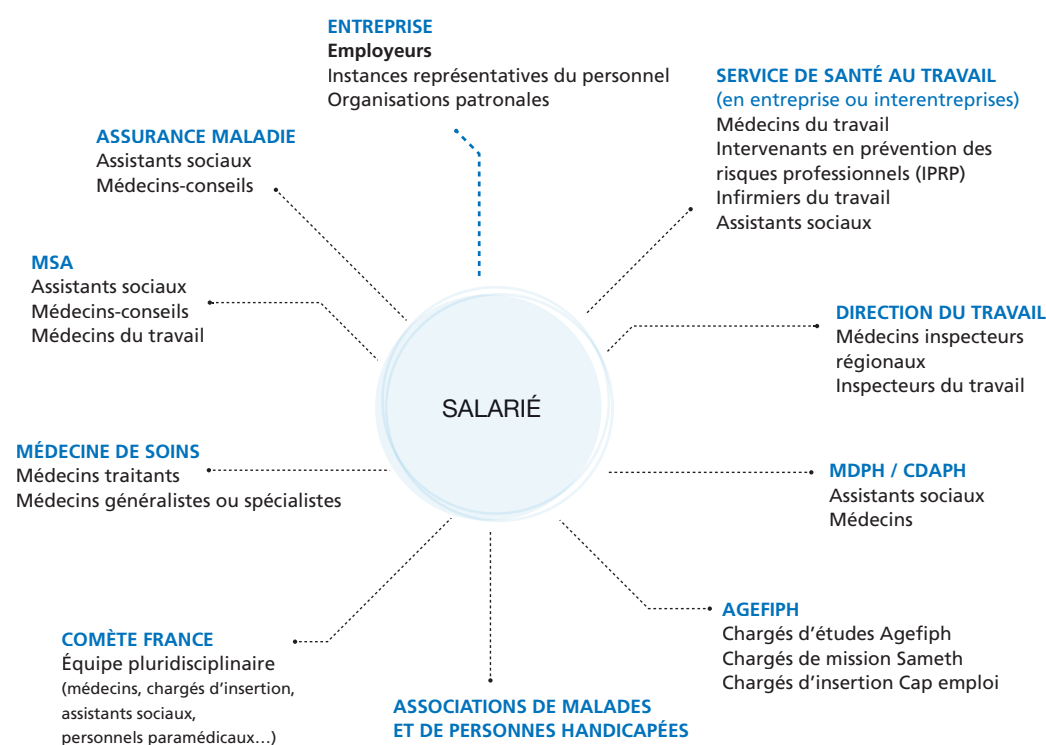
ÉTAT DES LIEUX

Le maintien dans l'emploi : un enjeu majeur

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

Les démarches en faveur du maintien doivent permettre aux personnes de conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé. Cette finalité, qui relève du bon sens, recouvre des réalités complexes devant impliquer une multiplicité d'acteurs ayant des priorités et des niveaux d'intervention différents. Le schéma suivant présente un panorama (non exhaustif) des acteurs médicaux, sociaux et professionnels pouvant être amenés à aborder la question du maintien dans l'emploi avec le salarié, l'employeur et le salarié restant dans ce domaine les principaux acteurs.

SCHÉMA

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


1. LES SITUATIONS D'INAPTITUDE OU DE RISQUE D'INAPTITUDE

1.1. LES LICENCIEMENTS POUR INAPTITUDE

Précaution de lecture

Les données suivantes concernent les personnes qui se sont inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude. Ces données ne recouvrent donc pas toutes les situations de perte d'emploi pour raison de santé ou d'inaptitude. En effet, les personnes se trouvant dans ces situations ont pu démissionner, négocier leur licenciement pour un autre motif ou sortir du marché du travail.

Une part importante de seniors parmi les personnes inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude

Durant l'année 2009, Pôle emploi a enregistré près de 4 330 inscriptions suite à un licenciement pour inaptitude, soit une baisse de 3 % par rapport à 2006 (stable sur un an).

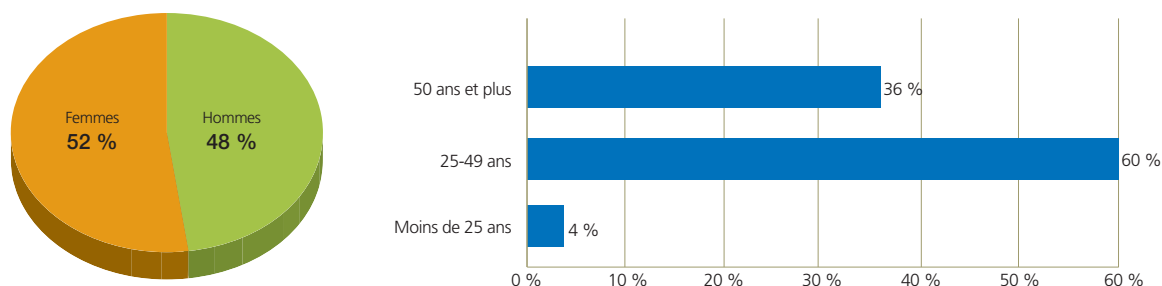
Il s'agit de personnes reconnues handicapées ou non. Les femmes représentent plus de la moitié des inscrits suite à un licenciement pour inaptitude alors qu'elles sont moins nombreuses dans l'emploi régional. Les plus de 50 ans représentent 36 % de ces inscrits.

TABLEAU 38 INSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI SUITE À UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE EN PACA ENTRE 2006 ET 2009

	2006	2007	2008	2009	Évolution 2006-2009 (%)
Nombre d'inscrits suite à un licenciement pour inaptitude	4 473	4 743	4 308	4 327	- 3,3

Source : Pôle emploi – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 25 CARACTÉRISTIQUES DES INSCRITS SUITE À UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

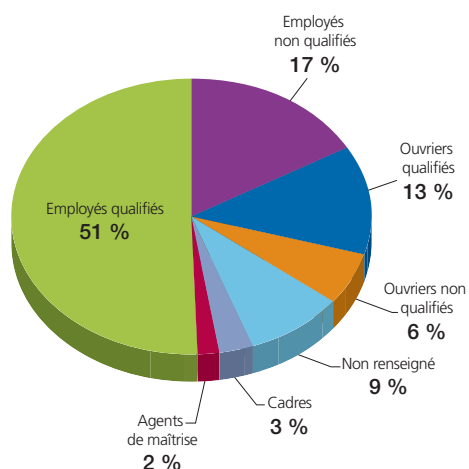


Source : Pôle emploi – Année 2009 – Traitement ORM.

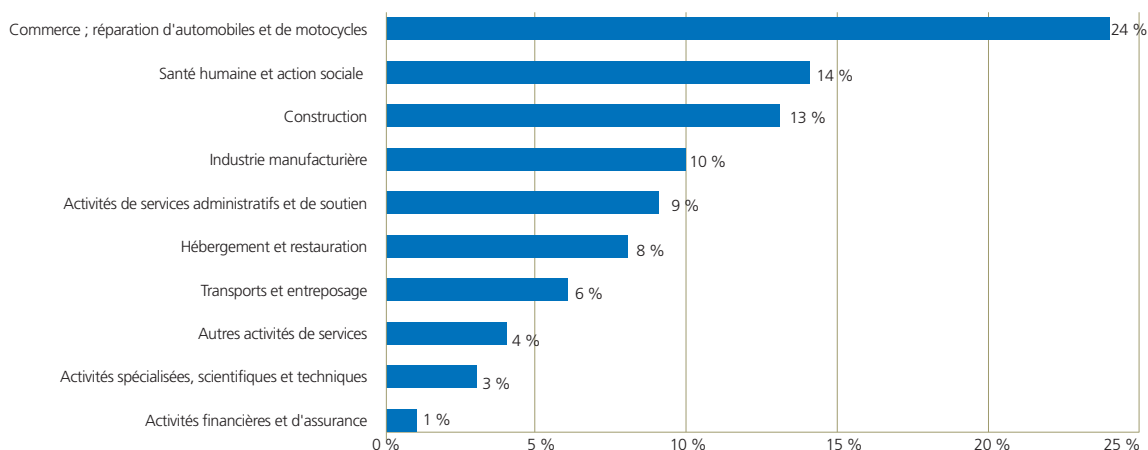
Commerce, santé et action sociale puis construction : les trois premiers secteurs dont sont issues les personnes licenciées pour inaptitude

La moitié des inscrits à Pôle emploi en 2009 suite à un licenciement pour inaptitude sont des employés qualifiés.

Les quatre premiers secteurs dont sont issues les personnes inscrites sont : le commerce (de gros et de détail), la santé et action sociale, la construction puis l'industrie manufacturière. Bien que ces secteurs correspondent aux premiers employeurs de main-d'œuvre salariée dans la région, ils semblent prendre une place plus importante dans les situations générant un licenciement pour inaptitude. En effet ils regroupent 61 % des inscrits suite à un licenciement pour inaptitude (contre 51 % de l'emploi salarié régional).

GRAPHIQUE 26 NIVEAU DE QUALIFICATION DES INSCRITS SUITE À UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE


Source : Pôle emploi – Année 2009 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 27 RÉPARTITION DES INSCRITS SUITE À UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ D'ORIGINE (LES 10 PREMIERS SECTEURS – NAF 21)


Source : Pôle emploi – Année 2009 – Traitement ORM.

1.2. LES AVIS PRONONCÉS PAR LES MÉDECINS DU TRAVAIL

Une augmentation des situations potentielles de maintien dans l'emploi

Environ 4 600 avis d'inaptitude définitive ont été délivrés en 2008 par les médecins du travail (régime général et agricole). Ce nombre a baissé par rapport à 2006. En revanche, les avis d'aptitude avec restrictions/demandes d'aménagement du poste de travail et les avis d'inaptitude temporaire ont augmenté. Ils sont de l'ordre de 65 000 en 2008. Ces situations peuvent nécessiter un accompagnement dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.

Les médecins du travail ont vocation à être au centre du dispositif de maintien, mais manquant de moyens et de temps, il leur est difficile d'être plus présents dans la construction d'une solution adaptée. Cependant, leur part parmi les personnes à l'origine des signalements faits aux Sameth a augmenté depuis 2006 (elle est passée de 26 % à 31 % en 2008).

La médecine du travail

est une médecine exclusivement préventive qui consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur environnement professionnel. L'aptitude médicale, qui concerne la capacité d'un salarié à occuper un poste précis, est appréciée par le médecin du travail. En cas d'inaptitude au poste, celui-ci doit évaluer les possibilités d'aménagement ou de reclassement sur d'autres postes de l'entreprise.

TABLEAU 39 RÉPARTITION DES AVIS PRONONCÉS EN 2008 POUR LE RÉGIME GÉNÉRAL (EN %)

Aptitude au poste de travail	91,6
Aptitude avec restriction ou demande d'aménagement	6,1
Aptitude avec demande de mutation de poste	0,7
Inaptitude temporaire	1,1
Inaptitude définitive au poste de travail	0,5 (environ 4 300 salariés)

Note : Avis d'aptitude médicale exprimés pour 95 % des salariés suivis dans les services de santé au travail agréés par la Direccte, essentiellement interentreprises, soit 813 344 avis.

Source : Inspection médicale régionale du travail, Direccte PACA.

TABLEAU 40 RÉPARTITION DES AVIS PRONONCÉS EN 2008 POUR LE RÉGIME AGRICOLE (EN %)

Aptes	95,1
Demandes d'aménagement de poste	3,1
Inaptitudes temporaires	0,6
Inaptitudes	1,2 (300 avis)

Note : Répartition sur 25 591 avis d'aptitude médicale exprimés par les médecins du travail de la MSA.

Source : MSA – Traitement ORM.

1.3. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (AT/MP)

Remarque

Bien que certains AT/MP n'aient aucune incidence sur l'aptitude d'une personne à occuper son poste de travail, cet indicateur permet néanmoins d'approcher le nombre de personnes potentiellement concernées par une problématique de maintien dans l'emploi.

Une augmentation continue des maladies professionnelles

Qu'il s'agisse du régime général ou agricole, le nombre d'accidents du travail avec arrêt a reculé dans la région entre 2006 et 2009. En revanche, les accidents du trajet avec arrêt de travail ont fortement augmenté chez les salariés du régime général (+ 24 % en trois ans).

Quant aux maladies professionnelles indemnisées, elles ne cessent d'augmenter. Cette croissance s'explique en partie par l'évolution du nombre de reconnaissances des maladies liées aux risques périarticulaires (troubles musculo-squelettiques).

En 2009, les accidents du travail avec arrêt (régime général) ont concerné majoritairement des hommes (67 %) et des personnes de moins de 40 ans (60 %). En revanche, d'après les études de l'Observatoire régional de la santé de PACA, les accidents du travail sont plus fréquents chez les salariés les plus jeunes mais plus graves chez les plus âgés.

TABLEAU 41 AT/MP EN PACA ENTRE 2006 ET 2009

	2006	2007	2008	2009	Évolution 2006-2009 (%)
Régime général					
Accidents du travail avec arrêt	54 498	54 434	53 881	52 512	- 3,6
Maladies professionnelles	2 157	2 261	2 242	2 637	+ 22,3
Accidents du trajet avec arrêt de travail	6 833	7 103	7 737	8 494	+ 24,3
Régime agricole					
Accidents du travail avec arrêt	3 995	4 196	3 702	3 782	- 5,3
Maladies professionnelles	80	99	103	110	+ 37,5
Accidents du trajet avec arrêt de travail	373	347	301	338	- 9,4

Sources : Carsat Sud-Est – MSA – Traitement ORM.

1.4. LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Un arrêt de travail de longue durée peut être l'indicateur d'une situation susceptible d'avoir un impact sur le retour à l'emploi. Pour éviter tout risque d'inaptitude lors de la reprise d'emploi, il est nécessaire d'identifier ces arrêts de travail et de les signaler au médecin du travail, aux assistants sociaux, aux Sameth...

Une prise en charge précoce nécessaire

Dans le but de prévenir les risques de précarisation, les CPAM signalent au service social de la Carsat (ex-CRAM) les assurés sociaux en arrêt de travail depuis plus de 90 jours. Ainsi, il y a eu 43 000 signalements en 2009. Ces signalements étant nombreux et tous ne nécessitant pas une solution relevant du dispositif de maintien, le service social organise des interventions collectives. Depuis janvier 2008, il co-anime avec les Sameth des séances d'information sur le thème du maintien dans l'emploi (droits, démarches et acteurs à solliciter). Ces réunions s'adressent aux personnes en arrêt de travail depuis plus de 90 jours et aux personnes nouvellement invalides. Plus de 960 participants ont été concernés en 2009.

2. LES PRISES EN CHARGE DANS LE CADRE D'UN MAINTIEN

2.1 LE SERVICE SOCIAL DE LA CARSAT (EX-CRAM)

Une baisse des interventions individuelles au profit des interventions collectives

Dans le cadre d'une intervention individuelle pour une problématique de maintien dans l'emploi, près de 1 740 personnes ont bénéficié d'une aide du service social en 2009. Ce nombre est en baisse depuis 2006. Les bénéficiaires sont majoritairement des hommes et des personnes âgées de plus de 40 ans. Les plus de 50 ans représentent 22 % des bénéficiaires.

Mission du service social pour le maintien dans l'emploi :

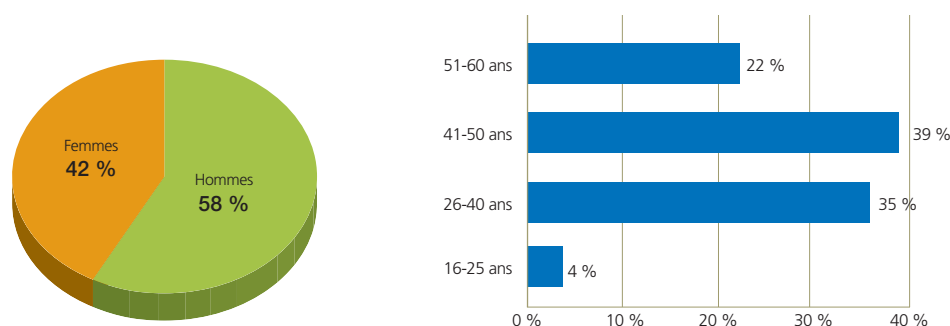
accompagnement précoce des assurés en arrêt de travail ou en invalidité qui risquent de perdre leur emploi du fait de leur état de santé (accompagnement social, information sur les droits, les démarches, mise en relation avec d'autres partenaires...).

TABLEAU 42 LES INTERVENTIONS DU SERVICE SOCIAL DANS LE CADRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN PACA ENTRE 2006 ET 2009

	2006	2007	2008	2009	Évolution 2006-2009 (%)
Nombre de bénéficiaires d'une intervention collective	-	-	611	963	-
Nombre de bénéficiaires d'une intervention individuelle	2 380	1 948	1 819	1 737	- 27,0

Source : Carsat Sud-Est, service social – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 28 CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES VUS DANS LE CADRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI (INTERVENTION INDIVIDUELLE EN 2009)



Source : Carsat Sud-Est, service social – Année 2009 – Traitement ORM.

Le service d'action sociale de la MSA est également impliqué dans les démarches de maintien dans l'emploi, mais ne dispose pas d'éléments chiffrés sur cette activité.

2.2 LES SERVICES D'APPUI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TH (SAMETH)

L'offre de services des

Sameth :

- **Un service d'information et un service de conseil :**

éclairent sur la faisabilité de la démarche (cadre juridique du maintien dans l'emploi, outils mobilisables, aides multiples...).

- **Un service de facilitation :**

aide à la mise en œuvre d'une solution de maintien déjà identifiée dans l'entreprise (mobilisation d'appui technique, administratif ou financier).

- **Un service d'ingénierie :**

contribue à l'identification et l'élaboration d'une solution adaptée et soutient la mise en œuvre de la solution retenue.

Précaution de lecture

La mise en place d'un logiciel commun à l'ensemble des Sameth (Parcours H) a généré quelques erreurs dans les rapports d'activité de 2009. Les données exploitables sont celles portant sur les maintiens réalisés, dont le nombre peut être sous-estimé. De plus, les données sur les dossiers ouverts en 2009 ne sont pas exploitables. Ainsi, l'analyse est réalisée à partir des rapports d'activité de 2008.

De plus, les caractéristiques des dossiers ouverts en 2008 concernent l'ensemble de la région, hors le Sameth HEDA (c'est-à-dire le Sameth des Bouches-du-Rhône hors Marseille, jusqu'à fin 2008). L'analyse se fait donc sur 78 % des dossiers ouverts dans la région (1 103 dossiers ouverts dont 535 pour le service facilitation et 568 pour le service ingénierie).

L'activité des Sameth s'intensifie

En 2008, 1 420 dossiers ont été ouverts en PACA (+ 17 % en deux ans). L'origine des signalements faits aux Sameth provient essentiellement des médecins du travail, du salarié lui-même, de l'entreprise concernée et des services sociaux de la Carsat. La part des signalements provenant de l'entreprise a augmenté. Ceci peut être dû à une meilleure information et sensibilisation sur les démarches de maintien (les acteurs impliqués, les outils disponibles...). Face aux obligations et aux pénalités plus fortes liées à la loi de 2005, le comportement des employeurs est susceptible d'avoir changé ; ils sont peut-être plus enclins à chercher des solutions pour éviter de se séparer de leurs salariés handicapés.

TABLEAU 43 NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS PAR LES SAMETH EN PACA ENTRE 2006 ET 2008

	2006	2007	2008	Évolution 2006-2008 (%)
Pour le service facilitation	584	563	647	+ 10,8
Pour le service ingénierie	627	613	773	+ 23,3
Total	1 211	1 176	1 420	+ 17,3

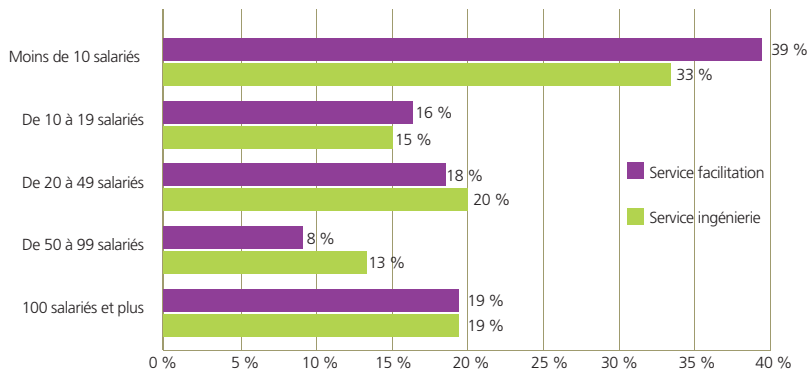
Source : Sameth, DR Agefiph – Rapports d'activité – Traitement ORM.

Des situations plus complexes pour les entreprises des secteurs du commerce, de la construction et de l'industrie ?

En 2008, les entreprises ayant fait appel aux Sameth sont pour la plupart de petits établissements et appartiennent aux secteurs du commerce, de la construction, de la santé et de l'action sociale. Ce qui correspond au tissu économique local.

Les solutions de maintien semblent plus complexes à déterminer (recours au « service d'ingénierie ») pour les entreprises de 50 à 99 salariés et pour celles relevant des secteurs du commerce, de la construction et de l'industrie manufacturière. La dimension physique de la grande majorité des métiers du secteur de la construction peut notamment expliquer une plus grande difficulté dans la recherche de solutions possibles. À noter que les employeurs appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement en faveur des travailleurs handicapés ne peuvent pas faire appel aux Sameth.

GRAPHIQUE 29 RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR TAILLE (POUR LES DOSSIERS OUVERTS EN 2008)



Note : 1 103 dossiers ouverts (535 facilitation, 568 ingénierie).

Source : Sameth (hors HEDA), DR Agefiph – Rapports d'activité 2008 – Traitement ORM.

TABLEAU 44 RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN % POUR LES DOSSIERS OUVERTS EN 2008 – LES 10 PREMIERS SECTEURS, NAF 17)

	Service facilitation	Service ingénierie	Ensemble des services
Commerce, réparation automobile	19	25	22
Construction	10	15	13
Santé et action sociale	13	12	12
Services collectifs, sociaux et personnels	12	9	10
Industrie manufacturière	6	12	9
Transports et communications	11	5	8
Immobilier, location et services aux entreprises	10	4	7
Hôtels et restaurants	7	4	6
Agriculture, chasse, pêche	2	6	4
Activités financières	3	2	2
Tous secteurs	100	100	100

Note : 1 103 dossiers ouverts (535 facilitation, 568 ingénierie).

Source : Sameth (hors HEDA), DR Agefiph – Rapports d'activité 2008 – Traitement ORM.

Des situations plus complexes pour les seniors et les ouvriers qualifiés ?

Les personnes nouvellement prises en charge par les Sameth en 2008 sont en majorité des hommes, des personnes de plus de 40 ans, des personnes ayant un niveau de formation égal ou inférieur au BEP/CAP et des employés qualifiés.

Ces caractéristiques diffèrent selon le type de service mobilisé. Les hommes, les personnes de plus de 50 ans, les ouvriers qualifiés et les personnes ayant un handicap moteur sont surreprésentés parmi les travailleurs ayant eu recours au service d'ingénierie.

La première cause du risque d'inaptitude au poste de travail est liée à l'aggravation d'un handicap déjà connu. Vient ensuite une maladie autre que professionnelle.

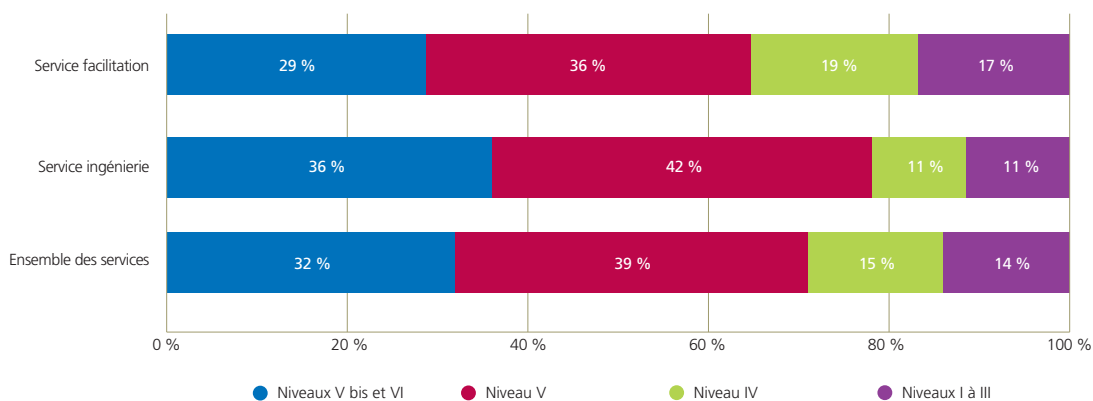
TABLEAU 45 CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES PRISES EN CHARGE EN 2008 (RÉPARTITION EN %)

Sexe et âge	Service facilitation	Service ingénierie	Ensemble des services
Part des femmes	47	33	40
Part des moins de 26 ans	4	5	4
Part des plus de 50 ans	23	33	28
Handicap principal			
Moteur	44	61	53
Auditif	29	5	16
Maladie invalidante	15	13	14
Polyhandicap	8	9	8
Visuel	3	3	3
Déficience intellectuelle	1	2	2

Note : 1 103 dossiers ouverts (535 facilitation, 568 ingénierie).

Source : Sameth (hors HEDA), DR Agefiph – Rapports d'activité 2008 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 30 RÉPARTITION DES NIVEAUX DE FORMATION DES PERSONNES PRISES EN CHARGE EN 2008



Note : 1 103 dossiers ouverts (535 facilitation, 568 ingénierie).

Source : Sameth (hors HEDA), DR Agefiph – Rapports d'activité 2008 – Traitement ORM.

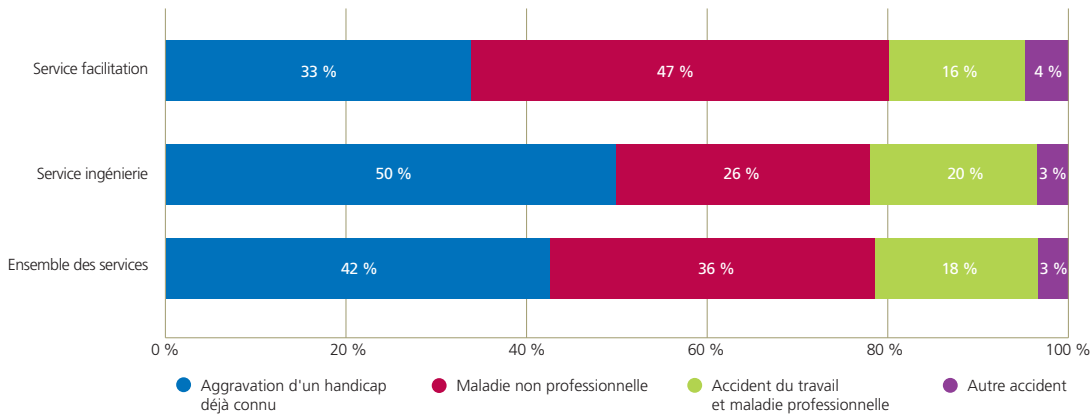
TABLEAU 46 RÉPARTITION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DES PERSONNES PRISES EN CHARGE EN 2008 (EN %)

	Service facilitation	Service ingénierie	Ensemble des services
Agents de maîtrise et cadres	11	10	10
Employés qualifiés	67	55	61
Ouvriers qualifiés	10	20	15
Employés non qualifiés	8	11	9
Manœuvres et ouvriers spécialisés	4	4	4
Total	100	100	100

Note : 1 103 dossiers ouverts (535 facilitation, 568 ingénierie).

Source : Sameth (hors HEDA), DR Agefiph – Rapports d'activité 2008 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 31 PRINCIPALE CAUSE DU RISQUE D'INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL (RÉPARTITION POUR LES DOSSIERS OUVERTS EN 2008)



Note : 1 103 dossiers ouverts (535 facilitation, 568 ingénierie).

Source : Sameth (hors HEDA), DR Agefiph – Rapports d'activité 2008 – Traitement ORM.

Des délais nécessaires pour réussir un maintien dans l'emploi

En 2008, près de 930 maintiens dans l'emploi ont été réalisés avec l'appui des Sameth. Il y a également eu 190 « autres solutions que le maintien ». Cela peut être des reclassements dans une autre entreprise pour lesquels les Sameth peuvent passer le relais aux acteurs de l'insertion (Cap emploi, par exemple). En revanche, il y a eu près de 90 licenciements sans reclassement externe.

7 % des travailleurs handicapés pris en charge dans le cadre du service de facilitation ont été déclarés inaptes à occuper leur poste en raison de leur état de santé, et 13 % dans le service d'ingénierie. La prise en charge des personnes ayant reçu un avis d'inaptitude doit être rapide car l'employeur dispose d'un délai maximal d'un mois à compter de la date de l'examen médical pour réaliser le reclassement du salarié dans l'entreprise ou le licencier. Pour autant, le processus pour réaliser un maintien dans l'emploi peut être long. Dans le cadre des maintiens réalisés avec l'appui des Sameth, la part des durées de prise en charge supérieures à 1 an est de 13 % pour les services de facilitation et 29 % pour les services d'ingénierie.

TABLEAU 47 NOMBRE DE MAINTIENS RÉALISÉS ENTRE 2006 ET 2008

	2006	2007	2008	Évolution 2006-2008 (%)
Pour le service facilitation	343	450	488	+ 42,3
Pour le service ingénierie	214	344	446	+ 108,4
Total	557	794	934	+ 67,7

Source : Sameth, DR Agefiph – Rapports d'activité – Traitement ORM.

TABLEAU 48 ISSUES DES INTERVENTIONS EN 2008

	Service facilitation	Service ingénierie	Ensemble des services
Nombre de licenciements sans reclassement externe	22	66	88
Nombre d'autres solutions que le maintien	49	143	192
Nombre de maintiens réalisés	488	446	934
Part des durées de prise en charge supérieures à 1 an (pour les maintiens réalisés)	13 %	29 %	21 %

Source : Sameth, DR Agefiph – Rapport d'activité 2008 – Traitement ORM.

Un faible recours à la formation pour pallier une problématique de maintien dans l'emploi

Différents outils peuvent être mobilisés pour réussir un maintien dans l'emploi. Selon la problématique, une simple adaptation du poste de travail pourrait convenir. Mais dans certains cas, lorsque la qualification acquise n'est plus adaptée ou suffisante pour conserver son emploi, la formation peut être une solution. Cependant, le recours à la formation est faible parmi les mesures ayant contribué au maintien dans l'emploi. Ceci peut s'expliquer, entre autres, par le fait que les personnes concernées ne sont pas forcément dans une logique de formation, freinées par une vision trop scolaire de celle-ci ou jugeant qu'il est trop tard pour entreprendre une reconversion. Les délais nécessaires pour mobiliser une mesure de formation peuvent également être un frein.

À noter que 17 % des maintiens réalisés l'ont été sur un métier différent (7 % dans le cadre d'un service de facilitation et 27 % dans le cadre d'un service d'ingénierie).

CHAPITRE 2

ANALYSE ET PISTES DE TRAVAIL SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

1. VALORISER LES DYNAMIQUES ENGAGÉES DE COLLABORATION ET DE COORDINATION

➔ En s'appuyant sur la Charte régionale de coopération pour le maintien dans l'emploi

Une grande diversité d'acteurs médicaux, sociaux et professionnels peuvent être amenés à intervenir pour favoriser un maintien dans l'emploi. Cette multiplicité d'acteurs, qui ont des logiques, des niveaux et des temps d'intervention différents rend la démarche du maintien dans l'emploi complexe.

Depuis 2005, les signataires de la Charte régionale de coopération sur le maintien dans l'emploi (Direccte, DR Agefiph, association régionale des organismes de MSA, service médical de l'assurance maladie et service social de la Carsat) affirment « leur conviction que seule la complémentarité des interventions des différents acteurs, institutionnels et opérationnels, peut permettre d'apporter une réponse aux problématiques du maintien dans l'emploi ». Cette charte sera bientôt renouvelée et associera la direction des risques professionnels de la Carsat.

Le partenariat régional étant déjà mis en place et bien ancré en PACA, se pose aujourd'hui la question de son élargissement et de son articulation avec le secteur de la fonction publique.

➔ En préservant un support d'animation sur les territoires infrarégionaux

Les cellules locales (ou dispositifs) sur le maintien, animées par les coordonnateurs des PDITH et dont les missions et la composition étaient variables selon les départements, permettaient de réunir les différents acteurs afin de partager les expériences et les pratiques (*a minima*, Sameth, médecine du travail et service social de la Carsat). Face à la multiplicité des acteurs impliqués, l'animation de ces dispositifs permettait également de rappeler les rôles et missions de chacun et de mettre en place des outils de communication convergents.

Afin de permettre la complémentarité des interventions et de garantir une approche pluridisciplinaire dans le traitement d'une situation de maintien dans l'emploi, il semble nécessaire de maintenir ces dynamiques partenariales au niveau infrarégional.

2. FAVORISER LE DÉCLENCHEMENT LE PLUS TÔT POSSIBLE DU PROCESSUS DE MAINTIEN

➔ En renforçant les outils de détection précoce

Lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, il est important de mobiliser le plus tôt possible des outils. En effet, le processus pour réaliser un maintien dans l'emploi peut être long ; or, dans certains cas, lorsqu'une inaptitude est prononcée, les délais sont raccourcis...

La visite de pré-reprise, effectuée pendant l'arrêt de travail, peut permettre de faciliter la recherche de mesures utiles pour un maintien dans l'emploi. Cependant, d'après l'analyse des rapports annuels d'activité médicale des médecins du travail, cette mesure semble sous-utilisée.

Des plaquettes d'information sur la visite de pré-reprise ont été réalisées, à destination des services de santé au travail et des salariés (dans le cadre de la Charte régionale pour le maintien), ainsi qu'à destination des médecins généralistes (par le Système d'information en santé, travail et environnement – SISTEPACA). Une campagne d'information et de sensibilisation pour les entreprises, les organisations patronales et syndicales serait à envisager.

➔ **En renforçant les outils de prise en charge précoce**

Des dispositifs de prise en charge existent pour aider les personnes à se projeter au-delà de l'arrêt de travail/maladie. Par exemple, le dispositif Comète intervient auprès de patients d'un service de médecine physique et de réadaptation (MPR), hospitalisés à la suite d'un traumatisme ou d'une maladie engendrant des pathologies lourdes et complexes. Cette prise en charge précoce, pendant la phase active de soins, permet de maintenir les personnes dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle en milieu ordinaire de travail. En 2010, trois établissements de la région sont adhérents au réseau Comète France. Le BPIJ (bilan pour personnes en indemnités journalières), mis en place dans le Vaucluse, permet également au salarié de réfléchir précocement à son reclassement professionnel au sein de l'entreprise ou en dehors si le maintien en interne semble compromis.

Ces outils, ou d'autres, de mobilisation précoce du salarié pourraient être à développer sur l'ensemble du territoire régional.

3. FACILITER L'UTILISATION DES OUTILS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

➔ **En favorisant l'accès à des bilans spécifiques pour les personnes handicapées**

En 2008, plus d'un maintien sur quatre a été réalisé sur un métier différent de celui exercé lors de la prise en charge par le Sameth (service ingénierie). Pour pallier une problématique de maintien dans l'emploi, de nombreuses situations peuvent nécessiter une reconversion professionnelle dans l'entreprise ou un reclassement externe.

En plus des bilans de droit commun, ceux prenant en compte le handicap de la personne dans l'exercice de son métier, à l'image des bilans de repositionnement professionnel qui étaient réalisés par un psychologue du travail de l'AFPA, semblent nécessaires.

➔ **En adaptant des dispositifs de droit commun**

La problématique du maintien pourrait être intégrée dans les mesures de « sécurisation des parcours » en mettant les personnes handicapées ou les personnes ayant eu un avis d'inaptitude comme publics prioritaires dans ces dispositifs (pour le contrat de transition professionnelle, par exemple).

L'expérimentation des actions de valorisation de l'expérience pourrait également être faite pour toute personne appelée à changer de poste ou à se reconverter, à l'image de la VAE mais en assouplissant la procédure.

4. CONNECTER LES ACTIONS DE MAINTIEN AVEC LES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION

➔ **En articulant le PRITH avec d'autres plans liés à la prévention des risques professionnels**

La prévention des risques professionnels constitue l'un des principaux moyens, et sans doute le premier, pour éviter les inadéquations entre le travail et l'état de santé ou le handicap. Elle dépasse la problématique du maintien, qui est une approche individuelle, mais permet d'approfondir les enjeux relatifs à l'aménagement des postes et des situations de travail. Il semble alors important de connecter les actions de maintien avec les dispositifs de prévention existants.

Pour cela, le PRITH pourrait s'articuler avec des plans existants, comme le Plan régional de santé au travail, et prendre en compte les organismes experts en prévention (la direction des risques professionnels de l'Assurance maladie, Act Méditerranée, l'OPPBT...).

DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

CHIFFRES-CLÉS DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

CHIFFRES-CLÉS DES HAUTES-ALPES

CHIFFRES-CLÉS DES ALPES-MARITIMES

CHIFFRES-CLÉS DES BOUCHES-DU-RHÔNE

CHIFFRES-CLÉS DU VAR

CHIFFRES-CLÉS DU VAUCLUSE

PRIORITÉS D'INTERVENTIONS IDENTIFIÉES POUR LE PRITH

CHIFFRES-CLÉS DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

- Le département des Alpes-de-Haute-Provence enregistre la plus forte hausse dans la région du nombre de demandeurs d'emploi TH entre 2008 et 2009 ainsi que la part la plus élevée de TH dans la demande d'emploi.
- Les TH du département sortent plus fréquemment du chômage pour entrer en stage. L'accès à la formation qualifiante de droit commun (AFPA et Région) est également plus important qu'au niveau régional.
- Le département présente la part la plus grande d'établissements du secteur privé employant au moins un TH. Le taux d'équipement en entreprises adaptées est également le plus élevé de la région.
- Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude ont diminué entre 2008 et 2009 alors qu'elles sont restées stables pour l'ensemble de la région.

→ Accès à l'emploi

La demande d'emploi à fin 2009¹	Alpes-de-Haute-Provence	PACA
Nombre de demandeurs d'emploi TH	1 056	19 962
Évolution 2008-2009	+ 15 %	+ 8 %
Part des femmes	46 %	44 %
Part des moins de 25 ans	4 %	3 %
Part des 50 ans et plus	36 %	35 %
Part des non-diplômés	24 %	30 %
Part des non-qualifiés	34 %	38 %
Part des chômeurs inscrits > 1 an	45 %	45 %
Part des TH dans la demande d'emploi totale	10 %	6 %
Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009²		
Nombre de TH sortis des fichiers	1 076	21 963
Évolution 2008-2009	+ 1 %	- 4 %
Part des sorties pour le motif « reprise d'emploi » (chez les TH)	19 %	18 %
Les signatures de contrats aidés en 2009³		
Part des TH dans les entrées en CAE	10 %	5 %
Part des TH dans les entrées en CA	8 %	7 %
Part des TH dans les entrées en CIE	3 %	3 %
L'accompagnement des Cap emploi en 2009⁴		
Nombre de TH ayant signé un contrat	222	3 803
Nombre de contrats de travail signés par les TH	321	4 762
Part des contrats durables (CDI, CDD > 12 mois)	44 %	53 %
Aides de l'Agefiph pour la création d'activité en 2009⁵		
Nombre de créations d'activité	29	466
Évolution 2008-2009	+ 16 %	+ 14 %

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Pôle emploi, Direccte PACA – Demandes d'emploi sorties, cumul 2009 – Traitement ORM.

³ Source : Cnasea, Dares, Direccte PACA – Cumul des entrées de janvier à décembre 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Cap emploi, DR Agefiph – Rapport d'activité 2009 – Traitement ORM.

⁵ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Accès à la formation

Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009¹	Alpes-de-Haute-Provence	PACA
Part des sorties pour le motif « entrée en stage » (chez les TH)	16 %	11 %
Les entrées en formation qualifiante Région en 2009²		
Nombre de stagiaires TH	54	269
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	10 %	3 %
Les entrées en formation diplômante AFPA en 2009³ - départements alpins		

Nombre de stagiaires TH	42	434
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	12 %	9 %

Les contrats en alternance ayant bénéficié d'une prime de l'Agefiph 2009⁴

Nombre de contrats d'apprentissage	11	113
Nombre de contrats de professionnalisation (jeunes et adultes)	11	281

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

³ Source : AFPA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Emploi et sensibilisation des entreprises**L'emploi dans le secteur public¹**

	Alpes-de-Haute-Provence	PACA
Nombre de TH en emploi dans la fonction publique	257	9 584
Part des femmes	53 %	50 %
Part des moins de 25 ans	2 %	1 %
Part des plus de 40 ans	82 %	85 %
Taux d'emploi*	4,6 %	4,7 %

L'emploi dans le secteur privé²

Nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi	139	6 076
Dont établissements employant au moins un TH	74 %	55 %
Dont établissements n'employant aucun TH	17 %	34 %
Dont établissements signataires d'un accord	9 %	11 %
Nombre de TH en emploi dans les établissements assujettis	310	14 154
Part des femmes	42 %	38 %
Part des moins de 25 ans	2 %	2 %
Part des plus de 50 ans	35 %	40 %
Part des TH sur l'ensemble des salariés des établissements assujettis	41 %	2,9 %

L'emploi dans les entreprises adaptées³

Nombre d'établissements	4	22
Effectifs accueillis en équivalent temps plein	55	443
Taux d'équipement (nombre de places pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans)	0,71	0,18

* Rapport entre l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total des agents rémunérés par l'employeur.

¹ Source : FIPHFP – Déclaration 2008 sur effectifs arrêtés au 01.01.2007 – Traitement ORM.

² Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

³ Source : Drass (Enquête ES, répertoire Finess), DGEFP – Places en équivalent temps plein au 31.03.2008 – Traitement Drass.

→ Maintien dans l'emploi**Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude en 2009¹**

	Alpes-de-Haute-Provence	PACA
Nombre d'inscrits	193	4 327
Évolution 2008-2009	- 9 %	0 %
Part des femmes	46 %	52 %
Part des moins de 25 ans	3 %	4 %
Part des 50 ans et plus	37 %	36 %

L'accompagnement des Sameth en 2008²

Nombre de dossiers ouverts dans l'année	100	1 420
Évolution 2007-2008	+ 8 %	+ 21 %
Nombre de maintiens réalisés dans l'année	52	934

¹ Source : Pôle emploi – Année 2009 – Traitement ORM.

² Source : Sameth, DR Agefiph – Rapports d'activité – Traitement ORM.

CHIFFRES-CLÉS DES HAUTES-ALPES

- Le département des Hautes-Alpes enregistre la plus faible hausse du nombre de demandeurs d'emploi TH entre 2008 et 2009. Les femmes et les diplômés de niveau V y sont surreprésentés.
- Les TH du département sortent plus fréquemment du chômage pour entrer en stage qu'au niveau régional. Cependant, l'accès aux formations qualifiantes de droit commun (Région) est très faible.
- La part des établissements du secteur privé employant au moins un TH est nettement plus élevée qu'au niveau régional. En revanche, le taux d'emploi dans le secteur public est le plus faible de la région et le département ne compte aucune entreprise adaptée.
- Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude ont fortement diminué en un an.

→ Accès à l'emploi

La demande d'emploi à fin 2009¹	Hautes-Alpes	PACA
Nombre de demandeurs d'emploi TH	603	19 962
Évolution 2008-2009	+ 3 %	+ 8 %
Part des femmes	50 %	44 %
Part des moins de 25 ans	4 %	3 %
Part des 50 ans et plus	35 %	35 %
Part des non-diplômés	24 %	30 %
Part des non-qualifiés	41 %	38 %
Part des chômeurs inscrits > 1 an	43 %	45 %
Part des TH dans la demande d'emploi totale	8 %	6 %
Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009²		
Nombre de TH sortis des fichiers	760	21 963
Évolution 2008-2009	- 5 %	- 4 %
Part des sorties pour le motif « reprise d'emploi » (chez les TH)	22 %	18 %
Les signatures de contrats aidés en 2009³		
Part des TH dans les entrées en CAE	11 %	5 %
Part des TH dans les entrées en CA	15 %	7 %
Part des TH dans les entrées en CIE	7 %	3 %
L'accompagnement des Cap emploi en 2009⁴		
Nombre de TH ayant signé un contrat	211	3 803
Nombre de contrats de travail signés par les TH	253	4 762
Part des contrats durables (CDI, CDD > 12 mois)	51 %	53 %
Aides de l'Agefiph pour la création d'activité en 2009⁵		
Nombre de créations d'activité	22	466
Évolution 2008-2009	- 21 %	+ 14 %

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Pôle emploi, Direccte PACA – Demandes d'emploi sorties, cumul 2009 – Traitement ORM.

³ Source : Cnasea, Dares, Direccte PACA – Cumul des entrées de janvier à décembre 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Cap emploi, DR Agefiph – Rapport d'activité 2009 – Traitement ORM.

⁵ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Accès à la formation

Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009¹	Hautes-Alpes	PACA
Part des sorties pour le motif « entrée en stage » (chez les TH)	18 %	11 %
Les entrées en formation qualifiante Région en 2009²		
Nombre de stagiaires TH	9	269
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	2 %	3 %
Les entrées en formation diplômante AFPA en 2009³ - départements alpins		
Nombre de stagiaires TH	42	434
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	12 %	9 %

Les contrats en alternance ayant bénéficié d'une prime de l'Agefiph 2009⁴

Nombre de contrats d'apprentissage	3	113
Nombre de contrats de professionnalisation (jeunes et adultes)	10	281

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

³ Source : AFPA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Emploi et sensibilisation des entreprises**L'emploi dans le secteur public¹**

	Hautes-Alpes	PACA
Nombre de TH en emploi dans la fonction publique	244	9 584
Part des femmes	54 %	50 %
Part des moins de 25 ans	1 %	1 %
Part des plus de 40 ans	77 %	85 %
Taux d'emploi*	4,0 %	4,7 %

L'emploi dans le secteur privé²

Nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi	175	6 076
Dont établissements employant au moins un TH	67 %	55 %
Dont établissements n'employant aucun TH	27 %	34 %
Dont établissements signataires d'un accord	6 %	11 %
Nombre de TH en emploi dans les établissements assujettis	332	14 154
Part des femmes	40 %	38 %
Part des moins de 25 ans	2 %	2 %
Part des plus de 50 ans	42 %	40 %
Part des TH sur l'ensemble des salariés des établissements assujettis	3,7 %	2,9 %

L'emploi dans les entreprises adaptées³

Nombre d'établissements	-	22
Effectifs accueillis en équivalent temps plein	-	443
Taux d'équipement (nombre de places pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans)	-	0,18

* Rapport entre l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total des agents rémunérés par l'employeur.

¹ Source : FIPHP – Déclaration 2008 sur effectifs arrêtés au 01.01.2007 – Traitement ORM.

² Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

³ Source : Drass (Enquête ES, répertoire Finess), DGEFP – Places en équivalent temps plein au 31.03.2008 – Traitement Drass.

→ Maintien dans l'emploi**Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude en 2009¹**

	Hautes-Alpes	PACA
Nombre d'inscriptions	115	4 327
Évolution 2008-2009	- 12 %	0 %
Part des femmes	48 %	52 %
Part des moins de 25 ans	7 %	4 %
Part des 50 ans et plus	34 %	36 %

L'accompagnement des Sameth en 2008²

Nombre de dossiers ouverts dans l'année	102	1 420
Évolution 2007-2008	- 3 %	+ 21 %
Nombre de maintiens réalisés dans l'année	75	934

¹ Source : Pôle emploi – Année 2009 – Traitement ORM.

² Source : Sameth, DR Agefiph – Rapports d'activité – Traitement ORM.

CHIFFRES-CLÉS DES ALPES-MARITIMES

- Dans les Alpes-Maritimes, les demandeurs d'emploi TH sont plus âgés, plus diplômés et connaissent un chômage de plus courte durée qu'au niveau régional.
- Le recours aux contrats aidés du secteur non marchand est légèrement plus fréquent et l'aide à la création d'activité a fortement augmenté dans le département.
- Le département enregistre le plus fort taux d'emploi dans la fonction publique. Dans le secteur privé, les établissements ont plus fréquemment recours à la signature d'un accord.
- Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude ont augmenté entre 2008 et 2009 (stables pour l'ensemble de la région). Les femmes y sont surreprésentées.

→ Accès à l'emploi

La demande d'emploi à fin 2009¹	Alpes-Maritimes	PACA
Nombre de demandeurs d'emploi TH	4 212	19 962
Évolution 2008-2009	+ 7 %	+ 8 %
Part des femmes	44 %	44 %
Part des moins de 25 ans	2 %	3 %
Part des 50 ans et plus	37 %	35 %
Part des non-diplômés	31 %	30 %
Part des non-qualifiés	31 %	38 %
Part des chômeurs inscrits > 1 an	42 %	45 %
Part des TH dans la demande d'emploi totale	7 %	6 %
Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009²		
Nombre de TH sortis des fichiers	5 321	21 963
Évolution 2008-2009	- 7 %	- 4 %
Part des sorties pour le motif « reprise d'emploi » (chez les TH)	18 %	18 %
Les signatures de contrats aidés en 2009³		
Part des TH dans les entrées en CAE	7 %	5 %
Part des TH dans les entrées en CA	9 %	7 %
Part des TH dans les entrées en CIE	3 %	3 %
L'accompagnement des Cap emploi en 2009⁴		
Nombre de TH ayant signé un contrat	749	3 803
Nombre de contrats de travail signés par les TH	910	4 762
Part des contrats durables (CDI, CDD > 12 mois)	57 %	53 %
Aides de l'Agefiph pour la création d'activité en 2009⁵		
Nombre de créations d'activité	163	466
Évolution 2008-2009	+ 38 %	+ 14 %

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Pôle emploi, Direccte PACA – Demandes d'emploi sorties, cumul 2009 – Traitement ORM.

³ Source : Cnasea, Dares, Direccte PACA – Cumul des entrées de janvier à décembre 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Cap emploi, DR Agefiph – Rapport d'activité 2009 – Traitement ORM.

⁵ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Accès à la formation

Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009¹	Alpes-Maritimes	PACA
Part des sorties pour le motif « entrée en stage » (chez les TH)	9 %	11 %
Les entrées en formation qualifiante Région en 2009²		
Nombre de stagiaires TH	34	269
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	2 %	3 %
Les entrées en formation diplômante AFPA en 2009³		
Nombre de stagiaires TH	78	434
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	9 %	9 %

Les contrats en alternance ayant bénéficié d'une prime de l'Agefiph 2009⁴

Nombre de contrats d'apprentissage	21	113
Nombre de contrats de professionnalisation (jeunes et adultes)	59	281

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

³ Source : AFFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Emploi et sensibilisation des entreprises**L'emploi dans le secteur public¹**

	Alpes-Maritimes	PACA
Nombre de TH en emploi dans la fonction publique	2 670	9 584
Part des femmes	46 %	50 %
Part des moins de 25 ans	0 %	1 %
Part des plus de 40 ans	86 %	85 %
Taux d'emploi*	5,4 %	4,7 %

L'emploi dans le secteur privé²

Nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi	1 368	6 076
Dont établissements employant au moins un TH	53 %	55 %
Dont établissements n'employant aucun TH	34 %	34 %
Dont établissements signataires d'un accord	13 %	11 %
Nombre de TH en emploi dans les établissements assujettis	3 090	14 154
Part des femmes	43 %	38 %
Part des moins de 25 ans	3 %	2 %
Part des plus de 50 ans	40 %	40 %
Part des TH sur l'ensemble des salariés des établissements assujettis	2,9 %	2,9 %

L'emploi dans les entreprises adaptées³

Nombre d'établissements	2	22
Effectifs accueillis en équivalent temps plein	61	443
Taux d'équipement (nombre de places pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans)	0,11	0,18

* Rapport entre l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total des agents rémunérés par l'employeur.

¹ Source : FIPHFP – Déclaration 2008 sur effectifs arrêtés au 01.01.2007 – Traitement ORM.

² Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

³ Source : Drass (Enquête ES, répertoire Finess), DGEFP – Places en équivalent temps plein au 31.03.2008 – Traitement Drass.

→ Maintien dans l'emploi**Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude en 2009¹**

	Alpes-Maritimes	PACA
Nombre d'inscriptions	1 045	4 327
Évolution 2008-2009	+ 8 %	0 %
Part des femmes	54 %	52 %
Part des moins de 25 ans	4 %	4 %
Part des 50 ans et plus	36 %	36 %

L'accompagnement des Sameth en 2008²

Nombre de dossiers ouverts dans l'année	283	1 420
Évolution 2007-2008	+ 51 %	+ 21 %
Nombre de maintiens réalisés dans l'année	175	934

¹ Source : Pôle emploi – Année 2009 – Traitement ORM.

² Source : Sameth, DR Agefiph – Rapports d'activité – Traitement ORM.

CHIFFRES-CLÉS DES BOUCHES-DU-RHÔNE

- La hausse du nombre de demandeurs d'emploi TH a été plus forte dans les Bouches-du-Rhône qu'au niveau régional. Les personnes de bas niveaux de qualification et les chômeurs de longue durée sont surreprésentés.
- Le nombre de TH entrés en formation qualifiante de droit commun (AFPA et Région) a augmenté mais leur part au sein de l'ensemble des stagiaires reste faible.
- Le département présente la part la plus élevée d'établissements du secteur privé n'employant aucun TH. Ils s'acquittent uniquement en payant une contribution à l'Agefiph avec recours ou non à la sous-traitance.
- Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude ont légèrement diminué entre 2008 et 2009 (stables pour l'ensemble de la région).

→ Accès à l'emploi

La demande d'emploi à fin 2009¹	Bouches-du-Rhône	PACA
Nombre de demandeurs d'emploi TH	8 131	19 962
Évolution 2008-2009	+ 10 %	+ 8 %
Part des femmes	43 %	44 %
Part des moins de 25 ans	3 %	3 %
Part des 50 ans et plus	33 %	35 %
Part des non-diplômés	31 %	30 %
Part des non-qualifiés	40 %	38 %
Part des chômeurs inscrits > 1 an	47 %	45 %
Part des TH dans la demande d'emploi totale	6 %	6 %
Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009²		
Nombre de TH sortis des fichiers	8 508	21 963
Évolution 2008-2009	- 3 %	- 4 %
Part des sorties pour le motif « reprise d'emploi » (chez les TH)	16 %	18 %
Les signatures de contrats aidés en 2009³		
Part des TH dans les entrées en CAE	4 %	5 %
Part des TH dans les entrées en CA	6 %	7 %
Part des TH dans les entrées en CIE	3 %	3 %
L'accompagnement des Cap emploi en 2009⁴		
Nombre de TH ayant signé un contrat	1 381	3 803
Nombre de contrats de travail signés par les TH	1 881	4 762
Part des contrats durables (CDI, CDD > 12 mois)	53 %	53 %
Aides de l'Agefiph pour la création d'activité en 2009⁵		
Nombre de créations d'activité	122	466
Évolution 2008-2009	+ 3 %	+ 14 %

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Pôle emploi, Direccte PACA – Demandes d'emploi sorties, cumul 2009 – Traitement ORM.

³ Source : Cnasea, Dares, Direccte PACA – Cumul des entrées de janvier à décembre 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Cap emploi, DR Agefiph – Rapport d'activité 2009 – Traitement ORM.

⁵ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Accès à la formation

Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009¹	Bouches-du-Rhône	PACA
Part des sorties pour le motif « entrée en stage » (chez les TH)	12 %	11 %
Les entrées en formation qualifiante Région en 2009²		
Nombre de stagiaires TH	127	269
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	3 %	3 %
Les entrées en formation diplômante AFPA en 2009³		
Nombre de stagiaires TH	162	434
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	7 %	9 %

Les contrats en alternance ayant bénéficié d'une prime de l'Agefiph 2009⁴

Nombre de contrats d'apprentissage	45	113
Nombre de contrats de professionnalisation (jeunes et adultes)	77	281

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

³ Source : AFPA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Emploi et sensibilisation des entreprises

L'emploi dans le secteur public¹	Bouches-du-Rhône	PACA
Nombre de TH en emploi dans la fonction publique	3 738	9 584
Part des femmes	58 %	50 %
Part des moins de 25 ans	1 %	1 %
Part des plus de 40 ans	87 %	85 %
Taux d'emploi*	4,6 %	4,7 %

L'emploi dans le secteur privé²	Bouches-du-Rhône	PACA
Nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi	2 753	6 076
Dont établissements employant au moins un TH	53 %	55 %
Dont établissements n'employant aucun TH	36 %	34 %
Dont établissements signataires d'un accord	11 %	11 %
Nombre de TH en emploi dans les établissements assujettis	7 140	14 154
Part des femmes	37 %	38 %
Part des moins de 25 ans	2 %	2 %
Part des plus de 50 ans	42 %	40 %
Part des TH sur l'ensemble des salariés des établissements assujettis	2,8 %	2,9 %

L'emploi dans les entreprises adaptées³	Bouches-du-Rhône	PACA
Nombre d'établissements	9	22
Effectifs accueillis en équivalent temps plein	159	443
Taux d'équipement (nombre de places pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans)	0,15	0,18

* Rapport entre l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total des agents rémunérés par l'employeur.

¹ Source : FIPHFP – Déclaration 2008 sur effectifs arrêtés au 01.01.2007 – Traitement ORM.

² Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

³ Source : Drass (Enquête ES, répertoire Finess), DGEFP – Places en équivalent temps plein au 31.03.2008 – Traitement Drass.

→ Maintien dans l'emploi

Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude en 2009¹	Bouches-du-Rhône	PACA
Nombre d'inscriptions	1 473	4 327
Évolution 2008-2009	- 1 %	0 %
Part des femmes	52 %	52 %
Part des moins de 25 ans	4 %	4 %
Part des 50 ans et plus	35 %	36 %

L'accompagnement des Sameth en 2008²	Bouches-du-Rhône	PACA
Nombre de dossiers ouverts dans l'année	525	1 420
Évolution 2007-2008	+ 7 %	+ 21 %
Nombre de maintiens réalisés dans l'année	311	934

¹ Source : Pôle emploi – Année 2009 – Traitement ORM.

² Source : Sameth, DR Agefiph – Rapports d'activité – Traitement ORM.

CHIFFRES-CLÉS DU VAR

- La part des TH dans la demande d'emploi du Var est la plus faible de la région. Les seniors et les employés non qualifiés sont surreprésentés.
- Le nombre de TH entrés en formation qualifiante de l'AFPA a augmenté en un an ainsi que leur part au sein de l'ensemble des stagiaires (contrairement aux entrées en formation qualifiante Région).
- La part des établissements du secteur privé employant au moins un TH est légèrement plus importante dans le département. En revanche, le taux d'équipement en entreprise adaptée est le plus faible de la région.
- Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude ont fortement diminué entre 2008 et 2009 alors qu'elles sont restées stables pour l'ensemble de la région.

→ Accès à l'emploi

La demande d'emploi à fin 2009¹	Var	PACA
Nombre de demandeurs d'emploi TH	3 606	19 962
Évolution 2008-2009	+ 8 %	+ 8 %
Part des femmes	44 %	44 %
Part des moins de 25 ans	3 %	3 %
Part des 50 ans et plus	36 %	35 %
Part des non-diplômés	28 %	30 %
Part des non-qualifiés	40 %	38 %
Part des chômeurs inscrits > 1 an	44 %	45 %
Part des TH dans la demande d'emploi totale	5 %	6 %
Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009²		
Nombre de TH sortis des fichiers	3 841	21 963
Évolution 2008-2009	- 6 %	- 4 %
Part des sorties pour le motif « reprise d'emploi » (chez les TH)	20 %	18 %
Les signatures de contrats aidés en 2009³		
Part des TH dans les entrées en CAE	5 %	5 %
Part des TH dans les entrées en CA	6 %	7 %
Part des TH dans les entrées en CIE	3 %	3 %
L'accompagnement des Cap emploi en 2009⁴		
Nombre de TH ayant signé un contrat	776	3 803
Nombre de contrats de travail signés par les TH	850	4 762
Part des contrats durables (CDI, CDD > 12 mois)	48 %	53 %
Aides de l'Agefiph pour la création d'activité en 2009⁵		
Nombre de créations d'activité	63	466
Évolution 2008-2009	+ 34 %	+ 14 %

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Pôle emploi, Direccte PACA – Demandes d'emploi sorties, cumul 2009 – Traitement ORM.

³ Source : Cnasea, Dares, Direccte PACA – Cumul des entrées de janvier à décembre 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Cap emploi, DR Agefiph – Rapport d'activité 2009 – Traitement ORM.

⁵ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Accès à la formation

Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009¹	Var	PACA
Part des sorties pour le motif « entrée en stage » (chez les TH)	7 %	11 %
Les entrées en formation qualifiante Région en 2009²		
Nombre de stagiaires TH	25	269
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	2 %	3 %
Les entrées en formation diplômante AFPA en 2009³		
Nombre de stagiaires TH	54	434
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	10 %	9 %

Les contrats en alternance ayant bénéficié d'une prime de l'Agefiph 2009⁴

Nombre de contrats d'apprentissage	17	113
Nombre de contrats de professionnalisation (jeunes et adultes)	59	281

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

³ Source : AFFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Emploi et sensibilisation des entreprises

L'emploi dans le secteur public¹	Var	PACA
Nombre de TH en emploi dans la fonction publique	1 692	9 584
Part des femmes	45 %	50 %
Part des moins de 25 ans	1 %	1 %
Part des plus de 40 ans	81 %	85 %
Taux d'emploi*	4,6 %	4,7 %

L'emploi dans le secteur privé²	Var	PACA
Nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi	895	6 076
Dont établissements employant au moins un TH	57 %	55 %
Dont établissements n'employant aucun TH	32 %	34 %
Dont établissements signataires d'un accord	12 %	11 %
Nombre de TH en emploi dans les établissements assujettis	1 496	14 154
Part des femmes	40 %	38 %
Part des moins de 25 ans	2 %	2 %
Part des plus de 50 ans	40 %	40 %
Part des TH sur l'ensemble des salariés des établissements assujettis	2,5 %	2,9 %

L'emploi dans les entreprises adaptées³	Var	PACA
Nombre d'établissements	2	22
Effectifs accueillis en équivalent temps plein	35	443
Taux d'équipement (nombre de places pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans)	0,07	0,18

* Rapport entre l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total des agents rémunérés par l'employeur.

¹ Source : FIPHFP – Déclaration 2008 sur effectifs arrêtés au 01.01.2007 – Traitement ORM.

² Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

³ Source : Drass (Enquête ES, répertoire Finess), DGEFP – Places en équivalent temps plein au 31.03.2008 – Traitement Drass.

→ Maintien dans l'emploi

Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude en 2009¹	Var	PACA
Nombre d'inscriptions	940	4 327
Évolution 2008-2009	- 7 %	0 %
Part des femmes	53 %	52 %
Part des moins de 25 ans	5 %	4 %
Part des 50 ans et plus	37 %	36 %

L'accompagnement des Sameth en 2008²	Var	PACA
Nombre de dossiers ouverts dans l'année	195	1 420
Évolution 2007-2008	+ 3 %	+ 21 %
Nombre de maintiens réalisés dans l'année	168	934

¹ Source : Pôle emploi – Année 2009 – Traitement ORM.

² Source : Sameth, DR Agefiph – Rapports d'activité – Traitement ORM.

CHIFFRES-CLÉS DU VAUCLUSE

- Dans le Vaucluse, la population des demandeurs d'emploi TH est plus masculine, moins qualifiée et connaît un chômage de plus longue durée qu'au niveau régional.
- Le nombre de TH entrés en formation qualifiante AFPA a augmenté en un an ainsi que leur part au sein de l'ensemble des stagiaires, qui est très élevée (contrairement aux entrées en formation qualifiante Région).
- La part des établissements du secteur privé employant au moins un TH est légèrement plus importante dans le département.
- Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude ont fortement augmenté entre 2008 et 2009 (stables pour l'ensemble de la région). Les hommes et les seniors y sont surreprésentés.

→ Accès à l'emploi

La demande d'emploi à fin 2009¹	Vaucluse	PACA
Nombre de demandeurs d'emploi TH	2 354	19 962
Évolution 2008-2009	+ 6 %	+ 8 %
Part des femmes	42 %	44 %
Part des moins de 25 ans	3 %	3 %
Part des 50 ans et plus	33 %	35 %
Part des non-diplômés	33 %	30 %
Part des non-qualifiés	45 %	38 %
Part des chômeurs inscrits > 1 an	46 %	45 %
Part des TH dans la demande d'emploi totale	6 %	6 %
Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009²		
Nombre de TH sortis des fichiers	2 457	21 963
Évolution 2008-2009	- 3 %	- 4 %
Part des sorties pour le motif « reprise d'emploi » (chez les TH)	17 %	18 %
Les signatures de contrats aidés en 2009³		
Part des TH dans les entrées en CAE	6 %	5 %
Part des TH dans les entrées en CA	10 %	7 %
Part des TH dans les entrées en CIE	3 %	3 %
L'accompagnement des Cap emploi en 2009⁴		
Nombre de TH ayant signé un contrat	464	3 803
Nombre de contrats de travail signés par les TH	547	4 762
Part des contrats durables (CDI, CDD > 12 mois)	63 %	53 %
Aides de l'Agefiph pour la création d'activité en 2009⁵		
Nombre de créations d'activité	67	466
Évolution 2008-2009	- 8 %	+ 14 %

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Pôle emploi, Direccte PACA – Demandes d'emploi sorties, cumul 2009 – Traitement ORM.

³ Source : Cnasea, Dares, Direccte PACA – Cumul des entrées de janvier à décembre 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Cap emploi, DR Agefiph – Rapport d'activité 2009 – Traitement ORM.

⁵ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Accès à la formation

Les sorties des fichiers de Pôle emploi en 2009¹	Vaucluse	PACA
Part des sorties pour le motif « entrée en stage » (chez les TH)	9 %	11 %
Les entrées en formation qualifiante Région en 2009²		
Nombre de stagiaires TH	20	269
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	2 %	3 %
Les entrées en formation diplômante AFPA en 2009³		
Nombre de stagiaires TH	98	434
Part des TH sur l'ensemble des stagiaires	15 %	9 %

Les contrats en alternance ayant bénéficié d'une prime de l'Agefiph 2009⁴

Nombre de contrats d'apprentissage	16	113
Nombre de contrats de professionnalisation (jeunes et adultes)	65	281

¹ Source : Pôle emploi, Direccte PACA – DEFM ABC, données brutes à fin décembre 2009 – Traitement ORM.

² Source : Conseil régional PACA, DFA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

³ Source : AFPA – Effectifs entrés en 2009 – Traitement ORM.

⁴ Source : Agefiph – Année 2009 – Traitement ORM.

→ Emploi et sensibilisation des entreprises**L'emploi dans le secteur public¹**

	Vaucluse	PACA
Nombre de TH en emploi dans la fonction publique	983	9 584
Part des femmes	44 %	50 %
Part des moins de 25 ans	2 %	1 %
Part des plus de 40 ans	85 %	85 %
Taux d'emploi*	4,4 %	4,7 %

L'emploi dans le secteur privé²

Nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi	746	6 076
Dont établissements employant au moins un TH	59 %	55 %
Dont établissements n'employant aucun TH	33 %	34 %
Dont établissements signataires d'un accord	8 %	11 %
Nombre de TH en emploi dans les établissements assujettis	1 786	14 154
Part des femmes	35 %	38 %
Part des moins de 25 ans	2 %	2 %
Part des plus de 50 ans	34 %	40 %
Part des TH sur l'ensemble des salariés des établissements assujettis	3,5 %	2,9 %

L'emploi dans les entreprises adaptées³

Nombre d'établissements	5	22
Effectifs accueillis en équivalent temps plein	133	443
Taux d'équipement (nombre de places pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans)	0,48	0,18

* Rapport entre l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total des agents rémunérés par l'employeur.

¹ Source : FIPHFP – Déclaration 2008 sur effectifs arrêtés au 01.01.2007 – Traitement ORM.

² Source : Direccte PACA – DOETH 2008, données brutes – Traitement ORM.

³ Source : Drass (Enquête ES, répertoire Finess), DGEFP – Places en équivalent temps plein au 31.03.2008 – Traitement Drass.

→ Maintien dans l'emploi**Les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude en 2009¹**

	Vaucluse	PACA
Nombre d'inscriptions	561	4 327
Évolution 2008-2009	+ 10 %	0 %
Part des femmes	48 %	52 %
Part des moins de 25 ans	5 %	4 %
Part des 50 ans et plus	38 %	36 %

L'accompagnement des Sameth en 2008²

Nombre de dossiers ouverts dans l'année	215	1 420
Évolution 2007-2008	+ 92 %	+ 21 %
Nombre de maintiens réalisés dans l'année	153	934

¹ Source : Pôle emploi – Année 2009 – Traitement ORM.

² Source : Sameth, DR Agefiph – Rapports d'activité – Traitement ORM.

PRIORITÉS D'INTERVENTIONS IDENTIFIÉES POUR LE PRITH (PRÉSENTATION AU COMITÉ PLÉNIER DU CCREFP DU 06.12.10)

AXE 1 : La sensibilisation des entreprises

1) Élargir les actions de sensibilisation des entreprises en s'appuyant sur les initiatives existantes

- Recenser les initiatives sur les territoires.
- Partager l'expérience de sensibilisation des entreprises du privé et des établissements de la fonction publique.
- Mutualiser les moyens et dispositifs mis en œuvre (notamment par l'Agefiph et le FIPHFP).

2) Cibler des acteurs et des relais d'information pour les sensibiliser sur des dispositifs portés par les pouvoirs publics régionaux

- S'appuyer sur les actions de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriales.
- Promouvoir les contrats en alternance.
- Intégrer, dans les accords d'entreprises et les conventions, l'objectif d'insertion et de maintien des travailleurs handicapés.
- Étendre la mobilisation des pôles de compétitivité et Prides.

AXE 2 : Le maintien dans l'emploi

1) Valoriser les dynamiques engagées de collaboration et de coordination

- S'appuyer sur la Charte régionale de coopération pour le maintien dans l'emploi pour pérenniser les dispositifs et les bonnes pratiques mises en œuvre.
- Prolonger le dispositif d'observation et capitaliser les connaissances relatives à la problématique du maintien.
- Maintenir une dynamique partenariale sur les territoires pour le maintien dans l'emploi.

2) Favoriser le déclenchement le plus en amont possible du processus de maintien

- Promouvoir et développer les outils de détection précoce et de remobilisation du salarié.
- Faciliter les outils de reconversion.
- Connecter les actions de maintien avec les dispositifs de prévention et de sensibilisation avec l'ensemble des partenaires de la Charte.
- Mutualiser les démarches de communication.

AXE 3 : L'accès à l'emploi

1) Mobiliser des outils de contractualisation et des outils de droit commun

- Impliquer les branches professionnelles et les pouvoirs publics pour intégrer dans les politiques contractuelles des objectifs d'insertion des travailleurs handicapés.
- Sensibiliser les structures de développement économique pour qu'elles mettent en place des outils favorisant l'insertion des travailleurs handicapés dans les actions qu'elles conduisent.
- Agir contre le chômage de longue durée en recourant davantage aux outils de la politique de l'emploi.

2) Privilégier les instances et les dispositifs œuvrant à la sécurisation des parcours

- Adapter les actions aux caractéristiques des publics et des handicaps lors des phases d'accompagnement.
- Maintenir une continuité du suivi et une pérennité du soutien tout au long du parcours.
- Organiser les pratiques d'accompagnement et les rencontres demandeurs d'emploi handicapés/entreprises sur le principe de la proximité géographique, administrative...
- Optimiser le passage en entreprise adaptée et le valoriser comme une étape dans le parcours professionnel des travailleurs handicapés.

3) Croiser les expertises des professionnels

- Renforcer les dispositifs permettant le croisement des expertises pour l'élaboration d'un diagnostic : point de vue des médecins, ergonomes, accompagnateurs...
- Faciliter la circulation de l'information entre tous les protagonistes de l'accompagnement et fluidifier les processus de concertation et de décision permettant de consolider les parcours.

AXE 4 : L'accès à la formation professionnelle

1) Améliorer l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de droit commun

- Sensibiliser les acteurs de la formation au champ du handicap.
- Intégrer la problématique de la formation (initiale, continue, des salariés) des personnes handicapées dans les orientations du CPRDFP et mettre en place un suivi des actions sur la durée du contrat de plan.
- Rendre l'offre de formation de droit commun plus accessible aux personnes handicapées, dans une logique de complémentarité des dispositifs. Assurer une continuité de la dynamique engagée notamment au travers :
 - de l'accord cadre Agefiph / Région ;
 - des actions soutenues dans le dispositif des Compétences-clés ;
 - des actions conduites par Pôle emploi et l'AFPA.

2) Favoriser l'accès des personnes handicapées aux contrats en alternance

- Développer quantitativement et qualitativement l'accès des personnes handicapées aux contrats en alternance.
- Améliorer l'information et la communication autour des contrats en alternance et travailler sur les représentations pour élargir le recours aux contrats d'apprentissage pour les adultes.
- Contractualisation des accords d'entreprises.

3) Créer les conditions pour un meilleur accès à la formation des travailleurs handicapés en emploi

- Mobiliser les délégations régionales des OPCA pour faciliter l'accès des travailleurs handicapés aux outils : DIF, CIF, périodes de professionnalisation...
- Donner de la visibilité aux entreprises ouvrant davantage les plans de formation aux travailleurs handicapés (conventions, accords d'entreprise...) et viser une valorisation de ces pratiques.
- Se doter d'un outil d'observation de la formation des travailleurs handicapés salariés, notamment au travers des négociations obligatoires en entreprises.

4) Valoriser les pratiques d'orientation en faveur des travailleurs handicapés

- Conforter l'étape d'élaboration des projets professionnels en direction des travailleurs handicapés.
- Faciliter la mise en réseau des acteurs de l'orientation scolaire et professionnelle pour les travailleurs handicapés.

GLOSSAIRE

- AAH** : Allocation pour adultes handicapés
- AFPA** : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
- Agefiph** : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- AIO** : Accueil, information, orientation
- ANPE** : Agence nationale pour l'emploi
- AT/MP** : Accident du travail/maladie professionnelle
- ATI** : Allocation temporaire d'invalidité
- BCA** : Bilan de compétences approfondi
- BEP** : Brevet d'études professionnelles
- BMO** : Besoins en main-d'œuvre (enquête)
- BP** : Brevet professionnel
- BPIJ** : Bilan pour personnes en indemnités journalières
- BT** : Brevet de technicien
- CA** : Contrat d'avenir
- CAE** : Contrat d'accompagnement dans l'emploi
- CAP** : Certificat d'aptitude professionnelle
- Carsat** : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
- CCP** : Certificat de compétences professionnelles
- CCREFP** : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
- CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- CDD** : Contrat à durée déterminée
- CDI** : Contrat à durée indéterminée
- CEP** : Certificat d'études primaire
- CFA** : Centre de formation d'apprentis
- CFA-MFA** : CFA Marronniers formation adaptée
- CIE** : Contrat initiative emploi
- CI-RMA** : Contrat insertion-Revenu minimum d'activité
- Cnasea** : Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
- CPAM** : Caisse primaire d'assurance maladie
- CPF** : Consolidation du projet de formation
- CPRDFP** : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles
- CRAM** : Caisse régionale d'assurance maladie
- Creai** : Centre interrégional d'étude, d'action et d'information PACA et Corse en faveur des personnes en situation de handicap et/ou d'inadaptation
- Crédoc** : Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
- Crous** : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
- CRP** : Centre de rééducation professionnelle
- Dares** : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- DEE** : Demande d'emploi enregistrée
- DEFM** : Demandeurs d'emploi en fin de mois
- DEFM TH** : Demandeurs d'emploi en fin de mois travailleurs handicapés
- DFA** : Direction de la formation et de l'apprentissage
- DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- Directe** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DOETH** : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
- Draaf** : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
- Drass** : Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
- EAD** : Enseignement à distance
- EDEC** : Engagement et développement des emplois et compétences
- Emopp** : Élaboration et mise en œuvre du projet professionnel
- EOEP** : Espace ouvert d'éducation permanente
- EQZ** : Entreprise à quota zéro
- ETAIOP** : Espace territorial d'accompagnement, d'information et d'orientation professionnelle
- Etaps** : Espace territorial d'accès aux premiers savoirs
- ETAQ** : Espace territorial d'accès à la qualification
- Fagerh** : Fédération des associations gestionnaires des établissements de réadaptation pour handicapés
- FAP** : Familles professionnelles
- FARE propreté** : Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi de la filière propreté
- FIA** : Formation individuelle Agefiph
- FIPHFP** : Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
- GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Insee** : Institut national de la statistique et des études économiques

IRIS : Intervention régionale pour l'investissement social

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

MPR : Médecine physique et de réadaptation

MSA : Mutualité sociale agricole

NA : Nomenclature agrégée

NAF : Nomenclature d'activités française

NSF : Nomenclature des spécialités de formation

OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Opcalia : Organisme paritaire collecteur agréé

OPPBTP : Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

ORS : Observatoire régional de la santé

PDITH : Programme départemental pour l'insertion des travailleurs handicapés

PH : Personne handicapée

PIE : Prime initiative emploi

PRITH : Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Sameth : Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Sedop : Service d'orientation professionnelle

SISTEPACA : Système d'information en santé, travail et environnement en PACA

SPE : Service public de l'emploi

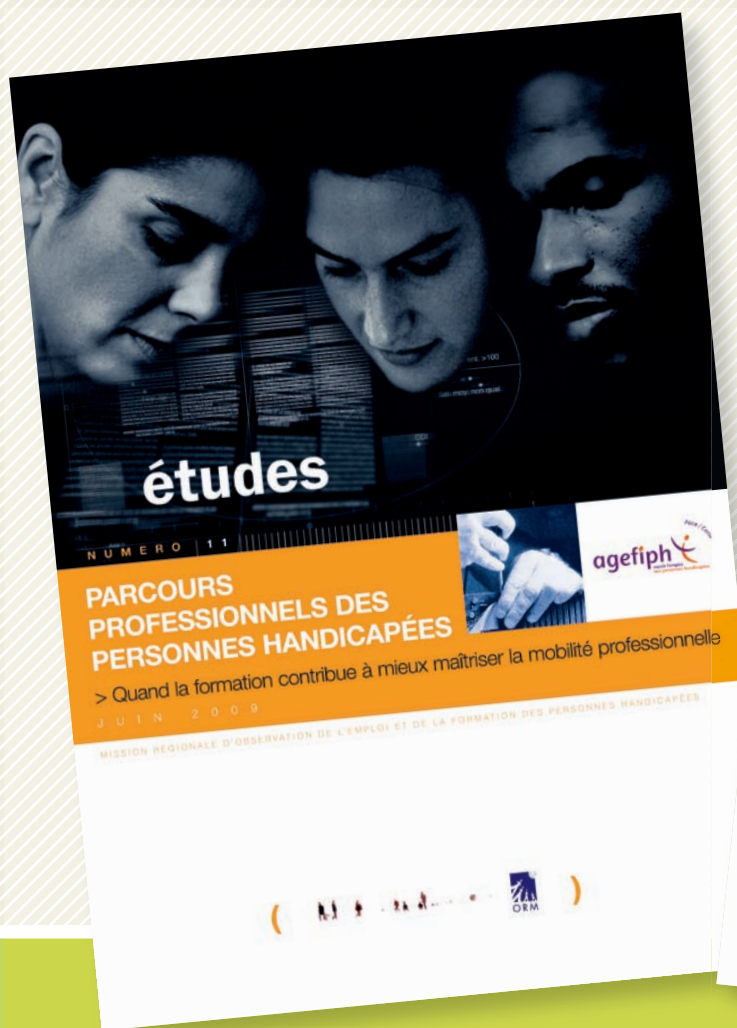
SPRFPA : Service public régional de formation permanente et d'apprentissage

TH : Travailleur handicapé

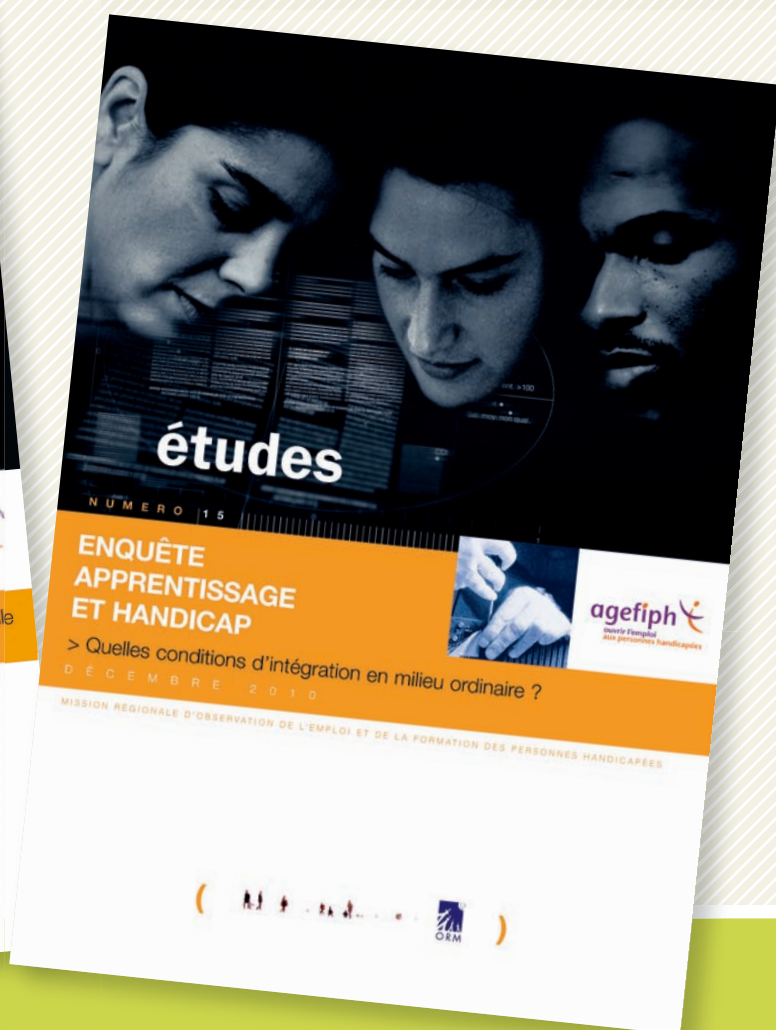
TPE : Très petite entreprise

VAE : Validation des acquis de l'expérience

PARUS RÉCEMMENT



**PARCOURS
PROFESSIONNELS DES
PERSONNES HANDICAPÉES**
ÉTUDES N° 11
JUIN 2009



**ENQUÊTE
APPRENTISSAGE
ET HANDICAP**
ÉTUDES N° 15
DÉCEMBRE 2010

Ces publications sont téléchargeables sur notre site
WWW.ORM-PACA.ORG



Déjà parus dans cette collection

N° 1

Animation socioculturelle et sportive en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, activités, emploi et qualifications, marché du travail

Juin 2002

N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur,
> Une analyse statistique "multivariée" de 87 secteurs d'activité

Juillet 2002

N° 3

Les technologies de l'information et de la communication en région PACA
> Une analyse des métiers et de la gestion des ressources humaines

Octobre 2003

N° 4

Développement économique, emplois et qualifications sur le pourtour de l'étang de Berre
> Les actes de la journée d'échanges du 23 janvier 2003 à l'INMF AFPA d'Istres

Novembre 2003

N° 5

Quand l'école est finie en PACA...
> Premiers pas dans la vie active de la Génération 98

Avril 2004

N° 6

À la découverte du métier
> De l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA

Novembre 2004

N° 7

Le chômage des personnes handicapées
> Analyse de la demande d'emploi en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Février 2006

N° 8

Qualifications au féminin en PACA
> Les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi

Mars 2006

N° 9

L'insertion professionnelle des jeunes en PACA
> Actes de la journée d'échanges du 18 janvier 2005 à l'INMF AFPA d'Istres

Juillet 2006

N° 10

Sports équestres en PACA
> Un dynamisme porté par l'emploi et la formation

Mars 2007

N° 11

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

Juin 2009

N° 12

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

Août 2009

N° 13

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

Novembre 2009

N° 14

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

Décembre 2010

N° 15

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

Décembre 2010



agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

N° 26 Rousset Parc Club
118, avenue Francis Perrin
13106 Rousset
Tél. 0 811 37 38 39
Fax 04 42 93 15 40
Web agefiph.fr



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers