

handiplace **Observatoire**

# Les besoins de formation et de qualification des chômeurs handicapés

## Rhône-Alpes

rapport d'étude - Juillet 2006



## Préface

L'accès des personnes handicapées à la formation et à l'emploi durable est un enjeu fondamental dans la mise en œuvre des politiques publiques mais c'est aussi une question complexe. De part sa richesse et la qualité des informations recensées, la présente étude du CRDI Rhône-Alpes éclaire l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation tout comme les responsables politiques sur les difficultés d'insertion professionnelle mais aussi d'accès à la qualification des personnes handicapées.

Le rapport en témoigne, aborder la question de l'insertion des personnes handicapées par le seul prisme de l'emploi n'aurait pas grand sens tellement le déficit de formation initiale est prégnant. En effet, rares sont les travailleurs handicapés à détenir une qualification supérieure au CAP / BEP. Un niveau de qualification plus faible et des diplômes généralement moins élevés que la moyenne sont une forme supplémentaire de handicap pour accéder à un emploi durable ou pour retrouver le chemin du marché du travail.

Répondre aux problématiques d'employabilité des personnes handicapées, c'est d'abord combler le déficit de qualification et de formation. L'étude apporte un regard nouveau sur cet enjeu important en liant les besoins de qualification des personnes handicapées et celles des entreprises. La formation professionnelle n'est efficace que si elle mène à un emploi durable, et l'analyse du marché du travail par famille professionnelle et par département est particulièrement intéressante.

Le rapport d'étude cible avec précision les domaines dans lesquels il est judicieux d'engager des formations pour les demandeurs d'emploi handicapés compte tenu des besoins de main d'œuvre des employeurs. Le Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (CARED) mis en place par la Région Rhône-Alpes doit être à cet égard un levier important pour l'insertion des personnes handicapées car il permet d'offrir une formation adaptée à un emploi disponible préalablement identifié. Certaines entreprises ont déjà saisi cette opportunité pour intégrer dans leur équipe des personnes souffrant d'un handicap, le CARED étant accessible de droit et sans distinction d'âge aux travailleurs handicapés comme l'ensemble des mesures du Plan régional pour l'Emploi.

Si le rapport d'étude apporte des éléments de compréhension et de réflexion, il se garde bien d'apporter une solution unique et rappelle, au contraire, que les personnes handicapées ne constituent pas une population homogène. Cela doit nous conduire à proposer des solutions parfaitement individualisées prenant en compte les particularités de chaque individu. Il souligne l'importance de l'intermédiation par des professionnels dans le processus d'accès à l'emploi. C'est l'action que mène Cap Emploi mais aussi l'ensemble des réseaux d'accueil, d'information et d'orientation, notamment les missions locales avec qui la Région Rhône-Alpes signe des contrats d'objectifs prenant en compte la question spécifique de l'accompagnement des handicapés.

La Région Rhône-Alpes est consciente de l'urgence avec laquelle il s'agit de répondre à la question de l'inégalité des personnes handicapées face à l'emploi. C'est pourquoi, elle vient de s'engager avec l'AGEFIPH dans une convention de coopération qui a pour objectif :

- d'améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées,
- de construire des parcours individualisés d'accès à la qualification,
- de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes handicapés,
- de favoriser la création d'activité par les personnes handicapés,
- d'améliorer la fonction d'observation de l'emploi des personnes handicapées.

Cette convention permettra de mieux mobiliser les dispositifs de la Région pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu de travail ordinaire. C'est le sens de l'action de la Région qui souhaite agir en complémentarité avec l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation en Rhône-Alpes.

**Marie-Odile NOVELLI**

Vice-Présidente du Conseil régional Rhône-Alpes  
Chargée des solidarités, de la politique de la ville et du logement



Ce projet « Besoins de formation et de qualification des chômeurs handicapés – entre métiers porteurs et spécificités du public » a été réalisé par le CRDI Rhône-Alpes – Pôle Observatoire grâce au cofinancement de l'Etat, de la Région Rhône-Alpes et de l'Agefiph.

Le rapport d'étude a été élaboré par Florence PERRET, Responsable de l'Observatoire de l'emploi des personnes handicapées.

Nous tenons à remercier l'ensemble des membres du comité de pilotage pour leur contribution à la réalisation et à la validation de cette étude avec toute notre gratitude à Antoine FAURE de l'ANPE pour son soutien actif dans la réalisation de ce travail.

<b>AFPA</b>	Monsieur Salvatore ALESTRA Monsieur Olivier BAUDRIER	<b>CFE -CGC</b>	Monsieur Pierre BURNAZ
<b>Agefiph</b>	Madame Barbara BRETAGNON Madame Laurence GARNIER Monsieur Alain LAVINA Monsieur André MILLAT CARUS Monsieur Robert PEPEY	<b>CGPME</b>	Madame Laurence DHALER
<b>ANPE</b>	Monsieur Raymond DEVIDAL Monsieur Antoine FAURE	<b>CGT</b>	Monsieur Jean-Claude MELIS
<b>Assedic des Alpes</b>	Madame Nicole BERTHON Monsieur François GAUTIER Monsieur Philippe LACOUR Madame Clarisse LANDES	<b>Conseil Régional</b>	Madame Geneviève BORODINE
<b>Assedic VRL</b>	Madame Claire BONICI Madame Michel JUANCHICH Monsieur Serge VENDITELLI	<b>CRDI Rhône-Alpes</b>	Madame Christine BERGERON Madame Catherine GREMAUD Monsieur Jacques ARNOUX
<b>CAP Emploi</b>	Monsieur Michel PILLOT	<b>CRP</b>	Monsieur Francis COLLIER
<b>CAP Emploi OHE</b>	Madame Elisabeth LOPEZ	<b>DAFCO</b>	Monsieur Xavier LATELTIN
<b>CFDT</b>	Madame Suzanne SIMOND	<b>DDTEFP</b>	Madame Cécile VIDAL de la BLACHE
		<b>Drass</b>	Madame Véronique MARECHAL
		<b>DRTEFP</b>	Monsieur Yves POTHIER Madame Annick TATON
		<b>MEDEF</b>	Monsieur Frédéric SAUSSAC
		<b>OPCAREG</b>	Madame Aurélie GAVOILLE Madame Lala RAHAGA
		<b>PDITH</b>	Madame Fabienne MATHEVON
		<b>PRAO-OREFRA</b>	Madame Angélique HENNAUX Monsieur François LONGIN

Nous remercions plus spécifiquement les membres du comité de pilotage qui ont participé à l'amélioration et à la relecture du rapport d'étude.

Nous sommes également redevables aux organismes qui ont fourni les données nécessaires à la réalisation des fiches métiers : ANPE, ASSEDIC-CREDOC, DRTEFP, INSEE, PRAO – OREFRA ainsi qu'aux personnels des CRP qui ont mené l'enquête « Entrées en formation en 2004 » dans leur établissement.

Enfin, la conduite des travaux n'aurait vu le jour sans le concours de l'équipe du CRDI et en particulier de :

- E.COHEN qui a initié le projet,
- C.GREMAUD, C.BEAUCHENE et D.FRANCOIS pour leur relecture et conseils,
- O.RUAULT pour la cartographie Mapinfo,
- G.WALD, J.MEFFRE, C.FAURE et M.COURTIAL pour le support technique,
- J.DRUET pour la documentation.



# Sommaire

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>PARTIE 1. DIFFICULTES D'INSERTION DU PUBLIC ET BESOINS DE FORMATION ET DE QUALIFICATION</b> .....	<b>3</b>
1. Les difficultés d'accès à l'emploi des personnes handicapées.....	3
1.1 <i>Le public handicapé : les points de constance</i> .....	3
1.1.1 Délimitation du public handicapé.....	3
1.1.2 Un public aux spécificités fortes.....	4
1.1.3 Des difficultés structurelles d'accès à l'emploi.....	6
1.2 <i>Les freins à la reprise d'emploi</i> .....	7
1.2.1 Le handicap en lui-même .....	7
1.2.2 Le positionnement sur le marché du travail .....	8
1.3 <i>La place de la formation et de la qualification sur la reprise d'emploi</i> .....	9
1.3.1 Lutte contre le chômage .....	9
1.3.2 Lien entre formation et emploi.....	10
1.3.3 Influence de l'âge, du niveau de qualification et de formation .....	11
2. L'accès à la qualification et à la formation.....	12
2.1 <i>Les voies d'accès à la formation</i> .....	12
2.1.1 Les objectifs fixés aux formations .....	12
2.1.2 Les moyens d'obtenir une qualification .....	12
2.1.3 L'émergence de la notion de parcours.....	13
2.2 <i>Les mesures de formation</i> .....	14
2.2.1 Un large panel de mesures .....	14
2.2.2 Des adaptations régulières au marché de l'emploi .....	14
2.3 <i>Les entrées en formation en Rhône-Alpes</i> .....	15
2.3.1 Schéma Régional de la formation professionnelle des personnes handicapées .....	15
2.3.2 Les Centres de Rééducation Professionnelle .....	18
2.4 <i>L'évaluation de la formation</i> .....	20
2.4.1 Constat sur l'accès à la formation .....	21
2.4.2 Constat en terme d'insertion professionnelle.....	22
3. Les besoins de formation et de qualification des demandeurs handicapés.....	23
3.1 <i>Les principales familles professionnelles représentatives des demandeurs d'emploi handicapés</i> .....	23
3.1.1 Au niveau régional .....	24
3.1.2 Au niveau départemental .....	26
3.2 <i>Demande d'emploi des personnes handicapées et familles professionnelles « porteuses »</i> .....	28
3.2.1 Métiers en tension.....	28
3.2.2 Métiers porteurs.....	31
3.3 <i>Opportunités de formations et publics handicapés ciblés</i> .....	34
3.3.1 Ecart de qualification .....	34
3.3.2 Ecart de formation .....	35
3.3.3 Le chômage de très longue durée .....	37
3.3.4 La question de l'âge .....	38
3.4 <i>Les familles professionnelles vers lesquelles orienter les actions de formation et de qualification</i> .....	40
<b>PARTIE 2. OUTILS - LES FICHES METIERS</b> .....	<b>43</b>
<b>PARTIE 3. PRECONISATIONS ISSUES DU COMITE DE PILOTAGE</b> .....	<b>57</b>
<b>INDEX DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES</b> .....	<b>59</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>61</b>





## Introduction

La question de l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées se pose plus particulièrement compte tenu des spécificités très accentuées de ce public fortement touché par le chômage de longue durée et considéré comme prioritaire par les politiques de l'emploi. Les personnes handicapées en recherche d'emploi présentent en effet un niveau de qualification et de formation bien inférieur aux autres demandeurs. Près de la moitié d'entre elles sont non qualifiées. Un tiers sont sans diplôme ou se sont arrêtées au certificat d'études ; le niveau bac concerne moins d'une personne sur cinq.

La problématique d'un niveau de formation et de qualification suffisant est devenue plus aigue sur le marché du travail ces dernières années, au fur et à mesure de la montée du chômage et de la multiplication des ruptures dans les parcours professionnels. Depuis la fin des 30 glorieuses, les évolutions du marché du travail ont inégalement touché la population active tous publics confondus : en 2004, le taux de chômage des sans diplôme atteignait 15%, celui des Bac+2 était de 6,1%. Dans ce contexte, cibler les besoins de qualification du public handicapé devient une question essentielle qui suppose le repérage des familles de métiers vers lesquelles orienter des actions de formation et de qualification compte tenu des caractéristiques des demandeurs d'emploi et de l'évolution des besoins du marché du travail.

Or, comme le faisait remarquer le Commissariat Général au Plan, la définition d'une politique de formation se base sur un repérage des besoins en qualification mais « est aussi un arbitrage entre ce qui est souhaitable et réalisable ». A l'heure où le paysage de la formation professionnelle change et où le budget alloué à la formation des demandeurs d'emploi se recentre sur des dispositifs d'alternance, cette définition des priorités apparaît comme un véritable enjeu. Prendre en compte cet état de fait incite à replacer les besoins de formation et de qualification parmi l'ensemble des difficultés particulières auxquelles le public handicapé doit faire face dans sa recherche d'emploi. Certes, ces besoins sont importants mais peut-on leur donner un degré de priorité ? Comment se situent-ils vis-à-vis des autres difficultés de ce public ?

Ensuite, s'intéresser aux besoins de formation du public implique de tenir compte de la diversité des voies d'accès à la qualification et des objectifs fixés aux formations. De fait, si la formation est un moyen d'accéder à la qualification, il n'est pas le seul : l'expérience professionnelle en est un autre. A l'inverse, l'accès à la qualification n'est pas non plus l'objectif unique d'une formation ; le maintien des compétences ou la remobilisation en sont d'autres. Il nous faudra analyser les différentes voies d'accès à la qualification et les objectifs donnés aux formations ces dernières années. Selon ces modalités, quelles sont les conditions d'accès aux différentes mesures et à quels publics handicapés correspondent-elles ? Quels sont les enseignements des différentes évaluations réalisées ?

Enfin, et nous arrivons au cœur du sujet, il s'agira d'évaluer les besoins en terme de qualification et de formation du public handicapé dans la région Rhône-Alpes. Cette évaluation consiste à prendre en compte les besoins des demandeurs et des entreprises mais aussi à considérer l'état présent et les évolutions à venir du marché de l'emploi.

En Rhône-Alpes comme ailleurs, les réalités sont complexes et multi-facettes. Définir les besoins de formation et de qualification des chômeurs handicapés n'implique pas de réponse unique et ne saurait l'impliquer sauf à être simpliste. Le travail réalisé ici vise à éclairer ces réalités et à permettre à chacun de s'en emparer en apportant des éléments d'analyses et des axes d'orientations partagés au niveau régional voire départemental. Aussi, ce document est composé de trois parties.

La première concerne l'analyse du public et des difficultés qu'il rencontre, les différentes formations et voies d'accès à la qualification ainsi que l'évaluation globale des besoins de qualification des personnes handicapées. Afin de pouvoir dégager des axes d'actions adaptés au public, une approche pragmatique « par la demande » a été adoptée et repose sur l'étude de la demande d'emploi des personnes handicapées dans la région et ses départements par famille professionnelle. Elle s'appuie sur les notions de « métiers en tension » et de « métiers porteurs » pour prendre en compte, du côté « offre d'emploi » régionale, des difficultés de recrutement et des évolutions prévisibles de l'emploi en fonction des départs à la retraite et des scénarii de croissance. La famille est-elle porteuse ou au contraire en perte d'emploi ? La concurrence avec les autres demandeurs y est-elle forte ? Les écarts de qualification sont-ils importants ?

La seconde partie est un outil-ressources qui présente par fiches synthétiques, le marché du travail, la situation de l'emploi, les caractéristiques des demandeurs d'emploi, les métiers et métiers connexes ainsi que les formations associées aux familles professionnelles les plus demandées par les chômeurs handicapés de la région Rhône-Alpes en 2004. Les 33 fiches métiers développées dans le cadre de cette étude sont présentées sur le site [www.handiplace.org](http://www.handiplace.org) du CRDI; seule la grille de lecture élaborée pour faciliter la compréhension des indicateurs proposés a été publiée dans le présent rapport.

Ceci afin d'aboutir en troisième partie à des préconisations issues du travail collaboratif avec le comité de pilotage de cette étude qui se compose d'acteurs institutionnels et de terrain dans les domaines du handicap, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## Partie 1. Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

### 1. Les difficultés d'accès à l'emploi des personnes handicapées

Avant d'aborder la question des difficultés structurelles d'accès à l'emploi, un portrait de la population des personnes handicapées apparaît nécessaire. En effet, le handicap, son origine et son évolution ont des incidences fortes sur le positionnement du demandeur handicapé sur le marché de l'emploi en terme d'accès à l'emploi, de qualification et de formation.

#### 1.1 Le public handicapé : les points de constance

##### 1.1.1 Délimitation du public handicapé

L'influence du contexte social et environnemental, l'origine du handicap, l'âge de la personne, l'évolution vers une guérison ou vers une aggravation du handicap sont autant de paramètres qui conditionnent la perception du handicap et, par là même, la délimitation de la population des personnes handicapées. Selon l'objectif à atteindre, les approches du handicap seront variées.

En 2004, 9,1% des demandes d'emploi de catégories 1, 2 et 3 émanent des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, étudier la population des chômeurs handicapés suppose d'intégrer les difficultés à définir le handicap mais aussi à prendre en compte les difficultés à définir le public des demandeurs d'emploi.

Cette étude reposant pour une large part sur l'analyse des demandes d'emploi des personnes handicapées par famille professionnelle, nous travaillerons essentiellement sur la population des personnes handicapées telle que retenue par l'ANPE en prenant en compte les catégories 1, 2 et 3 de demandeurs.

Pour assurer la disponibilité des informations issues de sources très différentes, il a été retenu de travailler sur les données relatives à l'année 2004 ; aussi la notion de personne handicapée utilisée sera celle définie par la loi du 10 juillet 1987.

La « population handicapée » de référence et ses catégories telles que définie par la **loi du 10 juillet 1987** déterminent les conditions d'accès aux mesures spécifiques proposées en matière d'insertion professionnelle.

- les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité physique partielle permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale,
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale (une invalidité entraînant à minima une réduction de 2/3 de leur capacité de travail ou de leur gain),
- les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité,
- les veuves et les orphelins de guerre,
- les épouses d'invalides internés pour le service de guerre et
- les sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de leur fonction.

Définition du **demandeur d'emploi handicapé** :

- les personnes handicapées au sens de la loi du 10 juillet 1987 à la recherche d'un emploi et
- les personnes ayant déclaré un handicap lors de leur inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'ANPE et en attente de décision de reconnaissance de travailleur handicapé.

Ces personnes sont enregistrées par l'ANPE comme personnes sans emploi, immédiatement disponibles et cherchant un emploi :

- à durée indéterminée et à temps plein (catégorie 1),
- à durée indéterminée et à temps partiel (catégorie 2),
- à durée déterminée temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée (catégorie 3).

### 1.1.2 Un public aux spécificités fortes

La diversité des définitions ne parvient toutefois pas à ébranler la constance de certaines caractéristiques spécifiques des personnes handicapées cherchant à s'insérer ou à se maintenir sur le marché du travail. En décembre 2000, l'étude « Personnes handicapées et emploi en Rhône-Alpes » dressait un premier constat des caractéristiques et difficultés liées à l'insertion professionnelle de ce public. L'enchaînement et la persistance des conclusions dans le temps et dans l'espace des travaux réalisés par la suite sur l'emploi et l'insertion des personnes handicapées montrent une population aux caractéristiques socioprofessionnelles très spécifiques.

#### Des caractéristiques largement reconnues

La DARES a analysé à plusieurs reprises l'emploi des personnes handicapées, tant d'un point de vue national qu'europpéen<sup>1</sup> et <sup>2</sup>. Il en ressort que d'un point de vue général, la population handicapée présente :

- un public plus particulièrement masculin et relativement âgé pour lequel les chances de retrouver un emploi s'amenuise tandis que l'incidence des problèmes de santé, parfois combinés, s'accroît,
- un niveau de qualification plutôt faible et des emplois moins qualifiés,
- un taux d'emploi faible et un chômage plus durable,
- des conditions d'emploi spécifiques (salaire, durée du temps de travail, etc.).

Avec des facteurs aggravants :

- L'origine de la déficience

Si la lourdeur du handicap est un élément décisif lors d'une recherche ou d'un maintien dans l'emploi, l'origine du handicap est également déterminante. Un problème survenu dès la naissance s'avère plus pénalisant en matière d'accès à l'emploi. Une maladie invalidante, professionnelle ou non, est pour sa part susceptible d'évoluer et donc de nécessiter une adaptation de l'environnement de travail. Les déficiences consécutives à un accident de la route, de la vie domestique ou du travail, présentent également des spécificités ne serait-ce que par la soudaineté du changement de situation.

- L'ancienneté et la gravité de la déficience, quelque soit l'âge de la personne,
- Le cumul de handicaps physiques mais aussi d'un handicap physique avec un manque de qualification.

La problématique de l'insertion professionnelle de ce public ne saurait s'expliquer uniquement par le handicap. Pour la majorité des personnes handicapées, l'aspect santé est cumulé avec une autre difficulté d'ordre socioprofessionnel : niveau de formation insuffisant, un niveau de qualification trop bas, un âge élevé...

Fin 2004, 8% seulement des demandeurs handicapés inscrits n'avaient pour seul « handicap » sur le marché du travail que les aspects liés à la santé – physique ou mentale.

- Les difficultés à se déplacer et à être mobile (la réduction de la capacité de travail pouvant être compensée par du temps supplémentaire).

<sup>1</sup> « L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée – premiers résultats de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de mars 2002 », DARES, octobre 2003 n°41.3.

<sup>2</sup> « L'activité professionnelle des personnes handicapées » de Selma Amira et Monique Meron, DARES, novembre 2004.

### Portrait des demandeurs d'emploi handicapés en Rhône-Alpes

Le handicap exacerbe les difficultés d'emploi connues d'une manière générale dans la population active. En effet, cette population très majoritairement masculine, 65,1% d'hommes (contre 51,3% dans la population totale), présente :

- des diplômes moins élevés,  
31,3% de sans diplôme ou certificat d'étude (contre 16,8%) et seulement 19,3% de bac et plus (contre 45,8%).
- des emplois moins qualifiés,  
45,1% d'emploi non qualifié (contre 28,1%) d'où une surreprésentation d'ouvriers et d'employés non qualifiés et une sous-représentation manifeste des AMT et des cadres (8,7% contre 24,4%).
- une surreprésentation des personnes de plus de 40 ans et plus particulièrement des personnes de plus de 50 ans (23,4% contre 12,1%) et une sous-représentation marquée des moins de 25 ans,
- de forts taux de chômeurs de longue durée et très longue durée (cf. tableau n°1).

**Tableau n°1 : Les caractéristiques des demandeurs d'emploi en Rhône-Alpes en 2004**

Principales caractéristiques (cat 1)	Handicapés		Non handicapés	
	Effectif	Part	Effectif	Part
Hommes	9 889	65,1%	98 768	51,3%
Femmes	5 296	34,9%	93 700	48,7%
Moins de 25 ans	799	5,3%	40 049	20,8%
25 à 39 ans	5 669	37,3%	91 991	47,8%
40 à 49 ans	5 171	34,1%	37 099	19,3%
50 ans et plus	3 546	23,4%	23 329	12,1%
Sans diplôme ou certif. d'études	4 752	31,3%	32 345	16,8%
BEP - CAP	7 446	49,0%	69 491	36,1%
Bac et plus	2 968	19,5%	88 148	45,8%
Ouvriers non qualifiés	2 937	19,3%	20 788	10,8%
Ouvriers qualifiés	2 690	17,7%	25 963	13,5%
Employés non qualifiés	3 918	25,8%	33 211	17,3%
Employés qualifiés	4 295	28,3%	63 611	33,1%
AMT et cadres	1 323	8,7%	46 916	24,4%
Non qualifiés	6 855	45,1%	53 999	28,1%
Qualifiés	8 308	54,7%	136 490	70,9%
Chômeurs longue durée	5 945	39,2%	49 363	25,6%
Chômeurs très longue durée	2 490	16,4%	16 170	8,4%

Sources : ANPE, DEFM 2004, catégorie 1.

Les caractéristiques globales des demandeurs d'emploi handicapés sont confirmées dans le portrait dressé par l'Observatoire de l'ANPE en septembre 2005 au niveau national; elles se retrouvent dans chaque département Rhône-alpin avec de très faibles variations qui sont de fait plus liées aux spécificités du marché du travail local qu'au public étudié.

Dans l'ensemble, ce portrait fait apparaître un net décalage avec l'ensemble des demandeurs d'emploi en terme de niveaux de formation et de qualification<sup>3</sup>. Ce constat est particulièrement pénalisant puisqu'il va à l'encontre de l'évolution des besoins en main d'œuvre des entreprises. Ces éléments concourent à l'allongement du chômage des travailleurs handicapés.

<sup>3</sup> Synthèse documentaire – Schéma régional pour la formation professionnelle des personnes handicapées, 2<sup>ème</sup> édition – juin 2002.

### 1.1.3 Des difficultés structurelles d'accès à l'emploi

L'enchaînement et la persistance des conclusions établies, dans le temps comme dans l'espace, en matière de demande d'emploi des personnes handicapées montrent des difficultés structurelles d'accès à l'emploi.

Celles-ci s'expriment d'abord par **une plus grande fragilité vis-à-vis des évolutions cycliques du marché du travail** notamment en période de reprise économique. Il apparaît en effet que les phases de croissance des emplois bénéficient moins aux personnes handicapées; tel a été le cas en 2000 lorsque la région connaissait ses plus fortes baisses du chômage (cf. encadré 1). A noter que les réactions en phase de hausse sont quelques peu différentes selon l'espace considéré.

Il apparaît ensuite que, de façon générale quelque soit son âge, sa formation, sa qualification ou son sexe, un demandeur s'inscrivant au chômage aura une tendance plus forte à y rester durablement s'il est handicapé. Ce public connaît en quelque sorte **une plus grande « inertie » au chômage**; ce qui ressort d'une part de la forte proportion de chômeurs longue durée mais aussi de l'analyse de la fluidité du marché du travail (cf. encadré 2) et des études longitudinales sur 3 ans.

Enfin, les sorties du chômage apparaissent à la fois plus tardives mais aussi plus précaires avec **une récurrence au chômage plus élevée**. Il semble que quelle que soit la période considérée, les personnes handicapées éprouvent plus de difficultés à sortir du chômage. Et lorsque ces sorties sont effectives, la durabilité de leur insertion apparaît plus fragile; le risque de retour au chômage est plus grand.

**Les personnes handicapées connaissent des difficultés particulières et régulières d'accès à l'emploi.**

La proportion de chômeurs handicapés de longue durée n'a jamais été inférieure à 37% en région Rhône-Alpes même dans les périodes les plus favorables; soit 12 points de plus que pour les autres publics.

Le taux de chômage des personnes handicapées est estimé à 17% au niveau national,

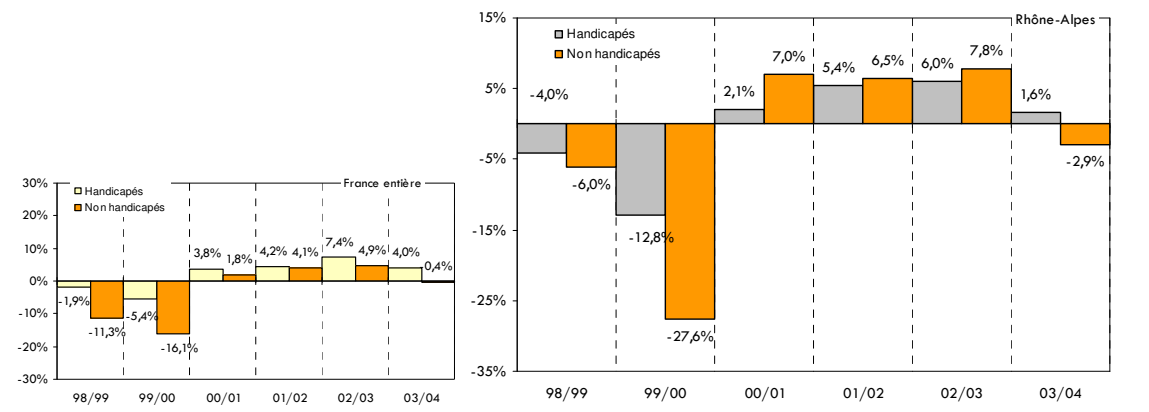
Enfin, si l'on tient compte des personnes recherchant un emploi à temps partiel ou temporaire, ce public prioritaire représente aujourd'hui un chômeur sur 10.

#### Encadré 1. Une moindre baisse du chômage en période de reprise

Entre 2003 et 2004, le chômage des personnes handicapées continue de s'accroître alors qu'on observe une baisse pour les autres publics. Cette évolution annuelle est intéressante à repositionner vis-à-vis des évolutions antérieures.

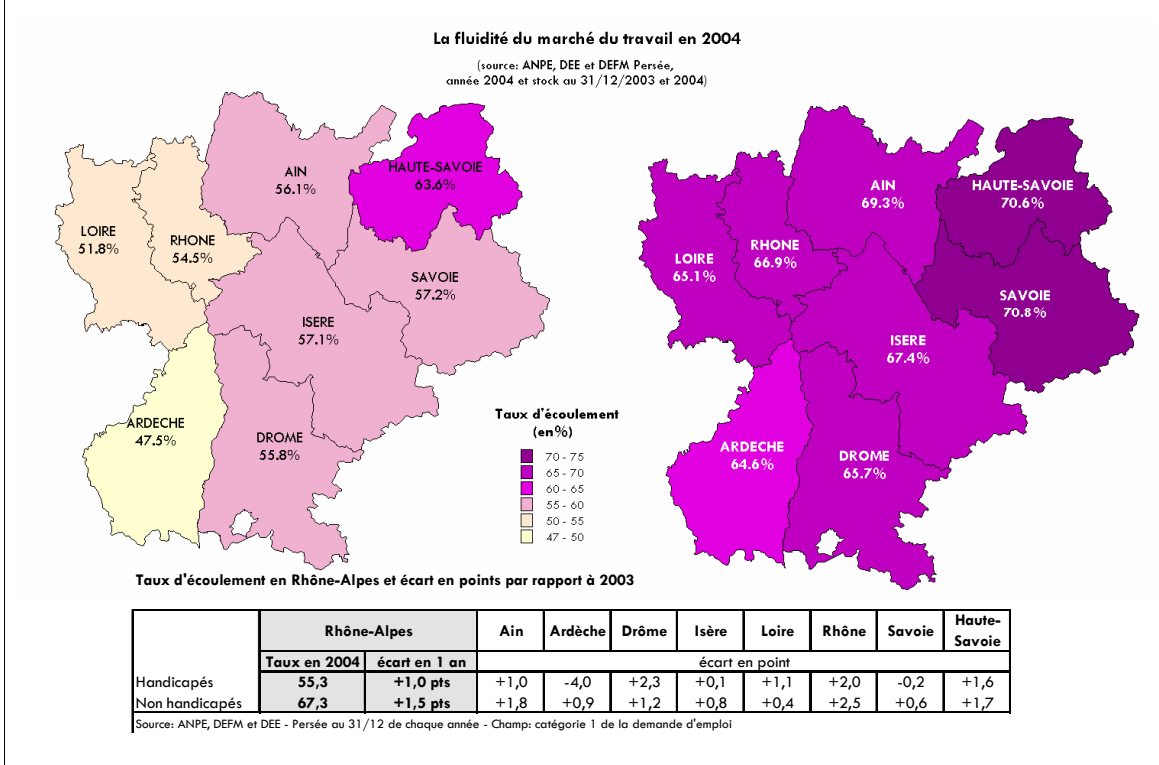
L'analyse sur un plus long terme de la demande d'emploi handicapée révèle, dans une certaine mesure, le phénomène d'« inertie au chômage » de ce public.

- En période de reprise, les demandeurs handicapés bénéficient moins de la baisse du chômage : ainsi entre 1999 et 2000, année où la baisse a été la plus importante, les demandeurs handicapés ont connu une baisse deux fois plus faible.
- A l'inverse, en période d'accroissement du chômage, les demandeurs handicapés subissent légèrement moins fortement cette détérioration. De ce point de vue, la situation est plus favorable en région qu'au niveau national où les demandeurs handicapés bénéficient moins de la reprise mais subissent moins vivement tout accroissement du chômage.



**Encadré 2. De nettes rigidités du marché du travail pour les demandeurs handicapés :**

En 2004, un peu plus d'un demandeur handicapé sur 2 est sorti du chômage dans la région. Cette proportion est cependant largement inférieure à celle des autres publics; cet écart s'observe dans toute la région. De fait, le département connaissant le taux d'écoulement le plus fort pour les personnes handicapées (63,6% en Haute-Savoie) reste inférieur au taux d'écoulement le plus faible observé pour les non handicapés (64,6% en Ardèche).



Chercher à expliquer ces difficultés d'insertion nécessite une analyse classique du marché du travail et conduit à se poser deux types de question.

- Côté « offres d'emploi », comment sont positionnés les demandeurs handicapés vis-à-vis des besoins des entreprises ?
- Côté « demandes d'emploi », comment se caractérise la demande handicapée vis-à-vis des autres demandeurs ?

## 1.2 Les freins à la reprise d'emploi

### 1.2.1 Le handicap en lui-même

#### La discrimination à l'embauche

Compte tenu de l'élargissement du fossé entre offre et demande d'emploi pour les personnes handicapées, des travaux sur la **discrimination à l'embauche** ont été récemment menés afin de constater une éventuelle déclinaison a priori de l'offre de travail pour cause de handicap.

L'Observatoire des discriminations<sup>4</sup> fait état du faible taux de succès lors des entretiens d'embauche. Il souligne par ailleurs l'importance de ne pas citer le handicap dans le CV. Cette omission permettrait de

<sup>4</sup> « Discriminations à l'embauche - De l'envoi du CV à l'entretien », *Observatoire des Discriminations*, Jean-François Amadieu, Université Paris I - Panthéon Sorbonne avec le soutien d'Adia, avril 2005.

passer le cap de la première sélection de candidats et, à défaut d'obtenir l'emploi visé, cette méthode offrirait l'avantage d'assister à un plus grand nombre d'entretiens, multipliant ainsi les occasions de recrutement de la personne handicapée.

Pour sa part, l'Association pour une Meilleure Information des personnes Handicapées<sup>5</sup> a réalisé une enquête sur la discrimination à l'embauche en Lorraine. L'étude conclut que la situation de l'emploi des personnes handicapées est préoccupante mais ne peut-être imputable à un comportement global et généralisé de rejet et de discrimination de la part du milieu ordinaire de travail. La loi contre les discriminations, 15 ans d'application de la loi de 1987 et l'accompagnement de demandeurs d'emploi handicapés auraient contribué à l'évolution du comportement des entreprises en matière d'embauche de travailleurs handicapés. Pour limiter les rejets systématiques et favoriser l'accès à l'emploi, l'association souligne la nécessité d'une communication adaptée à l'attention des entreprises afin de pallier la méconnaissance des handicaps de façon générale.

### La limitation de la capacité de travail

La recherche d'un poste spécifique s'avère souvent contraignante surtout si elle est cumulée avec des restrictions médicales. Dans le cas d'une reprise d'emploi, des aménagements peuvent s'avérer nécessaires pour permettre l'embauche d'un travailleur handicapé (temps de mise en œuvre des aides, adaptation de l'emploi trouvé, etc.) rallongeant d'autant la durée du chômage.

De plus, les cumuls de handicaps sont nombreux et plus le nombre de handicaps est important, plus la recherche d'emploi est longue<sup>6</sup>. Selon le complément à l'enquête emploi 2002 de l'INSEE, plus de la moitié des demandeurs cumulent au moins 3 difficultés limitant ainsi leurs possibilités d'insertion sur le marché du travail.

Enfin, une reconnaissance Cotorep signale un problème de santé qui peut être invalidant pour un emploi donné mais n'implique pas forcément une incapacité totale de travailler. Toutefois, une limitation voire une impossibilité d'exercer le métier initialement recherché suppose une reconversion vers un métier connexe ou vers une profession complètement nouvelle. La refonte complète du projet professionnel (reconversion, accès à une autre qualification, etc.) rallonge forcément la durée de recherche d'emploi. L'exemple souvent cité par les professionnels de l'insertion est celui de la coiffeuse allergique à la laque : le handicap est ici relatif à un métier mais n'a aucun impact dans d'autres professions.

### La méconnaissance des dispositifs

**Une méconnaissance des aides disponibles** de la part du demandeur comme de l'employeur reste préjudiciable et limite parfois injustement un retour à l'emploi. En effet, la diversité des dispositifs et des intervenants en matière d'insertion et d'aides au retour à l'emploi est une difficulté à laquelle sont confrontés les demandeurs d'emploi mêmes si les politiques publiques tendent à simplifier les dispositifs et à faciliter les procédures. Le suivi Pap-ND et la prise en charge d'une part importante du public handicapé par le réseau Cap Emploi tendent à limiter de tels cas de figure.

En amont de cette problématique, s'ajoutent pour les personnes handicapées, les difficultés liées au déni : le handicap n'est pas forcément facile à admettre d'un point de vue personnel. D'autre part, une démarche volontaire est ensuite nécessaire pour obtenir une reconnaissance administrative par la COTOREP.

### 1.2.2 Le positionnement sur le marché du travail

On justifie souvent les difficultés d'insertion professionnelle des demandeurs handicapés par un positionnement sur des métiers très spécifiques en déficit d'offres. Or, le rapprochement réalisé en Rhône-Alpes entre demandes d'emploi et tensions sur le marché du travail montrent que les demandeurs handicapés ne sont pas plus que les autres positionnés sur les métiers en déficit d'offres ; ce type de métiers regroupe 52% des demandeurs d'emploi qu'ils soient ou non handicapés (cf. tableau n°2).

Une différence apparaît sur les métiers en difficulté de recrutement qui sont finalement moins

<sup>5</sup> « La discrimination à l'embauche permet-elle encore d'expliquer totalement la situation des demandeurs d'emploi handicapés ? », AMIH Association pour une meilleure information de personnes handicapées, septembre 2002.

<sup>6</sup> Enquête Handicap Incapacité et Dépendance (HID), Insee 2002.



## Partie 1 : Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

recherchés par les demandeurs handicapés que par les autres publics (17% contre 19%). L'écart apparaît significatif mais reste relativement réduit. Il ne concerne en fait réellement qu'un seul département : la Loire. Dans les autres départements de la région, les demandeurs handicapés ont un positionnement au moins équivalent aux autres publics.

**Tableau n°2 : Les demandeurs handicapés vis-à-vis du marché du travail et de ses tensions**

Les couleurs indiquent les écarts significatifs : situation plus défavorable (rouge souligné) ou favorable (bleu encadré) pour les personnes handicapées

(en pourcentage)		Ain		Ardèche		Drôme		Isère		Loire		Rhône		Savoie		Hte-Savoie		Région	
		non TH	TH	non TH	TH	non TH	TH	non TH	TH	non TH	TH	non TH	TH	non TH	TH	non TH	TH	non TH	TH
Métiers	En déficit d'offres	60	51	75	74	68	67	70	69	61	59	34	34	41	35	49	46	52	52
	En tens° moyenne (1)	25	32	19	19	22	22	17	18	31	36	43	41	34	36	31	35	29	31
	En diff. de recrut. (2)	16	17	6	7	10	11	13	13	8	5	23	25	25	29	20	18	19	17
	Sous-total	40	49	25	26	32	33	30	31	39	47	66	66	59	65	57	54	48	48
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sources: ANPE DRTEFP, catégories 1, 2 et 3 de la demande d'emploi au 31/12/2004; toutes priorités de handicap.

Le contexte conjoncturel actuel montre une insuffisance des offres d'emploi par rapport aux demandes ce qui explique très clairement les difficultés de reprise d'emploi tous publics confondus mais n'explique pas plus particulièrement les plus grandes difficultés du public handicapé.

### 1.3 La place de la formation et de la qualification sur la reprise d'emploi

L'entrée sur le marché du travail et la reprise d'emploi sont, et particulièrement en France, fortement conditionnées par la qualification et la formation.

#### 1.3.1 Lutte contre le chômage

L'augmentation du chômage depuis 1973 et l'installation d'une situation de sous-emploi majeure résulte de grands déséquilibres entre besoins et ressources de mains d'œuvre dont les origines tiennent de nombreux facteurs tels le développement de nouvelles technologies destructrices d'emploi, le changement des formes d'emploi, les modalités de gestion de la main d'œuvre par les entreprises, les processus de régulation collective dans le domaine du travail, les rémunérations et régimes d'allocation chômage ou la formation.

Considéré auparavant comme une variable d'ajustement, l'emploi est devenu une véritable variable stratégique. L'analyse statistique de la dynamique des flux a permis une meilleure connaissance du fonctionnement et de l'évolution du marché du travail. Les politiques de l'emploi mises en œuvre désignent en général les politiques de lutte contre le chômage et agissent directement sur la croissance des emplois. Elles se traduisent alors par des mesures diverses<sup>7</sup>:

- inciter les entreprises à embaucher (primes à l'embauche de jeunes, réduction du coût du travail par allègement ou exonération de cotisations sociales),
- créer des emplois dans le secteur public (embauche de nombreux fonctionnaires en 1981-82), aider les chômeurs à créer leur propre entreprise,
- aider à la création d'emplois dans le secteur non marchand par un financement public (Contrats Emplois Solidarité par exemple),
- améliorer le fonctionnement du marché du travail par une meilleure communication entre les offres et les demandes d'emplois, par des conseils donnés aux chômeurs, etc.,
- favoriser la formation professionnelle, afin que la main d'œuvre puisse s'adapter aux changements technologiques (recyclage, stages, etc...),
- introduire une plus grande flexibilité sur le marché du travail (suppression de l'autorisation administrative de licenciements en France, lutte contre le pouvoir des syndicats en Grande Bretagne...).

Un autre type de politique de l'emploi, plus tournée vers la demande d'emploi, consiste à rendre le chômage supportable et réduire la population active inoccupée :

- indemniser les chômeurs (allocations chômage),

<sup>7</sup> Banque de ressources interactives en sciences économiques et sociales.

- inciter au retrait d'activité (favoriser le temps partiel volontaire, financer les départs en pré retraite, le retour au pays des immigrés, etc.),
- abaisser l'âge de la retraite (de 65 à 60 ans en France en 1982),
- partager le travail avec la réduction du temps de travail (loi Aubry en France avec les 35 heures).

La gestion des compétences et des qualifications est désormais un élément décisif dans la recherche d'une plus grande efficacité productive. Aussi, la formation a été rapidement reconnue comme un outil majeur, notamment pour résoudre les problèmes d'insertion des personnes les plus touchées par la crise de l'emploi : jeunes sans formation, mères isolées, chômeurs de longue durée, adultes, population handicapée, etc.

### 1.3.2 Lien entre formation et emploi

Le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (mission OREFRA) et la Direction d'Evaluation et de la Prospective du Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur ont conjointement analysé la relation entre la formation initiale des jeunes et l'emploi exercé en moyenne 5 ans après leur entrée dans la vie active.

Certaines formations restent très ciblées sur un métier et la plupart des jeunes exercent ce métier à l'issue de leur formation (ex. Infirmier). Mais, d'une manière générale, cette étude montre la très grande diversité des débouchés à l'issue d'une même formation initiale, technologique ou professionnelle. Plusieurs raisons expliquent ce phénomène :

- certaines formations permettent de couvrir l'ensemble des métiers de leur filière, comme c'est le cas pour les diplômés de niveau V du *bâtiment, construction et couverture* qui donnent accès aux métiers du gros œuvre et du second œuvre.
- d'autres formations permettent des transferts de bloc de compétences identiques; les diplômés de la mécanique auto pourront faire de la maintenance de machines et effectuer des installations dans l'industrie.
- enfin, les horizons sont très variés pour les jeunes formés à des métiers en déficit d'emploi dont les compétences acquises s'avèrent peu transférables (BTS en accueil, hôtellerie et tourisme).

Si l'on retourne le problème et que l'on recherche la formation d'origine des jeunes actifs, il apparaît que pour les métiers à accès réglementé et les métiers à technologie spécifique, la main d'œuvre est issue de formations ciblées (coiffeur, plombier, etc.). Toutefois, pour beaucoup de professions, l'étude de la formation d'origine des jeunes en exercice montre une disparité des profils de recrutement. Et ce, pour plusieurs raisons :

- parce que l'enseignement général facilite la diversité des métiers à l'issue de la formation initiale (ex: assistantes administratives et métiers de la communication),
- par ouverture vers des diplômés de spécialité professionnelle connexe (ex: ouvriers qualifiés de la chimie, ouvrier de la plasturgie),
- parce que les critères de recrutement ne relèvent pas du niveau et de la spécialité de la formation (ex: employés de restaurant non traditionnel, aides à domicile).

Toutefois, la mise en regard entre "débouchés" et "profils de recrutement" permet de caractériser la relation *formation - emploi* dans chaque famille professionnelle en terme d'orientation vers des métiers cibles ou connexes et en terme de période de chômage avant d'entrer dans la vie active.

Le lien entre formation continue et emploi s'analyse différemment. La corrélation entre l'effort de formation et l'évolution de la valeur ajoutée dans l'entreprise reste à prouver. Pour André Gauron<sup>8</sup>, le bénéfice de la formation réside pour l'entreprise dans une meilleure adaptation des salariés aux postes de travail et dans la fidélisation de ces employés ; pour les salariés, l'influence de la formation sur les salaires serait faible voire nulle mais, par contre, les entreprises privilégieraient les employés à qui elles ont fait bénéficier d'une formation (théorie du « signalement »).

---

<sup>8</sup> GAURON André, « Formation tout au long de la vie », Rapport au Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, 2000.

### 1.3.3 Influence de l'âge, du niveau de qualification et de formation

Nombre de facteurs personnels influent sur la reprise d'emploi : le métier, la situation géographique, le sexe, l'état civil, la personnalité, etc. Il est difficile de hiérarchiser ces facteurs selon leur impact sur la reprise d'emploi ; toutefois trois d'entre eux apparaissent très discriminants : l'âge, le niveau de qualification et la formation.

L'étude "Personnes handicapées et emploi en Rhône-Alpes" menée par le CRDI Rhône-Alpes s'est notamment intéressée à ces principaux facteurs et a souligné l'importance déterminante de la qualification sur la durée de recherche d'emploi. Il apparaît que, pour les non qualifiés, l'ancienneté au chômage s'accroît sensiblement au-delà de 40 ans alors que cette césure n'apparaît qu'à partir de 50 ans chez les qualifiés.

Six profils de demandeurs d'emploi ont été dégagés selon l'âge, la qualification et le niveau de diplôme du demandeur. Alors que les personnes non qualifiées de plus de 40 ans sans diplôme ou avec certificat d'études vivent en moyenne 24 mois de chômage, les personnes qualifiées de plus de 50 ans ayant un niveau d'étude supérieur au bac ne connaîtraient en revanche qu'une durée moyenne de chômage inférieure à 12 mois.

Il est toutefois nécessaire de souligner les liens très étroits qui existent entre ces trois principaux paramètres. Ainsi les personnes sorties de la formation initiale juste après guerre présentent des niveaux de formation moins élevés. La France accuserait d'ailleurs un retard relatif dans l'adaptation de la qualification de la main-d'œuvre de plus de 40 ans ; 38% des personnes ayant entre 45 et 54 ans n'ont pas achevé le second cycle du secondaire en France, contre seulement 15% aux Etats-Unis. Ce retard expliquerait un plus grand recours au mécanisme de préretraite en France <sup>8</sup>.

**Pour conclure**, les difficultés d'accès à l'emploi des personnes handicapées s'expliquent en partie par le handicap. Des solutions adaptées peuvent être envisagées en terme de sensibilisation au handicap, d'aménagements organisationnels (techniques, humains ou institutionnels) et d'incitation/obligation législative (discrimination positive). Toutefois, dans un contexte conjoncturel peu favorable, les difficultés rencontrées par les personnes handicapées sur le marché du travail reposent largement sur un problème de qualification. Il convient donc de permettre aux demandeurs d'emploi handicapés de combler au mieux leur manque de diplôme et de qualification. A profession donnée, un rattrapage entre demandeurs handicapés et demandeurs non handicapés doit être effectué et nécessite une amélioration de l'accès à la formation vers des besoins ciblés sur le marché du travail, dans une dimension locale.

Le public de 50 ans et plus représente près d'un quart du public handicapé en recherche d'emploi (DEFM 2004 - catégories 1, 2 et 3).

#### Taux de chômage selon le diplôme en 2004

Sans diplôme ou CEP	15,0%
BEPC, CAP, BEP	9,2%
Baccalauréat	9,5%
Bac+2	6,1%
Diplôme supérieur	7,4%

Sources : Insee, Enquête emploi 2004

### 2. L'accès à la qualification et à la formation

Selon l'approche adéquationniste, la formation permet de rapprocher au mieux l'offre de travail (et de qualifications offertes) des demandeurs d'emploi et la demande de travail (et de qualifications recherchées) des entreprises. En ce sens, la formation professionnelle est un des outils mis en œuvre par les pouvoirs publics pour résoudre les difficultés observées sur le marché du travail en matière d'accès à l'emploi et de récurrence du chômage. Les principaux objectifs sont de faciliter l'adaptation professionnelle aux évolutions des techniques et des métiers, de maintenir et d'améliorer la qualification et de favoriser l'évolution professionnelle.

On ne peut véritablement parler d'un seul dispositif de formation et d'acquisition de qualification dans le sens où de multiples acteurs (État, région, conseils généraux, UNEDIC, branches professionnelles, entreprises, AGEFIPH, etc.) interviennent pour satisfaire des besoins multiples en direction de publics variés : salariés en activité, demandeurs d'emploi, jeunes issus de la formation initiale, personnes en difficultés professionnelles etc. De fait, des dispositifs de formation et d'acquisition de qualification, généralistes ou spécialisés sur des populations ciblées, ont été mis en œuvre et adaptés au cours du temps.

Le panel des mesures proposées impose de s'interroger sur les voies d'accès à la formation et la qualification, d'inventorier les mesures de formation actuellement disponibles pour les personnes handicapées, de présenter un aperçu des entrées en formation dans la région Rhône-Alpes et de prendre en compte les évaluations de la formation actuellement disponibles.

#### 2.1 Les voies d'accès à la formation

L'objectif d'insertion des personnes handicapées dans la société concerne le monde du travail mais aussi celui de la formation. Autant que faire se peut, les personnes handicapées sont intégrées dans des formations en milieu ordinaire quitte à adapter les structures d'accueil pour mieux répondre aux problématiques individuelles (accessibilité, pédagogie, etc.). Aussi, pour une grande part, les voies d'accès à la qualification et à la formation des personnes handicapées restent les mêmes que pour la population prise dans son ensemble.

##### 2.1.1 Les objectifs fixés aux formations

Quelque soit le public ciblé, derrière le terme de « formation professionnelle », les objectifs sont toutefois multiples.

La formation est prioritairement un moyen **d'accéder à une qualification**. Cependant, elle répond à une préoccupation grandissante : la perte de compétences au fur et à mesure de l'allongement de la durée du chômage. A ce titre, l'outil *formation* peut être un moyen **d'entretenir des compétences** et non pas seulement d'accéder à de nouvelles compétences. Les difficultés d'insertion relèvent par ailleurs de l'environnement de la personne et du comportement des entreprises : la formation devient alors **objet de réinsertion sociale** pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Elle permet de garder un lien social, de remobiliser en préparant au retour à la vie professionnelle avec des horaires et un savoir être imposés. Le développement d'actions de remobilisation et de redynamisation est révélateur en la matière. Enfin, les conditions du marché de l'emploi et la maladie peuvent également imposer une **reconversion professionnelle** opérable par le biais de la formation.

##### 2.1.2 Les moyens d'obtenir une qualification

La formation via le droit commun est le moyen le plus classique d'accéder à une qualification plus élevée mais elle n'est pas l'unique réponse aux besoins d'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi, handicapés ou non.

En effet, l'accès à la qualification peut passer :

- par un contrat de travail (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc.)
- et, de plus en plus, par une validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE).

La formation professionnelle est dispensée par des organismes publics ou privés (cf. tableau n°3). Les principaux organismes de formation sont l'AFPA et les universités mais on compte également le GRETA et de nombreux centres de formation. L'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes) a pour sa part développé une politique volontariste d'intégration des personnes handicapées

en formation dans ses établissements. Les universités quant à elles, disposent d'un service d'accueil pour la prise en charge des étudiants handicapés physiques ou sensoriels.

Le dispositif spécialisé pour les personnes handicapées comprend principalement la formation des jeunes handicapés (via les structures médico-sociales, les instituts médico-professionnels spécialisés par type de handicap et les dispositifs de l'Education Nationale) et les centres de rééducation professionnelle.

**Tableau n°3 : Les organismes de formation professionnelle**

L'accès de droit commun	
Les organismes <b>publics et parapublics</b>	<p>Les établissements dépendant du ministère de l'Education nationale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GRETA</li> <li>• Universités</li> <li>• CNAM, etc.</li> </ul> <p>Les établissements dépendant d'autres ministères ou sous tutelle : Santé, Agriculture (CFPPA, ...), Centres AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes), etc.</p> <p>Les organismes consulaires (chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, de métiers).</p>
Les dispensateurs <b>privés</b>	<p>Les organismes privés associatifs (associations type « loi 1901 », ...)</p> <p>Les organismes privés lucratifs (sociétés anonymes, SARL, formateurs individuels, ...).</p> <p>Les organismes dépendant des structures professionnelles patronales.</p>
Le dispositif spécialisé	
Formation des jeunes handicapés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Structures médico-sociales</li> <li>- IMPro (ou SIFPro)</li> <li>- Dispositifs de l'Education Nationale : SEGPA, EREA/LEA, UPI</li> </ul>
Les autres dispositifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centre de rééducation professionnelle (CRP)</li> <li>- Ecoles de rééducation professionnelle (ERP)</li> <li>- Centres de pré - orientation</li> <li>- formations au sein du travail protégé</li> </ul>

Sources : Synthèse documentaire du Schéma régional – 2<sup>ème</sup> édition juin 2002

### 2.1.3 L'émergence de la notion de parcours

Les notions de parcours et d'accompagnement sont de plus en plus évoquées. L'impact de la formation et l'obtention de qualification ne sont efficaces que dans le cadre d'un processus global qui prend en compte la dimension individuelle du stagiaire et la dimension économique du marché de l'emploi dans lequel la personne s'inscrit.

L'accès à l'emploi est l'aboutissement d'un processus qui, en principe, peut être schématisé en 4 phases :

- la pré - orientation,
- la préparation à la formation,
- la formation qualifiante et
- l'accompagnement à la recherche d'emploi.

De fait, le parcours d'insertion correspond à un **cursum individuel et professionnel précis**.

Le CREAI de Meurthe et Moselle présente le « parcours individualisé » comme un outil qui permet de guider pas à pas les travailleurs handicapés dans la construction d'un itinéraire d'insertion en planifiant des étapes en fonction d'objectifs définis et structurants relatifs à chaque personne. Il insiste sur les notions de gestion dans le temps du processus (définition de projet, orientation et formation), de continuité (bilan personnel et professionnel, développement de l'employabilité et d'accompagnement à l'emploi) et d'individualisation (recherche de solutions adéquates aux besoins d'une personne particulière).

Pour intégrer la dimension économique, la validation du projet et de l'orientation doit répondre à des besoins précis en terme d'accompagnement renforcé, de facilitation d'accès à des métiers connexes, de promotion d'une démarche « qualification - formation » orientée vers un public initialement peu formé

et de prospection d'entreprises « en tension » dans lesquelles existe une demande potentielle. Entre autres acteurs, l'ANPE, l'APEC, les Cap emploi, les missions locales jeunes, les OPCA, etc. travaillent sur le suivi des parcours professionnels dans une dimension globale.

### 2.2 Les mesures de formation

#### 2.2.1 Un large panel de mesures

Les mesures de formation s'appuient sur des contrats et statuts qui varient selon l'objectif de la formation, les publics ciblés, la finalité recherchée, la proximité de l'emploi, etc.

Dans leur ensemble, les mesures de formation ne relèvent pas exclusivement de la problématique du handicap mais tendent à résoudre les difficultés d'insertion de populations cibles plus larges (chômeurs, jeunes, personnes peu qualifiées, métiers spécifiques, etc.). Hors contrats de rééducation professionnelle en entreprise et formations en milieu protégé, les personnes handicapées sont alors assimilées à l'un ou l'autre de ces publics.

Les finalités recherchées relèvent de l'orientation, de l'élaboration de projet, de la connaissance de l'entreprise (découverte ou création), d'une volonté de mobilisation ou de remobilisation selon le public, de la remise à niveau professionnelle, de l'adaptation à l'emploi, de la qualification (pré qualification et qualification reconnue avec titre et diplôme à la clé).

Selon l'objectif visé, la formation pourra prendre la forme d'une prestation (ex. bilan de compétence approfondi, appui personnalisé à la définition de projet de formation), d'une formation pure (ex. action préparatoire à l'emploi) ou d'une formation avec stage en entreprise (ex. confirmation de projet de formation), d'un contrat de travail en entreprise (ex. contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, contrat de ville, etc.).

Le temps nécessaire à la formation va varier considérablement d'une mesure à l'autre : de quelques heures dans la cas des prestations à 3 ans pour les formations en Centre et Ecole de Rééducation Professionnelle.

Enfin, les modalités de financement de la rémunération des stagiaires et des coûts pédagogiques dépendent de la situation des stagiaires et des organismes financeurs qui ont été sollicités (Etat, collectivités territoriales, Assedic, entreprises, sécurité sociale, etc.).

#### 2.2.2 Des adaptations régulières au marché de l'emploi

En tant qu'outil d'ajustement, les mesures de formation sont appelées à être régulièrement modifiées notamment en fonction de l'évolution conjoncturelle et du niveau d'efficacité qui leur est attribué.

S'il est reconnu que l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme favorise l'insertion, et qui plus est une insertion plus stable, l'impact de la formation reste relativement compliqué à évaluer. Les statistiques disponibles pour effectuer ces évaluations sont très morcelées du fait de la diversité des financeurs et des organismes formateurs. Les indicateurs ne rendent pas forcément compte de la spécificité des formations (notamment des objectifs recherchés qui ne sont pas toujours très bien définis) et de la qualité de l'insertion. Par ailleurs, le fait d'être en emploi à un moment donné est un moyen limitatif de mesurer l'insertion qui ne qualifie ni la nature de l'emploi occupé ni sa stabilité. Enfin, aucune information ne permet de mesurer les effets liés aux caractéristiques individuelles des bénéficiaires.

Toutefois, les bilans annuels de la politique de l'emploi et les évaluations des dispositifs d'insertion disponibles confirment une hiérarchie des mesures en terme d'efficacité pour assurer le retour à l'emploi. Dans l'ordre décroissant, se trouvent :

- la formation qui suppose la présence en entreprise,
- les stages en entreprise,
- la formation en centre hors de l'entreprise,
- les emplois temporaires dans les services publics et les associations (du fait notamment de l'absence de formation et de consolidation de l'emploi des contrats de type CES).

Aussi, le budget alloué à la formation des demandeurs d'emploi a-t-il été recentré sur des dispositifs en alternance.

Présentement, les mesures de formations disponibles tant au niveau national que local connaissent des modifications substantielles. Aussi, il s'avère difficile d'en dresser un inventaire actualisé et exhaustif. Pour exemples, le Conseil régional de la région Rhône-Alpes développe des actions d'orientation et de formation (AOF) dont les modalités d'application sont en cours de définition et le projet Handicompétence actuellement élaboré par l'Agefiph devrait modifier dès l'automne 2006 les propositions de formation à l'attention des personnes handicapées.

### 2.3 Les entrées en formation en Rhône-Alpes

Les statistiques disponibles sur les entrées en formation sont très hétérogènes compte tenu de la multitude des structures impliquées, qu'ils soient organismes de financement ou de formation. Les sources actuelles ne permettent pas de couvrir l'intégralité des entrées en formation ou, présentent à l'inverse des doublons entre elles<sup>9</sup>. Aussi, sans prétendre être exhaustif, il a été retenu de présenter dans cette étude les entrées en formation enregistrées par le schéma régional de la formation professionnelle des personnes handicapées et les entrées en formation de stagiaires Rhône-alpins dans les centres de rééducation professionnelle (CRP) de la région.

#### 2.3.1 Schéma Régional de la formation professionnelle des personnes handicapées

L'objectif poursuivi par le Schéma régional est de développer, dans les organismes de formation de droit commun, un accueil de qualité afin de permettre aux personnes handicapées d'actualiser ou d'acquérir des compétences professionnelles.

Deux axes ont été développés. Le pôle formation professionnelle mis en place fin 1999 propose une palette de formations adaptée aux statuts (demandeurs d'emploi, salariés, jeunes, adultes, etc.) et à l'origine géographique des bénéficiaires. Ces formations sont dispensées par 180 organismes du milieu ordinaire de formation, 7 organismes du milieu spécialisé et 8 organismes d'orientation. Le pôle apprentissage mis en place mi-2001 favorise le montage d'actions préparatoires à l'apprentissage et soutient les initiatives communes entre centres de formation des apprentis (CFA) et organismes chargés du suivi des jeunes handicapés.

La base « accueil des stagiaires » du Schéma régional Rhône-Alpes de la formation professionnelle des personnes handicapées gérée par le CRDI fournit des informations sur les personnes handicapées, identifiées comme telles, inscrites en formation dans les organismes labellisés de la région. Ne sont donc pas pris en compte des stagiaires des organismes non labellisés, des organismes spécialisés (CRP, ERP, etc.) et des actions dédiées uniquement aux personnes handicapées. Sont ici présentées les statistiques relatives aux actions de formations enregistrées entre le 01/01/2004 et le 31/12/2004 (dossiers saisis, dossiers clos et dossiers primés).

#### Le profil des stagiaires enregistrés dans le schéma régional

Les constats sont les suivants :

- Les hommes sont relativement peu nombreux (52,5%) compte tenu du profil des demandeurs d'emploi handicapés (cf. tableau n°4).
- La répartition entre classes d'âge présente une forte représentation des moins de 25 ans (17%) et une faible proportion des personnes de plus de « plus de 50 ans » (16%) ; environ un tiers a entre 25 et 39 ans et un autre tiers entre 40 et 49 ans.
- Les handicaps reconnus par la COTOREP sont pour moitié des handicaps modérés et durables (type B), à 22,5% des handicaps légers et temporaires (type A) et à 22,3% des handicaps lourds et définitifs (type C) (cf. graphique n°5).
- Lorsque le type de déficience est spécifié (cf. graphique n°6), les stagiaires sont principalement atteints de déficiences motrices (un stagiaire sur 4) et d'une maladie invalidante (14%).
- Le niveau initial de formation des stagiaires est plutôt faible.

<sup>9</sup> La question d'intégrer les informations relatives aux données de l'OPCAREG sur les contrats en alternance s'est notamment posée. Malgré le volume de contrats concernés (80 environ), ces données n'ont pas été intégrées pour éviter les risques de doublons avec les données du Schéma Régional.



## Partie 1 : Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

35,1% des stagiaires présentent un niveau de formation correspondant à la scolarisation obligatoire et 43,3% un niveau CAP / BEP contre respectivement 31,3% et 49% parmi les chômeurs handicapés.

- Les stagiaires en formation sont majoritairement des chômeurs.

Les demandeurs d'emploi représentent 64,1% des dossiers traités par le schéma régional ; les stagiaires non rémunérés 15,1% et les salariés 13,9% avec une prédominance des salariés en CES, CEC et CIE (7,6%) et des contrat d'apprentissage (6,8%) (cf. tableau n°7).

### Portrait de la population des personnes handicapées en formation dans le cadre du Schéma régional :

- relativement jeune (36 ans en moyenne),
- principalement dans une perspective de recherche d'emploi (8 stagiaires sur 10),
- mieux formée et plus féminisée que la population des DE handicapés inscrits à l'ANPE.

Sources : Schéma régional, dossiers clos (12/1999-04/2002)

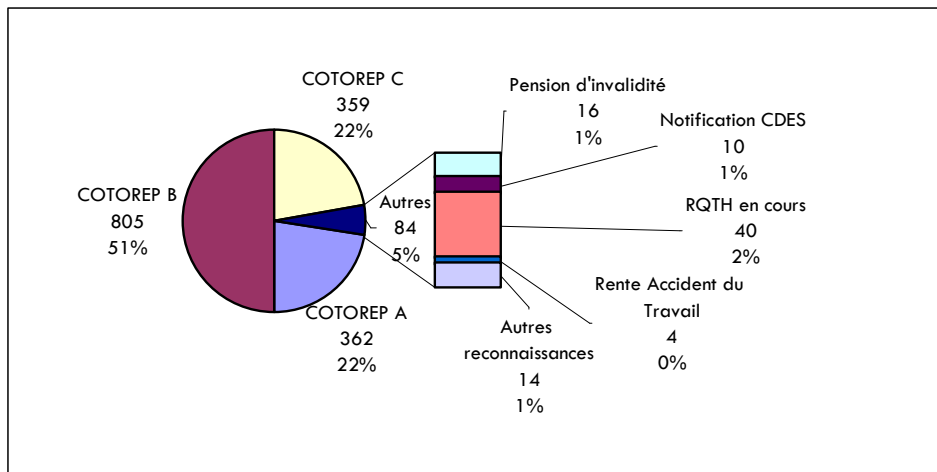
Ce constat effectué par le schéma régional entre décembre 1999 et avril 2002 reste valable. Le recul de la proportion des demandeurs d'emploi parmi les stagiaires (soit un peu plus de 6 personnes sur 10) s'explique sans doute par un plus grand recours aux mesures d'alternance.

Tableau n°4 : Les caractéristiques des stagiaires enregistrés dans le schéma régional

	Effectifs	%
<b>Sexe</b>	<b>1638</b>	<b>100%</b>
Homme	860	52,5%
Femme	778	47,5%
<b>Age</b>	<b>1638</b>	<b>100%</b>
Moins de 25 ans	277	16,9%
Entre 25 et 39	565	34,5%
Entre 40 ans et 49 ans	539	32,9%
Plus de 50 ans	257	15,7%
<b>Niveau initial de formation</b>	<b>1432</b>	<b>100%</b>
Sans diplôme et CEP	502	35,1%
CAP / BEP / CFP / CQP	620	43,3%
BAC / BAC PRO / BTA / CFP / CQP	210	14,7%
BTS / DUT / DEUG / BTSA / CFP / CQP	69	4,8%
LICENCE (Bac + 3) et plus	31	2,2%

Sources : Schéma régional, 2004

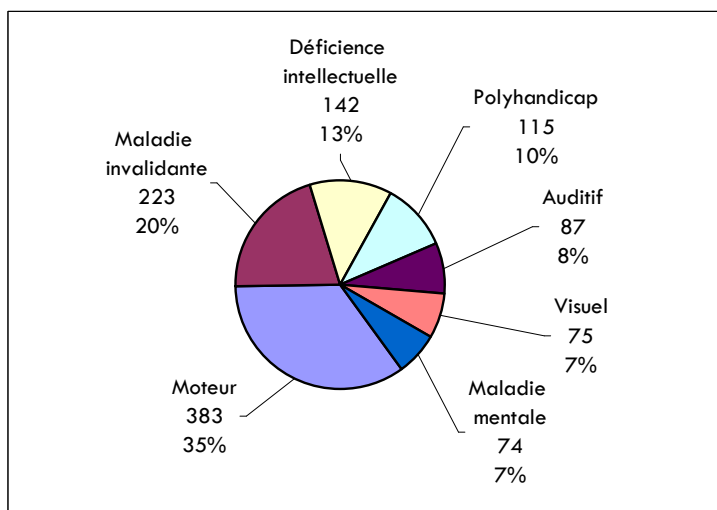
Graphique n°5 : La reconnaissance du handicap des stagiaires enregistrés dans le schéma régional



Sources : Schéma régional, 2004



Graphique n°6 : Les types de déficience déclarés des stagiaires enregistrés dans le schéma régional



Sources : Schéma régional, 2004

Tableau n°7 : La situation professionnelle des stagiaires enregistrés dans le schéma régional

	Effectifs	%
<b>Demandeurs d'emploi dont</b>	<b>1048</b>	<b>64,1%</b>
Demandeurs d'emploi – CNASEA	720	44,0%
Demandeurs d'emploi – ASSEDIC	251	15,4%
Demandeurs d'emploi - AFR (intermittents du spectacle)	72	4,4%
<b>Salariés dont</b>	<b>227</b>	<b>13,9%</b>
Salarié en CES, CEC, CIE	125	7,6%
Salarié en contrat d'apprentissage	111	6,8%
<b>Total autres situations dont</b>	<b>249</b>	<b>15,2%</b>
Sans rémunération	247	15,1%
<b>Total</b>	<b>1635</b>	<b>100%</b>

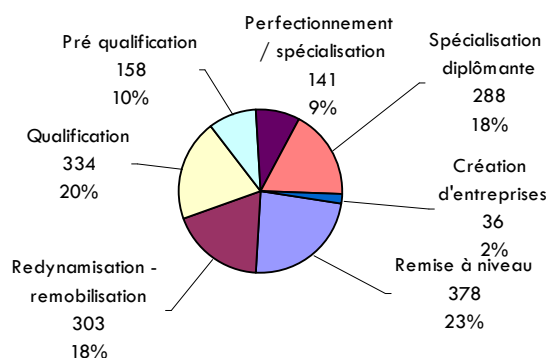
Sources : Schéma régional, 2004

### Les formations enregistrées par le schéma régional

L'acquisition de diplôme n'est pas la finalité principale des formations engagées (cf. graphique n°8). En effet, les stagiaires vont prioritairement vers :

- des remises à niveau (23,1%),
- des formations qualifiantes (20,4%),
- des actions de redynamisation/remobilisation (18,5%) et
- des formations diplômantes (17,6%).

Graphique n°8 : Les types des formations enregistrées dans le schéma régional



## Partie 1 : Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

Le niveau de diplôme visé par la formation est principalement le CAP/BEP (65,8%) (cf. tableau n°9).

Une formation sur 5 permettra au stagiaire d'acquiescer un niveau BAC/ BAC PRO/BTA.

Une formation sur 10 permettra à la personne en formation d'atteindre un niveau BTS/DUT/DEUG.

Tableau n°9 : Les niveaux de diplôme visés par les formations enregistrées dans le schéma régional

	Effectifs	%
CAP / BEP / CFP / CQP	339	65,8%
BAC / BAC PRO / BTA / CFP / CQP	108	21,0%
BTS / DUT / DEUG / BTS / CFP / CQP	53	10,3%
LICENCE (Bac + 3)	5	1,0%
MAITRISE (Bac + 4)	4	0,8%
BAC+5 et plus	2	0,4%
Aucun	4	0,8%
<b>Total</b>	<b>515</b>	<b>100%</b>

Sources : Schéma régional, 2004

Les spécialités des services rassemblent la majorité des formations effectuées (55,7%) (cf. tableau n°10).

Les services de la production ne représentent qu'une formation sur 5.

Près d'une formation sur 4 correspond à des actions sans spécialité (Orientation-bilan, Création d'entreprise, remobilisation, remise à niveau généraliste et pré-qualification multi métiers).

Concernant uniquement les dossiers clôturés, une comparaison entre les statistiques de 2004 et celles présentées par le schéma régional entre décembre 1999 et avril 2002 fait apparaître :

- une augmentation de 3,6 points de la part relative des formations relevant du domaine des services (51,9 % contre 48,3%),
- une augmentation de 5,9 points de la part relative des formations relevant de l'industrie (19,2% contre 13,3%) et
- une diminution de 14,2 points des formations sans spécialité (24,2% contre 38,4%).

Tableau n°10 : Les domaines des formations enregistrées dans le schéma régional

	Effectifs	%
<b>Spécialités de la production</b>	<b>328</b>	<b>20,0%</b>
Agriculture, aménagement Rural	25	1,5%
Agro-alimentaire, chimie, plasturgie	7	0,4%
Bâtiment, travaux publics	104	6,4%
Electricité, électronique	43	2,6%
Maintenance	13	0,8%
Métallurgie, mécanique	32	2,0%
Métiers de bouche	19	1,2%
Métiers du bois	8	0,5%
Multi métiers hors domaine ciblé	57	3,5%
Réparation automobile	10	0,6%
Textile, habillement, cuir	10	0,6%
<b>Spécialité des services</b>	<b>911</b>	<b>55,7%</b>
Imprimerie, communication graphique	13	0,8%
Transport, logistique	96	5,9%
Hôtellerie, restauration	76	4,6%
Commerce, vente	49	3,0%
Gestion administrative	155	9,5%
Comptabilité	95	5,8%
Informatique	248	15,2%
Santé	33	2,0%
Action sociale	76	4,6%
Coiffure, esthétique	2	0,1%
Services aux personnes	75	4,6%
Sport, culture, loisirs	6	0,4%
<b>Sans spécialité</b>	<b>384</b>	<b>23,5%</b>
<b>Total</b>	<b>1636</b>	<b>100%</b>

Sources : Schéma régional, 2004

### 2.3.2 Les Centres de Rééducation Professionnelle

Les centres de rééducation professionnelle dispensent aux personnes handicapées une formation en vue de leur insertion ou réinsertion professionnelle dans un environnement médico-social adapté (dans sa durée, son organisation, son écoute, ses besoins particuliers, etc.). Pour bénéficier d'une formation en CRP, une demande d'orientation en formation doit être déposée auprès de la COTOREP. Des prestations en amont de la formation diplômante sont également possibles (phases préparatoires, alphabétisation, réentraînement à l'effort).

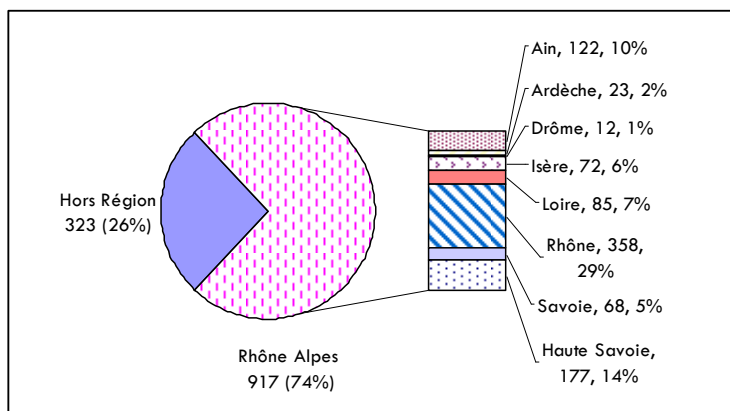
**Les CRP** représentent en France 80 établissements labellisés proposant quelques 200 formations qualifiantes; ils enregistrent 10 000 personnes en formation. En Rhône-Alpes, on compte 12 établissements.

Une enquête sur les formations et les caractéristiques des stagiaires accueillis en 2004 a été menée pour les besoins de cette étude. 55 formations et 1377 stagiaires ont été recensés au sein des 11 établissements répondants.

### Le profil des stagiaires dans les CRP

Le recrutement des stagiaires en CRP s'effectue à un niveau national. Le profil des stagiaires ici proposé concerne 74% de stagiaires Rhône-alpins et 26 % de personnes extérieures à la région (cf. graphique n°11).

**Graphique n°11 : L'origine géographique des stagiaires en CRP**



Sources : Enquête auprès des CRP - entrées en formation en 2004

Les constats sont les suivants (cf. tableau n°12) :

- Une forte majorité d'hommes (72,6%).
- Une forte représentation des moins de 25 ans et une très faible représentation des plus de 50 ans au regard de la population des demandeurs d'emploi handicapés.
- Une répartition entre classes d'âge qui présente 14,6% de moins de 25 ans et 3,4% de plus de « plus de 55 ans » ; 46,5% de 25 - 39 ans et 35,6% de 40 - 49 ans.
- Le type de déficience et les reconnaissances COTOREP sont trop peu souvent précisés pour pouvoir être représentatifs de la population des stagiaires.
- Les stagiaires en formation sont majoritairement des chômeurs.
- Les demandeurs d'emploi représentent 63,3% des inscrits en CRP; un sur 5 sont en emploi (CDI, CDD, intérim...).

**Tableau n°12 : Les caractéristiques des stagiaires en CRP**

	Effectifs	%
<b>Sexe (sur 1239 réponses)</b>		
Homme	899	72,6%
Femme	340	27,4%
<b>Age (sur 1326 réponses)</b>		
Moins de 25 ans	193	14,6%
Entre 25 et 39	616	46,5%
Entre 40 ans et 49 ans	472	35,6%
Plus de 50 ans	45	3,4%
<b>Reconnaissance du handicap (sur 28 réponses)</b>		
COTOREP A	10	35,7%
COTOREP B	15	53,6%
COTOREP C	3	10,7%
<b>Type de déficience (sur 28 réponses)</b>		
Visuel	0	0,0%
Auditif	2	7,1%
Moteur	6	21,4%
Maladie invalidante	5	17,9%
Maladie mentale	2	7,1%
Poly handicap	13	46,4%
<b>Niveau initial de formation (sur 1038 réponses)</b>		
Fin de scolarité obligatoire	197	19,0%
CAP, BEP, CFP, CQP	714	68,8%
Bac, Bac Pro, BTS, CFP, CQP	108	10,4%
BTS et plus	19	1,8%
<b>Situation professionnelle avant l'entrée en formation (sur 783 réponses)</b>		
Demandeur d'emploi de plus d'un an	260	33,2%
Demandeur d'emploi de moins d'un an	236	30,1%
En emploi : CDI – CDD – intérim ...	176	22,5%
Stagiaire de la formation professionnelle	61	7,8%
Maladie	23	2,9%
Autres (stagiaires, étudiants, CAT/AP, etc.,)	27	3,4%

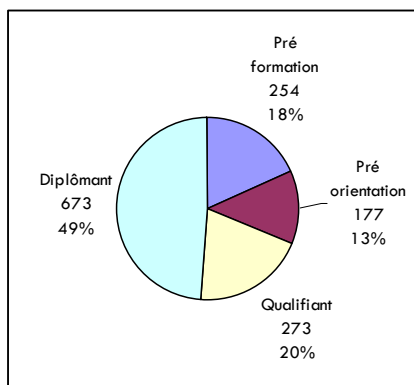
Sources : Enquête auprès des CRP - entrées en formation en 2004

## Les formations dans les CRP en Rhône-Alpes

La recherche d'un diplôme est un objectif pour près de la moitié des formations (48,9%) (cf. graphique n°13). Dans les autres cas, il s'agit :

- de formations qualifiantes (19,8%),
- de mesures de pré-formation (18,4%),
- de mesures de pré-orientation (12,9%).

Graphique n°13 : Les types de formation dans les CRP



Sources : Enquête auprès des CRP - entrées en formation en 2004

Tableau n°14 : Les domaines de formation dans les CRP

Les services administratifs et commerciaux ainsi que la mécanique / autres industries et artisanat rassemblent respectivement un peu plus du quart des formations effectuées (27,2%) (cf. tableau n° 14).

	Effectifs	%
<b>Domaines de formation (sur 961 réponses)</b>		
Services administratifs et commerciaux	261	27,20%
Mécanique et Autres industries et artisanat dont	244	25,40%
<i>Mécanique / Autres industries et artisanat</i>	119	12,40%
<i>Autres industries et artisanat</i>	75	7,80%
<i>Mécanique</i>	50	5,20%
Distribution et vente / Electronique et automatisme dont	124	12,90%
<i>Electronique et automatisme</i>	77	8,00%
<i>Distribution et vente</i>	31	3,20%
<i>Distribution et vente / Electronique et automatisme</i>	16	1,70%
Profession de la santé et médico social	67	7,00%
Tous domaines	62	6,50%
Bâtiment, travaux publics et électricité	53	5,50%
Hôtellerie, restauration et tourisme	43	4,50%
Services aux personnes et aux collectivités	39	4,10%

Sources : Enquête auprès des CRP - entrées en formation en 2004

## 2.4 L'évaluation de la formation

Evaluer l'accès à la formation en région Rhône-Alpes est délicat compte tenu de la non exhaustivité de l'information recueillie sur les entrées en formation et de la difficulté du suivi des stagiaires encadrés. Nous nous en tiendrons donc à des constats réalisés au niveau national.

Selon l'Insee, 15% des personnes ayant connu une période de chômage en 2003 ont suivi une formation au cours de cette même année (Enquête emploi 2003).

Entre juillet 2003 et avril 2004, les personnes handicapées représentaient 6,3% des stagiaires AFPA (sous-estimation attendue pour non déclaration du handicap).

### 2.4.1 Constat sur l'accès à la formation

Malgré la volonté de former des populations particulièrement exclues du marché de l'emploi, l'accès à la formation reste très ciblé et les publics les plus en carence ne sont pas forcément les mieux servis<sup>10</sup>. Concernant le « Tous publics », il apparaît que :

- l'effort de formation est d'autant plus élevé qu'il s'applique aux salariés les plus qualifiés,
- les disparités dans l'accès à la formation continue sont d'autant plus faibles que le niveau de formation initiale est élevé,
- il existe peu de différences dans l'accès à la formation continue selon le sexe mais d'avantage selon l'âge,
- enfin, l'effort de formation varie considérablement selon la taille de l'entreprise.

La France présente des spécificités :

- l'effort porté à la formation continue est particulièrement important du fait de la loi de 1971 qui oblige à financer la formation professionnelle,
- la formation s'adresse plus particulièrement aux jeunes,
- les petites entreprises apparaissent nettement en retrait dans le domaine de la formation.

Ces constats sont confirmés par l'enquête emploi 2003 de l'Insee et par le portrait de la population des personnes handicapées sorties de formation AFPA entre le 01/07/2003 et le 30/06/2004<sup>11</sup>.

#### Enquête emploi 2003 :

Tous publics confondus, le taux d'accès à la formation apparaît variable selon :

- le sexe,  
Soient 17,4% pour les femmes et 12,1% pour les hommes.
- l'âge,  
Soient 10,6% pour les 15-25 ans, 18,3% pour les 26-49 ans 14% pour les 50-54 ans et 5,6% pour les plus de 55 ans.
- la durée du chômage,  
18,5% pour les chômeurs de longue durée et 21,5% pour les chômeurs de très longue durée.
- le niveau de diplôme,  
Il est supérieur à 20% pour les Bac + 2 et au delà, de 17,7% pour les niveaux Bac et Bac+2; moins de 8% pour les personnes au plus issues du collège.
- et la catégorie socioprofessionnelle.  
Les taux d'accès les plus élevés sont relatifs aux agriculteurs exploitants (27,3%), aux cadres et professions intellectuelles supérieures (26,9%), et aux professions intermédiaires (21,8%).

**Sources:** INSEE

#### Portrait de la population des personnes handicapées sorties de formation AFPA entre le 01/07/2003 et le 30/06/2004 ::

- 67,9% d'hommes contre 65,6% pour l'ensemble des stagiaires,
- Age moyen de 39,3 ans contre 33,6 ans,
- Un niveau scolaire moyen globalement moins élevé, 21% ayant au plus suivi une classe de collège contre 13%. 46% de niveau CAP ou BEP contre 37%. 23% ayant au plus suivi une classe de lycée contre 21%. 10% de Bac et + 1 ou plus contre 23%. D'où une forte proportion de titulaires d'un CAP - BEP (51% contre 41%) et une faible proportion de titulaires de diplômes de niveau IV et III (respectivement 15% contre 6% et 20% contre 10%).
- Immédiatement avant la formation, les stagiaires handicapés connaissent plus souvent le chômage (86% contre 79%) et moins souvent des situations d'emploi (10% contre 16%) ou de formation (4% contre 5%).
- Leur passé professionnel les montrent moins souvent primo-demandeur d'emploi (4% contre 6%). Ils connaissent moins l'alternance entre chômage et "petits boulots" (13% contre 17%) et ont des périodes de stabilité d'emploi plus longues suivie de longues périodes de chômage (16% auraient connu plus de 2 ans de chômage contre 10%). Ils connaissent de plus grandes périodes d'inactivité, notamment suite à de longues périodes de maladie (12% contre 7%).

**Sources:** AFPA

<sup>10</sup> GAURON André, « Formation tout au long de la vie », Rapport au Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, 2000.

<sup>11</sup> Enquête d'insertion réalisée par l'AFPA sur les stagiaires issus de formations homologuées ou référencées à caractère professionnel (à l'exclusion des stagiaires issus de formations référencées préparatoires et de formations spécifiques) 6 mois après la fin de formation.

## 2.4.2 Constat en terme d'insertion professionnelle

### Comparaison entre stagiaires handicapés et non handicapés

Concernant l'insertion professionnelle, l'enquête d'insertion menée par l'AFPA auprès des personnes handicapées sortie de formation AFPA entre le 01/07/2003 et le 30/06/2004 permet de constater que :

- dans les 6 premiers mois après la formation, 54,9% des anciens stagiaires handicapés ont accédé à un emploi (contre 69,8% pour l'ensemble des stagiaires),
- six mois après la fin de leur formation, 38,7% occupent un emploi (contre 53,1%), 53% sont au chômage (contre 41,9%) et 8,3% en inactivité (contre 5%).

Les résultats de l'enquête confirment des écarts d'insertion importants entre stagiaires handicapés et non handicapés puisque l'on constate un écart de 14,9 points concernant l'accès à l'emploi dans les 6 mois et de 14,4 points concernant la proportion d'actifs occupés six mois après la formation.

Sur un plan qualitatif, des différences statistiquement significatives apparaissent entre stagiaires handicapés et non handicapés quant à la nature, la durée des contrats de travail et la durée hebdomadaire de travail. Six mois après la formation, on compte chez les stagiaires handicapés :

- plus de contrats aidés (9% contre 4%) compte tenu de la mobilisation des ressources et, par voie de conséquence, moins de CDI, CDD et missions d'intérim,
- plus de contrats dépassant 12 mois et
- plus de contrats à temps partiel (notamment pour les contrats prévoyant 20 à 29 heures de travail hebdomadaire).

### Comparaison entre résultats nationaux et régionaux

Pour les stagiaires handicapés, les résultats régionaux sont supérieurs aux résultats nationaux en matière :

- d'accès à un emploi dans les 6 mois après la formation (55,8% contre 54,9% en France) et
- d'occupation d'un emploi 6 mois après la formation (40,0% contre 38,7% en France).

Les écarts avec les résultats nationaux sont respectivement de 0,9 point et 1,3 point en faveur de la région.

Toutefois, on constate que l'insertion bénéficie moins aux stagiaires handicapés qu'aux autres. En effet, les écart se creusent entre populations : -18,3 points en région pour l'accès à l'emploi dans les six mois après la formation (contre -14,9 points en France) et -18,4 points en région pour l'occupation d'un emploi 6 mois après la formation (contre -14,4) (cf. tableau n°15).

**Tableau n°15 : L'accès à l'emploi des stagiaires AFPA sortis de formation entre le 01/07/2003 et le 30/06/2004**

	Accès à un emploi dans les 6 mois après la formation			En emploi 6 mois après la formation		
	Non handicapés	Handicapés	Ecarts	Non handicapés	Handicapés	Ecarts
Rhône-Alpes	74,1%	55,8%	18,3	58,4%	40,0%	18,4
France	69,8%	54,9%	14,9	53,1%	38,7%	14,4
<b>Ecarts</b>	<b>4,3</b>	<b>0,9</b>		<b>5,3</b>	<b>1,3</b>	

Sources : AFPA

Un double constat s'impose quant à l'accès à la qualification et à la formation. D'une part, les résultats de la formation ne sont pas homogènes selon les modalités de formation retenues; il convient donc d'être vigilant dans le choix du dispositif de formation utilisé. D'autre part, si les dispositifs de formation ont souvent pour objectif de faciliter l'insertion de publics ciblés, il apparaît que l'accès à la formation s'avère plus fermé pour certaines populations en carence.

### 3. Les besoins de formation et de qualification des demandeurs handicapés

La question de l'adaptation de l'offre de formation aux besoins est cruciale. En terme de formation des chômeurs, l'offre doit permettre aux individus une meilleure insertion sur le marché du travail par la qualification, le maintien et le développement des compétences, l'adaptation à un métier ou la remobilisation professionnelle. En terme d'adéquation à un marché du travail local, l'offre doit préparer la main d'œuvre au plus près des besoins des employeurs en prenant en compte les tensions immédiates et les évolutions futures du marché du travail.

Aussi, pour déterminer les besoins de formation des demandeurs handicapés, nous procéderons en trois étapes. Un bilan des demandes d'emploi émanant des personnes handicapées sera d'abord effectué. Les besoins des employeurs seront ensuite pris en compte par le biais des métiers en "tension" et des métiers "porteurs". Un paragraphe sera ensuite consacré aux demandeurs d'emploi handicapés les plus en difficulté : les non qualifiés, les peu diplômés, etc. Puis, dans le souci d'adéquation entre besoins des demandeurs d'emploi et besoins des employeurs, nous confronterons les résultats obtenus lors de ces premières étapes afin de constater les besoins potentiels de formation pour quelques familles professionnelles (FAP).

#### 3.1 Les principales familles professionnelles représentatives des demandeurs d'emploi handicapés

##### Méthode de ciblage des familles professionnelles recherchées par les demandeurs d'emploi handicapés

- Tri sur la région des familles professionnelles les plus demandées par les travailleurs handicapés (celles qui représentent au moins 1,10% des individus étudiés).
- Prise en compte des spécificités départementales.
- Sélection de 33 familles professionnelles ciblées représentatives de 85% de la demande d'emploi handicapée en région Rhône-Alpes (DEFM de catégories 1, 2 et 3).

##### Les Familles professionnelles recherchées par les demandeurs d'emploi handicapés

Selon l'Observatoire de l'ANPE plus de 2 demandeurs handicapés sur 3 cherchent un emploi dans l'une des 6 catégories suivantes :

- Personnel des services aux personnes et à la collectivité,
- Personnel des services administratifs et commerciaux,
- Personnel du transport et de la logistique,
- Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique,
- Personnel de l'agriculture.

Sources : Observatoire de l'ANPE, Septembre 2005



### 3.1.1 Au niveau régional

Les familles professionnelles les plus demandées par les travailleurs handicapés de la région sont au nombre de 17 (cf. tableau n°16).

Elles ont déjà été repérées pour le *tous publics* par l'enquête emploi de 2003 en Rhône-Alpes et relèvent principalement des domaines :

- de la gestion administrative : Employés administratifs des secteurs privé et public (code 70),
- du nettoyage et service aux personnes : Agents de services et de propreté, gardiens d'immeuble (code 90) et Assistantes maternelles et travailleuses familiales (code 89),
- du commerce – vente : Vendeurs et commerçants (code 65),
- de l'industrie, procédé IAA chimie plasturgie : ONQ de l'industrie agro alimentaire (code34),
- des transports logistiques : ONQ de la Manutention (code 51).

**Tableau n°16 : Les familles professionnelles les plus demandées par les travailleurs handicapés (par ordre décroissant)**

Région Rhône-Alpes	Non TH	TH	Total	%TH	TH/Total
70-EMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC	31471	3750	35221	14,7%	10,6%
90-AG DE SERVICE PROPRETE GARDIENS IMMEU	18590	3099	21688	12,2%	14,3%
89-ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	20723	1790	22513	7,0%	8,0%
65-VENDEURS COMMERCANTS	21749	1550	23299	6,1%	6,7%
34-ONQ IND AGRO-ALIMENTAIRES	6673	1217	7890	4,8%	15,4%
51-ONQ DE LA MANUT	6717	1061	7778	4,2%	13,6%
52-AG DE MAITRISE OQ MANUT MAGASINIERS	6771	814	7584	3,2%	10,7%
03-MARAICHERS JARDINIERS VITICULTEURS	4609	790	5399	3,1%	14,6%
53-CONDUCT MOINS DE 35 T TAXIS AMBULANCIERS	5187	784	5971	3,1%	13,1%
91-AG DE SECURITE SURVEILLANCE	3263	759	4023	3,0%	18,9%
21-ONQ DE LA MECANIQUE	4439	716	5155	2,8%	13,9%
61-EMPLO DE HOTELIERIE-RESTAURATION	8483	672	9154	2,6%	7,3%
11-OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT	1475	435	1909	1,7%	22,8%
85-MET ARTS SPECTACLES	9131	348	9479	1,4%	3,7%
64-CAISSIERS EMPLO DE LIBRE-SERVICE	3342	321	3663	1,3%	8,8%
30-TAM DE MAINT EN MECA ELECTRI ELEC	3542	318	3861	1,2%	8,2%
84-MET COMMUNICATION PUBLICITE DOCUM	5893	285	6178	1,1%	4,6%
<b>Total région</b>	<b>279477</b>	<b>25511</b>	<b>304988</b>		<b>9,1%</b>

Sources : ANPE - DEFM 2004 (catégories 1, 2, 3)

Il est toutefois important de souligner que les chômeurs handicapés représentent une demande d'emploi sur 9 en Rhône-Alpes. Cette proportion s'avère très nettement supérieure pour certaines familles professionnelles (cf. tableau n°17).

En 2004, ce sont les emplois d' OQ *d'entretien du bâtiment* (code 11) qui présentent la proportion de demandeurs handicapés la plus forte ; soit plus d'une demande sur 5 (22,8%).

Pour certaines familles professionnelles, cette proportion dépasse 15% des demandes :

- Agents de sécurité, surveillance (code 91), soit 18,9%
- OQ de la maintenance d'équipement standard (code 29), soit 18,1%
- ONQ de l'ameublement (code 47), soit 17,6%
- ONQ de l'électricité électronique (code 18), soit 16,7%
- ONQ de l'industrie textile (code 39), soit 16,5%
- ONQ de l'industrie du cuir (code 43), soit 16,1%
- ONQ de l'industrie agro alimentaire (code 34), soit 15,4%.



## Partie 1 : Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

Cette présentation met en avant certaines familles professionnelles très caractéristiques qui n'ont pas été repérées comme *très demandées* mais enregistrent néanmoins entre 50 et 200 demandes par les personnes handicapées au niveau régional :

- OQ de la maintenance d'équipement standard (code 29),
- ONQ de l'électricité électronique (code 18),
- ONQ de l'industrie textile (code 39),
- Conducteur de transport en commun (code 54),
- ONQ de l'habillement et des étoffes (code 41),
- OQ de l'électricité - électronique (code 19).

**Tableau n°17 : Les familles professionnelles rassemblant plus de 10% de demande d'emploi de la part des travailleurs handicapés**

Région Rhône-Alpes	Non TH	TH	Total	%TH	TH/Total
11-OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT	1475	435	1909	1,7%	22,8%
91-AG DE SECURITE SURVEILLANCE	3263	759	4023	3,0%	18,9%
29-OQ DE LA MAINT D'EQUIPEMENTS STANDARD	264	58	322	0,2%	18,1%
47-ONQ DE AMEUB	77	17	94	0,1%	17,6%
18-ONQ DE ELECTRI-ELECTRONIQUE	607	121	728	0,5%	16,7%
39-ONQ IND TEXTILES	280	56	336	0,2%	16,5%
43-ONQ DE INDUSTRIE DU CUIR	94	18	112	0,1%	16,1%
34-ONQ IND AGRO-ALIMENTAIRES	6673	1217	7890	4,8%	15,4%
03-MARAICHERS JARDINIERS VITICULTEURS	4609	790	5399	3,1%	14,6%
90-AG DE SERVICE PROPRETE GARDIENS IMMEU	18590	3099	21688	12,2%	14,3%
21-ONQ DE LA MECANIQUE	4439	716	5155	2,8%	13,9%
51-ONQ DE LA MANUT	6717	1061	7778	4,2%	13,6%
46-OUVRIERS IND LOURDES BOIS PAPIER-CARTON	138	21	159	0,1%	13,3%
53-CONDUCT MOINS DE 35 T TAXIS AMBULANCIERS	5187	784	5971	3,1%	13,1%
44-OQ DE INDUSTRIE DU CUIR	285	43	327	0,2%	13,1%
54-CONDUCT DE TRANS EN COMMUN	815	112	927	0,4%	12,1%
41-ONQ DE HABIL DU TRAVAIL ETOFFES	825	111	936	0,4%	11,9%
19-OQ DE ELECTRI-ELECTRONIQUE	1417	191	1607	0,7%	11,9%
<b>Toutes familles professionnelles</b>	<b>279477</b>	<b>25511</b>	<b>304988</b>		<b>9,1%</b>

Sources : ANPE - DEFM 2004 (catégories 1, 2, 3)

### 3.1.2 Au niveau départemental

Chaque département ayant ses propres caractéristiques économiques et démographiques, toutes les familles professionnelles ne sont pas recherchées de manière homogène dans la région par les demandeurs d'emploi handicapés.

Certaines familles professionnelles apparaissent particulièrement demandées dans tous les départements ; c'est le cas pour les familles professionnelles suivantes :

- Maraîchers, jardiniers et viticulteurs (code 03),
- OQ d'entretien du bâtiment (code 11),
- ONQ de l'industrie agro alimentaire (code 34),
- ONQ de la manutention (code 51),
- Agent de maîtrise, OQ Manutention et Magasiniers (code 52),
- Conducteurs moins de 35 T, Taxis, Ambulanciers (code 53),
- Employés de l'hôtellerie et de la restauration (code 61),
- Vendeurs et commerçants (code 65),
- Employés administratifs des secteurs privé et public (code 70),
- Assistantes maternelles et travailleuses familiales (code 89),
- Agents de services et de propreté, gardiens d'immeuble (code 90) et
- Agents de sécurité, surveillance (code 91).

D'autres ne sont recherchées par les demandeurs d'emploi handicapés que dans un ou deux départements (cf. tableau n°18).

En Ardèche :

- Agriculteurs et éleveurs (code 01).

Dans la Drôme :

- Agriculteurs et éleveurs (code 01),
- OQ de l'électricité - électronique (code 19),
- OQ de l'ameublement (code 48).

Dans l'Isère :

- OQ de l'électricité électronique (code 19),
- OQ de montage en mécanique (code 24),
- Cadres administratifs des secteurs privé et public (code 75),
- Informaticiens (code 77),
- Métiers de l'orientation, de la formation continue et du recrutement (code 87).

Dans la Loire :

- OQ travaillant par formage de métal (code 23),
- OQ de l'habillement et du travail des étoffes (code 42).

Dans le Rhône :

- OQ de l'habillement et du travail des étoffes (code 42),
- Cadres des services commerciaux (code 69),
- Métiers de l'orientation, de la formation continue et du recrutement (code 87).

En Haute-Savoie :

- OQ de montage en mécanique (code 24).

## Partie 1 : Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

**Tableau n°18 : Les familles professionnelles rassemblant les plus fortes proportions de travailleurs handicapés par département**

	Ain	Ardèche	Drome	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute Savoie
01 - AGRICULTEURS ELEVEURS		X	X					
<b>03 - MARAICHERS JARDINIERS VITICULTEURS</b>								
05 - ONQ DU GROS OEUVRE BAT TP			X	X	X			
<b>11 - OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT</b>								
19 - OQ DE ELECTRI - ELECTRONIQUE			X	X				
<b>21 - ONQ DE LA MECANIQUE</b>								
22 - OQ TRAVAILLANT PAR ENLEVEMENT DE METAL				X	X	X		X
23 - OQ TRAVAILLANT PAR FORMATTAGE DU METAL					X			
24 - OQ DE MONTAGE EN MECANIQUE				X				X
<b>30 - TAM DE MAINT EN MECA ELECTRI ELEC</b>								
<b>34 - ONQ IND AGRO - ALIMENTAIRES</b>								
42 - OQ DE HABIL DU TRAVAIL ETOFFES					X	X		
48 - OQ DE AMEUB			X					
<b>51 - ONQ DE LA MANUT</b>								
<b>52 - AG DE MAITRISE OQ MANUT MAGASINIERS</b>								
<b>53 - CONDUCT MOINS DE 35 T TAXIS AMBULANCIERS</b>								
55 - CONDUCT ROUTIERS MARCHANDISES +3,5 T	X		X		X	X		
<b>61 - EMPLO DE HOTELIERIE - RESTAURATION</b>								
<b>64 - CAISSIERS EMPLO DE LIBRE - SERVICE</b>								
<b>65 - VENDEURS COMMERCANTS</b>								
66 - REPRESENTANTS			X		X	X		X
69 - CADRES SERVICES COMMERCIAUX						X		
<b>70 - EMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC</b>								
75 - CADRES ADM PRIVE PUBLIC				X				
77 - INFORMATIENS				X				
82 - MET DE ACTION SOCIALE			X	X	X	X	X	
<b>84 - MET COMMUNICATION PUBLICITE DOCUM</b>								
<b>85 - MET ARTS SPECTACLES</b>								
87 - MET ORIEN FORMATION CONTINUE RECRUTEMENT				X		X		
88 - MONITEURS ANIMATEURS CULTURELS SPORTIFS		X	X		X	X	X	X
<b>89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES</b>								
<b>90 - AG DE SERVICE PROPLETE GARDIENS IMMEU</b>								
<b>91 - AG DE SECURITE SURVEILLANCE</b>								

Sources : ANPE - DEFM 2004 (catégories 1, 2, 3)

Remarque : Apparaissent en gras les libellés des familles professionnelles repérées au niveau régional.

L'étude de la demande d'emploi des chômeurs handicapés, aux niveaux régional et départemental, permet donc de faire ressortir 33 familles professionnelles parmi les 93 repérées dans la région par le PRAO-OREFRA. Ces familles sont représentatives de 85% de la population handicapée de la région.

Nous limiterons la suite de notre étude à ces 33 familles professionnelles.

## 3.2 Demande d'emploi des personnes handicapées et familles professionnelles « porteuses »

Afin de mieux comprendre les difficultés de recrutement et d'insertion professionnelle, la notion de métiers en tension a été développée par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP). Ce concept de tension caractérise l'état du marché de l'emploi à un moment donné et permet de repérer les difficultés de recrutement structurelles, conjoncturelles et/ou les tensions liées aux spécificités du marché local de l'emploi. Par ailleurs, le concept de métiers « porteurs » sera utilisé pour rendre compte des besoins de main d'œuvre des entreprises à moyen terme en intégrant les pertes d'emploi et flux d'embauche de chaque famille professionnelle dans un futur proche.

### 3.2.1 Métiers en tension

Il n'existe pas de critère quantitatif permettant de caractériser objectivement une situation de tension sur le marché de l'offre d'emploi. Aussi, afin de prendre en compte les difficultés rencontrées par les employeurs et les demandeurs d'emploi, un indice de tension relative (ITR) s'appuyant sur les statistiques de l'ANPE a été défini par la DRTEFP comme résultante du ratio de flux d'entrée et du ratio de stock d'emploi.

Cet indice permet de classer les familles professionnelles les unes par rapport aux autres en mettant en évidence celles pour lesquelles le niveau d'offres d'emploi est plus élevé que celui de la demande d'emploi.

#### Méthodologie : Indice de tension relative (ITR)

On parle de **déficit d'offres** d'emploi (et donc en principe de plus grande facilité de recrutement pour les employeurs) lorsque le niveau des offres d'emploi est relativement faible par rapport aux demandes d'emploi ; soit si l'indice de tension relative est inférieur à -1 et correspond à la moyenne des tensions des FAP diminuée de la moitié de l'écart type de la répartition des FAP en RA en décembre 2004.

Pour les FAP se trouvant dans la zone intermédiaire, soit un indice de tension compris entre -1 et 1, on parle de **rapport offre/demande moyen**. Un ITR égal à 0 correspond à la moyenne des tensions des FAP en RA en décembre 2004.

On parle de **tension sur la demande** (et donc de difficulté d'embauche pour les employeurs) lorsque le niveau de la demande d'emploi de la FAP est particulièrement faible par rapport aux offres d'emploi; soit si l'indice de tension relative est supérieur à 1 et correspond à la moyenne des tensions des FAP augmentée de la moitié de l'écart type de la répartition des FAP en RA en décembre 2004. Plus l'ITR est élevé, plus la tension sur la demande d'emploi est importante.

La DRTEFP a constaté en Rhône-Alpes une légère augmentation de la tension sur la demande d'emploi en 2004 suite à une augmentation de 7,5% du flux des offres d'emploi et à une légère régression des flux d'inscription de demandeurs d'emploi<sup>12</sup>. C'est dans l'industrie et la construction que la tension sur la demande d'emploi a le plus progressé entre 2003 et 2004 ; même si la tension reste vive dans certains métiers du tertiaire. 29 familles professionnelles présentent une situation de tension plus ou moins vive sur la demande d'emploi (cf. tableau n° 19) ; 8 ont été repérées comme très demandées par les travailleurs handicapés. Il s'agit des :

- Maraîchers, jardiniers et viticulteurs (code 03),
- OQ travaillant par enlèvement de métal (code 22),
- OQ travaillant par formage de métal (code 23),
- OQ de montage en mécanique (code 24),
- Conducteurs routiers marchandises + 3,5 T (code 55),
- Employés de hôtellerie et de la restauration (code 61),
- Représentants (code 66) et
- Moniteurs et animateurs culturels et sportifs (code 88).

Toutefois, au regard des demandeurs d'emploi handicapés, les familles professionnelles les plus préoccupantes sont celles qui présentent un déficit d'offre (ITR < -1).

- Agriculteurs et éleveurs (code 01),
- ONQ de l'industrie agro alimentaire (code 34),
- OQ de l'habillement et du travail des étoffes (code 42),

<sup>12</sup> Les difficultés de recrutement en RA – Actualisation décembre 2004.

## Partie 1 : Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

- Agent de maîtrise, OQ Manutention et Magasinier (code 52),
- Cadres des services commerciaux (code 69),
- Employés administratifs des secteurs privé et public (code 70),
- Cadres administratifs des secteurs privé et public (code 75),
- Informaticiens (code 77),
- Métiers de la communication, de la publicité et de la documentation (code 84),
- Métiers des arts et spectacles (code 85),
- Métiers de l'orientation, de la formation continue et du recrutement (code 87),
- Assistantes maternelles et travailleuses familiales (code 89) et
- Agents de services et de propreté, gardiens d'immeuble (code 90).

**Tableau n°19 : Les tensions et demandes d'emploi du public handicapé par famille professionnelle**

	Rhône-Alpes		
	Tension	% TH	Effectifs TH
01 - AGRICULTEURS ELEVEURS	-	10,3%	140
<b>03 - MARAICHERS JARDINIERS VITICULTEURS</b>	++	17,1%	<b>790</b>
05 - ONQ DU GROS OEUVRE BAT TP	=	7,4%	207
<b>11 - OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT</b>	=	29,5%	<b>435</b>
19 - OQ DE ELECTRI - ELECTRONIQUE	=	13,5%	191
<b>21 - ONQ DE LA MECANIQUE</b>	=	16,1%	<b>716</b>
22 - OQ TRAVAILLANT PAR ENLEVEMENT DE METAL	++	10,1%	237
23 - OQ TRAVAILLANT PAR FORMATTAGE DU METAL	++	9,6%	162
24 - OQ DE MONTAGE EN MECANIQUE	++	11,0	187
<b>30 - TAM DE MAINT EN MECA ELECTRI ELEC</b>	=	9,0%	<b>318</b>
<b>34 - ONQ IND AGRO - ALIMENTAIRES</b>	-	18,2%	<b>1217</b>
42 - OQ DE HABIL DU TRAVAIL ETOFFES	-	9,8%	175
48 - OQ DE AMEUB	=	11,9%	135
<b>51 - ONQ DE LA MANUT</b>	=	15,8%	<b>1061</b>
<b>52 - AG DE MAITRISE OQ MANUT MAGASINIERS</b>	-	12,0%	<b>814</b>
<b>53 - CONDUCT MOINS DE 35 T TAXIS AMBULANCIERS</b>	=	15,1%	<b>784</b>
55 - CONDUCT ROUTIERS MARCHANDISES +3,5 T	++	9,2%	211
<b>61 - EMPLO DE HOTELIERIE - RESTAURATION</b>	++	7,9%	<b>672</b>
<b>64 - CAISSIERS EMPLO DE LIBRE - SERVICE</b>	=	9,6%	<b>321</b>
<b>65 - VENDEURS COMMERCANTS</b>	=	7,1%	<b>1550</b>
66 - REPRESENTANTS	++	4,6%	237
69 - CADRES SERVICES COMMERCIAUX	-	2,1%	143
<b>70 - EMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC</b>	-	11,9%	<b>3750</b>
75 - CADRES ADM PRIVE PUBLIC	-	2,3%	154
77 - INFORMATICIENS	-	3,6%	161
82 - MET DE ACTION SOCIALE	=	6,3%	220
<b>84 - MET COMMUNICATION PUBLICITE DOCUM</b>	-	4,8%	<b>285</b>
<b>85 - MET ARTS SPECTACLES</b>	-	3,8%	<b>348</b>
87 - MET ORIEN FORMATION CONTINUE RECRUTEMENT	-	6,5%	207
88 - MONITEURS ANIMATEURS CULTURELS SPORTIFS	++	4,8%	263
<b>89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES</b>	-	8,6%	<b>1790</b>
<b>90 - AG DE SERVICE PROPRETE GARDIENS IMMEU</b>	-	16,7%	<b>3099</b>
<b>91 - AG DE SECURITE SURVEILLANCE</b>	=	23,3%	<b>759</b>
<i>Total principales familles</i>		85% de l'ensemble	21736
<b>REGION RHONE-ALPES</b>	=	<b>9,1%</b>	<b>25511</b>

Sources : DRTEFP – Difficulté de recrutement 2004

Remarque : Apparaissent en gras les libellés des familles professionnelles repérées au niveau régional.

### Légende:

++	Métiers en tension (ITR>1)
=	Rapport Offre/Demande moyen (-1<ITR< 1)
-	Métiers en déficit d'offre (ITR < -1)

## Partie 1 : Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

Comme chaque département présente ses propres spécificités en terme de tissu économique et de marché du travail, ce constat régional peut s'avérer inapproprié à un niveau géographique plus fin. La diversité des situations transparait dans le tableau n°20.

A titre d'exemple, les métiers de :

- Maraîchers, jardiniers et viticulteurs (code 03) n'apparaissent pas en tension dans l'Ain et la Loire,
- Moniteurs et animateurs culturels et sportifs (code 88) n'apparaissent pas en tension dans l'Ardèche et la Drôme.

Par contre, certains métiers apparaissent en tension dans quelques départements mais pas en région :

- Agents de services et de propreté, gardiens d'immeuble (code 90) en Savoie et
- Agents de sécurité, surveillance (code 91) dans l'Ain et le Rhône.

**Tableau n°20 : Les tensions sur le marché de l'emploi dans les départements par famille professionnelle**

Tension par famille professionnelle	01	07	26	38	42	69	73	74	Région
01 - AGRICULTEURS ELEVEURS	-	-	-	-	=	=	=	=	-
<b>03 – MARAICHERS JARDINIERS VITICULTEURS</b>	=	++	++	++	=	++	++	++	++
05 - ONQ DU GROS OEUVRE BAT TP	++	=	=	=	=	=	=	++	=
<b>11 - OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT</b>	++	-	=	=	=	++	=	++	=
19 - OQ DE ELECTRI - ELECTRONIQUE	++	-	-	=	++	=	++	++	=
<b>21 - ONQ DE LA MECANIQUE</b>	=	=	=	=	=	=	=	-	=
22 - OQ TRAVAILLANT PAR ENLEVEMENT DE METAL	=	=	=	=	=	++	++	++	++
23 - OQ TRAVAILLANT PAR FORMATTAGE DU METAL	=	=	=	=	++	=	=	=	++
24 - OQ DE MONTAGE EN MECANIQUE	++	=	=	=	=	++	++	=	++
<b>30 - TAM DE MAINT EN MECA ELECTRI ELEC</b>	=	-	=	=	=	++	=	++	=
<b>34 - ONQ IND AGRO - ALIMENTAIRES</b>	-	-	=	-	=	-	=	-	-
42 - OQ DE HABIL DU TRAVAIL ETOFFES	-	-	-	-	-	-	-	-	-
48 - OQ DE AMEUB	++	-	-	=	=	=	=	=	=
<b>51 - ONQ DE LA MANUT</b>	=	=	++	-	-	-	-	=	=
<b>52 - AG DE MAITRISE OQ MANUT MAGASINIERS</b>	=	-	-	-	-	=	=	-	-
<b>53 - CONDUCT MOINS DE 35 T TAXIS AMBULANCIERS</b>	-	=	-	-	-	++	=	=	=
55 - CONDUCT ROUTIERS MARCHANDISES +3,5 T	++	-	++	++	=	++	++	++	++
<b>61 - EMPLO DE HOTELIERIE - RESTAURATION</b>	++	=	=	++	-	++	++	++	++
<b>64 - CAISSIERS EMPLO DE LIBRE - SERVICE</b>	=	-	-	=	=	=	=	=	=
<b>65 - VENDEURS COMMERCANTS</b>	-	-	-	-	=	=	=	=	=
66 - REPRESENTANTS	=	-	=	=	++	++	=	=	++
69 - CADRES SERVICES COMMERCIAUX	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>70 - EMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC</b>	-	-	-	-	-	=	-	-	-
75 - CADRES ADM PRIVE PUBLIC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
77 - INFORMATIENS	-	-	-	-	-	-	-	-	-
82 - MET DE ACTION SOCIALE	-	-	-	-	=	=	-	=	=
<b>84 - MET COMMUNICATION PUBLICITE DOCUM</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>85 - MET ARTS SPECTACLES</b>	-	-	-	=	-	=	-	-	-
87 - MET ORIEN FORMATION CONTINUE RECRUTEMENT	-	-	-	-	-	=	-	-	-
88 - MONITEURS ANIMATEURS CULTURELS SPORTIFS	++	=	=	++	++	++	++	++	++
<b>89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>90 - AG DE SERVICE PROPRETE GARDIENS IMMEU</b>	=	-	-	-	-	-	++	=	-
<b>91 - AG DE SECURITE SURVEILLANCE</b>	++	=	-	-	=	++	=	=	=
<b>Région Rhône-Alpes</b>	=	-	=	=	-	=	=	=	=

Sources : DRTEFP – Difficultés de recrutement 2004

**Légende:**

++	Métiers en tension (ITR>1)
=	Rapport Offre/Demande moyen (-1<ITR< 1)
-	Métiers en déficit d'offre (ITR < -1)

### 3.2.2 Métiers porteurs

Au-delà de ces tensions qui caractérisent le marché de l'emploi à un moment donné, l'Insee a réalisé en juin 2005 une analyse prospective sur l'évolution de l'emploi en Rhône-alpes à l'horizon 2010<sup>13</sup>. La méthodologie utilisée pour réaliser cette analyse se décompose en quatre étapes :

- Une projection de population active en 2010 en Rhône-Alpes appuyée sur les projections d'actifs publiées en 2003 par la direction régionale de l'Insee Rhône-Alpes.  
Le scénario retenu reconduit les tendances passées 1982-1999. Avec ces hypothèses, en 2010, il y aurait 2 740 000 actifs en Rhône-Alpes.
- Une modélisation de la part de Rhône-Alpes dans le recensement national par famille professionnelle en 2010.
- Un prolongement jusqu'en 2010 des tendances nationales 1982-2002 observées dans les enquêtes annuelles sur l'emploi par famille professionnelle.
- Les résultats sont calés sur la population active occupée de Rhône-Alpes qui est fixée à partir d'hypothèses différentes sur le taux de chômage.

Un premier scénario, optimiste, considère que le taux de chômage serait de 6 % en 2010 en Rhône-Alpes ; selon le second scénario, le taux de chômage atteindrait 11 %.

Une étude des services marchands suivant cette méthodologie a notamment été développée dans le cadre d'un partenariat avec la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie (CRCI) de Rhône-Alpes. Les conclusions sont que les créations d'emploi et les départs à la retraite généreront d'importants besoins de main-d'œuvre d'ici 2010; les services marchands représenteront le principal gisement d'emplois en Rhône-Alpes d'ici 2010. En effet, entre 2000 et 2010, les métiers apparentés aux services marchands créeraient en Rhône-Alpes 150 000 à 230 000 emplois supplémentaires selon la situation économique; ce gain serait supérieur à l'accroissement de la population active et confirme l'évolution du marché du travail constatée entre 1990 et 2000.

Cependant, contrairement à la dernière décennie, les métiers liés aux services aux entreprises généreraient plus d'emplois que ceux associés aux services aux particuliers; ces derniers continueraient à se développer mais commenceraient à atteindre un palier. Quelques métiers apparaissent très dynamiques et créeraient plus du tiers des emplois liés aux services marchands : **informaticiens, personnels d'études et de recherche, cadres administratifs, comptables et financiers, formateurs, recruteurs, assistantes maternelles et aides à domicile.**

#### Origine des flux de main d'œuvre et perspective

Une étude du PRAO-OREFRA, à partir de l'enquête Emploi de l'INSEE, illustre l'impact de différents facteurs :

- près de 3/4 des flux (de départs et d'embauches) sont associés à des emplois temporaires (intérim, CDD, saisonnier) ou à des suppressions d'emploi,
- 22% des flux sont liés à des départs en retraite (et leur remplacement le cas échéant) ou aux interruptions d'activité et
- 5% seulement des embauches sont liées à des créations de nouveaux emplois.

Les études de prospective des recrutements faites par le Commissariat au Plan, l'Insee ou le PRO-OREFRA, prennent en compte les mouvements « durables » c'est-à-dire ceux qui sont liés aux créations d'emplois nouveaux et ceux qui sont liés aux remplacements des retraites ou interruptions d'activité.

Sources : PRAO-OREFRA.

<sup>13</sup> "Les services en Rhône-alpes" de Lionel Espinasse - La lettre n°38, Insee Rhône-Alpes, juin 2005.

De son côté, afin d'anticiper l'évolution des besoins en personnels d'ici 2010 en Rhône-Alpes, le PRAO-OREFRA a réalisé des prospectives de la population active par famille professionnelle à partir du modèle OMPHALE de l'Insee<sup>14</sup>. Les estimations développées mettant l'accent sur le rythme d'augmentation de l'emploi calé sur les tendances récentes, sur le poids des départs à la retraite à l'horizon 2010 et sur le turnover dans chaque famille professionnelle (cf. tableau n°21).

Huit familles professionnelles très demandées par les demandeurs d'emploi handicapés apparaissent peu porteuses, les besoins de recrutement sont estimés au mieux constants, au pire en diminution :

- OQ d'entretien du bâtiment (code 11),
- Employés de hôtellerie et de la restauration (code 61),
- Caissiers et employés de libre-service (code 64),
- Cadres des services commerciaux (code 69),
- Métiers de l'action sociale (code 82),
- Métiers des arts et spectacles (code 85),
- Moniteurs et animateurs culturels et sportifs (code 88) et
- Agents de sécurité, surveillance (code 91).

Trois familles professionnelles sont peu ou faiblement porteuses ; les besoins de recrutement sont en très légère croissance du fait du peu d'impact des départs à la retraite :

- Agriculteurs et éleveurs (code 01),
- ONQ du gros œuvre, Bâtiment et Travaux Public (code 05) et
- ONQ de la mécanique (code 21).

22 familles auront une forte croissance des besoins de recrutement car elles cumulent retraites et croissance d'emploi :

- De nombreux départs à la retraite
  - Maraîchers, jardiniers et viticulteurs (code 03),
  - OQ de l'électricité – électronique (code 19),
  - OQ travaillant par enlèvement de métal (code 22),
  - TAM de maintenance en mécanique, électricité et électronique (code 30),
  - ONQ de l'industrie agro alimentaire (code 34),
  - OQ de l'ameublement (code 48),
  - ONQ de la manutention (code 51),
  - Conducteurs moins de 3,5 T, Taxis, Ambulanciers (code 53),
  - Représentants (code 66),
  - Cadres administratifs des secteurs privé et public (code 75) et
  - Agents de service et de propreté, gardiens d'immeubles (code 90),
- Une forte croissance de l'emploi
  - OQ de montage en mécanique (code 24),
  - OQ de l'habillement et du travail des étoffes (code 42),
  - Agent de maîtrise, OQ Manutention et Magasiniers (code 52),
  - Conducteurs routiers marchandises + 3,5 T (code 55),
  - Vendeurs et commerçants (code 65),
  - Employés administratifs des secteurs privé et public (code 70),
  - Informaticiens (code 77),
  - Métiers de la communication, de la publicité et de la documentation (code 84),
  - Métiers de l'orientation, de la formation continue et du recrutement (code 87) et
  - Assistantes maternelles et travailleuses familiales (code 89).

---

<sup>14</sup> « Impact de l'évolution démographique sur la population, les actifs et l'emploi en Rhône-Alpes de 2000 à 2010 », PRAO-OREFRA.



**Tableau n°21 : Les familles professionnelles "porteuses" selon l'évolution des besoins de personnels d'ici 2010.**

	Evolution des besoins de recrutement	Cause principale de l'évolution des besoins en personnels d'ici 2010	% TH	Effectifs TH
01 - AGRICULTEURS ELEVEURS	+	Croissance d'emploi	<b>10,3%</b>	140
<b>03 - MARAICHERS JARDINIERS VITICULTEURS</b>	+ +	Retraites	17,1%	<b>790</b>
05 - ONQ DU GROS OEUVRE BAT TP	+	Croissance d'emploi	<b>7,4%</b>	207
<b>11 - OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT</b>	= ou -	Retraites = +, emploi = -	29,5%	<b>435</b>
19 - OQ DE ELECTRI - ELECTRONIQUE	+ +	Retraites	<b>13,5%</b>	191
<b>21 - ONQ DE LA MECANIQUE</b>	+	Croissance d'emploi	16,1%	<b>716</b>
22 - OQ TRAVAILLANT PAR ENLEVEMENT DE METAL	+ +	Retraites	<b>10,1%</b>	237
23 - OQ TRAVAILLANT PAR FORMATTAGE DU METAL	+ +	Croissance d'emploi	9,6%	162
24 - OQ DE MONTAGE EN MECANIQUE	+ +	Croissance d'emploi	11,0	187
<b>30 - TAM DE MAINT EN MECA ELECTRI ELEC</b>	+ +	Retraites	9,0%	<b>318</b>
<b>34 - ONQ IND AGRO - ALIMENTAIRES</b>	+ +	Retraites	<b>18,2%</b>	<b>1217</b>
42 - OQ DE HABIL DU TRAVAIL ETOFFES	+ +	Croissance d'emploi	9,8%	175
48 - OQ DE AMEUB	+ +	Retraites	11,9%	135
<b>51 - ONQ DE LA MANUT</b>	+ +	Retraites	<b>15,8%</b>	<b>1061</b>
<b>52 - AG DE MAITRISE OQ MANUT MAGASINIERS</b>	+ +	Croissance d'emploi	<b>12,0%</b>	<b>814</b>
<b>53 - CONDUCT MOINS DE 35 T TAXIS AMBULANCIERS</b>	+ +	Retraites	<b>15,1%</b>	<b>784</b>
55 - CONDUCT ROUTIERS MARCHANDISES +3,5 T	+ +	Croissance d'emploi	9,2%	211
<b>61 - EMPLO DE HOTELIERIE - RESTAURATION</b>	= ou -	Retraites = +, emploi = -	<b>7,9%</b>	<b>672</b>
<b>64 - CAISSIERS EMPLO DE LIBRE - SERVICE</b>	= ou -	Retraites = +, emploi = -	<b>9,6%</b>	<b>321</b>
<b>65 - VENDEURS COMMERCANTS</b>	+ +	Croissance d'emploi	<b>7,1%</b>	<b>1550</b>
66 - REPRESENTANTS	+ +	Retraites	4,6%	237
69 - CADRES SERVICES COMMERCIAUX	= ou -	Retraites = +, emploi = -	2,1%	143
<b>70 - EMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC</b>	+ +	Croissance d'emploi	<b>11,9%</b>	<b>3750</b>
75 - CADRES ADM PRIVE PUBLIC	+ +	Retraites	2,3%	154
77 - INFORMATIENS	+ +	Croissance d'emploi	3,6%	161
82 - MET DE ACTION SOCIALE	= ou -	Retraites = +, emploi = -	6,3%	220
<b>84 - MET COMMUNICATION PUBLICITE DOCUM</b>	+ +	Croissance d'emploi	<b>4,8%</b>	<b>285</b>
<b>85 - MET ARTS SPECTACLES</b>	= ou -	Retraites = +, emploi = -	<b>3,8%</b>	<b>348</b>
87 - MET ORIEN FORMATION CONTINUE RECRUTEMENT	+ +	Croissance d'emploi	6,5%	207
88 - MONITEURS ANIMATEURS CULTURELS SPORTIFS	= ou -	Retraites = +, emploi = -	4,8%	263
<b>89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES</b>	+ +	Croissance d'emploi	<b>8,6%</b>	<b>1790</b>
<b>90 - AG DE SERVICE PROPRETE GARDIENS IMMEU</b>	+ +	Retraites	<b>16,7%</b>	<b>3099</b>
<b>91 - AG DE SECURITE SURVEILLANCE</b>	= ou -	Retraites = +, emploi = -	<b>23,3%</b>	<b>759</b>

Sources : PRAO-OREFRA

+ +	Forte croissance
+	Croissance à peine supérieure à la tendance
= ou -	Evolution constante voire diminution des emplois

### 3.3 Opportunités de formations et publics handicapés ciblés

La population handicapée présente de fortes spécificités sur le marché du travail. Les critères de la qualification, du niveau de formation, de la durée du chômage et de l'âge du demandeur d'emploi apparaissent particulièrement discriminants sur le marché du travail. Des différences importantes apparaissent entre familles professionnelles et sont à même de justifier un *rattrapage* par le biais de la formation entre "tous publics" et personnes handicapées.

#### 3.3.1 Ecarts de qualification

Six familles professionnelles sont particulièrement touchées par les différences de qualification entre population handicapée et non handicapée (cf. tableau n°22)

- les employés administratifs des secteurs privé et public (code 70) qui enregistrent un écart de 23 points,
- les agents de sécurité, surveillance (code 91), soient 22 points,
- les moniteurs et animateurs culturels et sportifs (code 88), soient 18 points,
- les employés de l'hôtellerie restauration (code 61), soient 17 points,
- les ouvriers qualifiés d'entretien du bâtiment (code 11), soient 16 points.

Viennent ensuite les assistantes maternelles et travailleuses familiales (code 89) et les vendeurs et commerçants (code 65) qui accusent un écart de qualification de 8 points.

**Tableau n°22 : Les écarts de qualification entre demandeurs d'emploi handicapés et non handicapés par famille professionnelle**

	Non TH				TH				Ecart en points	% handicapés pour la FAP
	Non qualifiés	Qualifiés	Tous	% qualifiés	Non qualifiés	Qualifiés	Tous	% qualifiés		
70 - EEMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC	5105	23674	28779	82%	1557	2311	3868	60%	23	12%
91 - AG DE SECURITE SURVEILLANCE	1147	1318	2465	53%	515	234	749	31%	22	23%
88 - MONITEURS ANIMATEURS CULTURELS SPORTIFS	1004	4204	5208	81%	102	169	271	62%	18	5%
61 - EMPLO DE HOTELIERE-RESTAURATION	3431	4680	8111	58%	428	293	721	41%	17	8%
11 - OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT	355	848	1203	70%	210	250	460	54%	16	28%
03 - MARAICHERS JARDINIERS VITICULTEURS	2577	2008	4585	44%	552	261	813	32%	12	15%
89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	10398	9208	19606	47%	1143	717	1860	39%	8	9%
65 - VENDEURS COMMERCANTS	5496	11095	16591	67%	539	776	1315	59%	8	7%
90 - AG DE SERVICE PROPLETE GARDIENS IMMEU	10557	5467	16024	34%	2325	891	3216	28%	6	17%
64 - CAISSIERS EMPLO DE LIBRE-SERVICE	3464	2765	6229	44%	378	234	612	38%	6	9%
53 - CONDOC MOINS 35 T TAXIS AMBULANCIERS	2202	2240	4442	50%	430	389	819	47%	3	16%
34 - ONQ IND AGRO-ALIMENTAIRES	4629	1070	5699	19%	1046	198	1244	16%	3	18%
<b>Toutes familles</b>	<b>77289</b>	<b>181229</b>	<b>258518</b>	<b>70%</b>	<b>12820</b>	<b>13394</b>	<b>26214</b>	<b>51%</b>	<b>19</b>	<b>9%</b>

FAP regroupant au minimum 100 demandeurs d'emploi handicapés et 5% de demandeurs handicapés dans le total des demandeurs.

Sources : ANPE - DEFM 2004 (catégories 1, 2, 3)

Ces premiers constats doivent être relativisés par le fait que toutes les familles professionnelles n'exigent pas les mêmes niveaux de qualification.

### 3.3.2 Ecarts de formation

#### Niveau de formation par famille professionnelle

Quelque soit la famille concernée, les demandeurs d'emploi handicapés sont moins souvent titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau plus élevé (cf. tableau n°23).

Les familles professionnelles qui exigent des niveaux de formation importants sont celles qui présentent les écarts les plus forts entre proportion de demandeurs d'emploi handicapés ou non handicapés au moins diplômés du baccalauréat :

- Métiers de l'action sociale (code 82),
- Métiers de l'orientation, de la formation continue et du recrutement (code 87),
- Moniteur et animateurs culturels et sportifs (code 88),
- Métiers des arts et spectacles (code 85),
- Employés administratifs des secteurs privé et public (code 70),
- Métiers de la communication, de la publicité et de la documentation (code 84),
- TAM de maintenance en mécanique, électricité et électronique (code 30) et
- Représentants (code 66).

**Tableau n°23 : Les écarts de formation entre demandeurs d'emploi handicapés et non handicapés par famille professionnelle**

	Non TH			TH			Ecart en points		
	Sans diplôme	CAP/BEP	Bac et +	Sans diplôme	CAP/BEP	Bac et +	Sans diplôme	CAP/BEP	Bac et +
82-MET DE ACTION SOCIALE	4%	18%	79%	9%	45%	46%	-5	-27	32
87-MET ORIEN FORMATION CONTINUE RECRUT.	1%	10%	89%	6%	36%	58%	-5	-27	31
88-MONITEURS ANIMATEURS CULTURELS SPORTIFS	6%	25%	68%	17%	45%	38%	-11	-20	31
85-MET ARTS SPECTACLES	7%	23%	70%	19%	41%	40%	-11	-18	29
70-EMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC	5%	33%	62%	18%	48%	34%	-13	-16	28
84-MET COMMUNICATION PUBLICITE DOCUM	2%	9%	90%	8%	30%	62%	-6	-22	28
30-TAM DE MAINT EN MECA ELECTRI ELEC	4%	29%	67%	5%	55%	41%	-1	-25	26
66-REPRESENTANTS	6%	26%	68%	11%	42%	47%	-5	-16	21
91-AG DE SECURITE SURVEILLANCE	28%	49%	23%	44%	50%	6%	-16	-1	18
61-EMPLO DE HOTELIERIE-RESTAURATION	29%	47%	23%	46%	45%	9%	-17	3	15
89-ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	36%	45%	19%	54%	37%	9%	-18	7	11
34-ONQ IND AGRO-ALIMENTAIRES	45%	42%	13%	61%	36%	3%	-17	6	10
21-ONQ DE LA MECANIQUE	41%	46%	13%	60%	35%	6%	-19	11	8
<b>Toutes familles</b>	<b>19%</b>	<b>36%</b>	<b>45%</b>	<b>36%</b>	<b>46%</b>	<b>18%</b>	<b>-17</b>	<b>-10</b>	<b>27</b>

Source: ANPE - DEFM 2004 (catégories 1, 2 et 3)

#### Importance relative du nombre de personnes handicapées sans diplôme

Les familles professionnelles pour lesquelles la proportion des demandeurs d'emploi handicapés sans diplôme (cf. tableau n°24) est la plus importante sont :

- les ouvriers non qualifiés de la mécanique (code 21),
- les assistantes maternelles et travailleuses familiales (code 89) et
- les ouvriers non qualifiés du gros œuvre, Bâtiment et Travaux public (code 05).

Certes tous les métiers n'exigent pas le même niveau de diplôme. Ainsi, la majorité des demandeurs d'emploi, tout public confondu, à la recherche d'un poste d'Agents de services et de propreté, gardiens d'immeuble (code 90) n'est titulaire d'aucun diplôme ; les écarts de pourcentages de "sans diplôme" non handicapés et handicapés est relativement faible (6 points).

Parmi les autres familles les plus recherchées par les demandeurs d'emploi handicapés, ces écarts entre proportions de sans diplôme sont variables :

## Partie 1 : Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

- Les employés administratifs des secteurs privé et public (code 70) enregistrent un écart de 13 points; cette famille de métiers concernant 14,7% des demandes de personnes handicapées.
- Les assistantes maternelles et travailleuses familiales (code 89) handicapées qui représentent 7,0% des demandes accusent un écart de diplôme important (18 points).
- Les vendeurs et commerçants (code 65), qui arrivent en 4ème position des demandes d'emploi des personnes handicapées, affichent un écart de 9 points.

A l'inverse, la différence de niveaux de formation entre publics est maximale pour les Ouvriers non qualifiés de la mécanique (code 21) ; 61% de sans diplôme chez les personnes handicapées contre 41% chez les non handicapés sachant que cette famille professionnelle regroupe 2,8% des demandes de travail des demandeurs d'emploi handicapés.

**Tableau n°24 : Les écarts de formation entre demandeurs d'emploi handicapés et non handicapés par famille professionnelle**

	Non TH				TH				Ecart en points
	Sans diplôme	CAP/BEP	Bac et plus	% sans diplôme	Sans diplôme	CAP/BEP	Bac et plus	% sans diplôme	Sans diplôme
21 – ONQ de la MÉCANIQUE	1567	1783	506	41%	423	246	39	60%	19
89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	7066	8717	3763	36%	1004	696	160	54%	18
05 – ONQ DU GROS ŒUVRE BAT TP	1362	998	295	51%	133	54	6	69%	18
61 - EMPLO DE HOTELIERIE-RESTAURATION	2342	3830	1895	29%	334	323	64	46%	17
34 – ONQ IND AGRO-ALIMENTAIRES	2553	2403	729	45%	764	445	35	61%	16
91 - AG DE SECURITE SURVEILLANCE	677	1202	568	28%	329	378	42	44%	16
64 – CAISSIERS EMPLO DE LIBRE-SERVICE	1556	3039	1597	25%	246	305	61	40%	15
11 - OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT	230	682	284	19%	150	285	25	33%	14
70 - EEMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC	1445	9436	17807	5%	682	1873	1312	18%	13
51 – ONQ DE LA MANUT	1946	2918	946	33%	482	505	71	46%	13
42 – OQ DE HABIL DU TRAVAIL ETOFFES	591	788	217	37%	82	76	10	49%	12
85 – MET ARTS SPECTACLES	649	1996	6079	7%	67	144	143	19%	12
07 – MACONS QUALIFIES	748	971	186	39%	75	67	7	50%	11
53 - CONDOC MOINS 35 T TAXIS AMBULANCIERS	1099	2477	852	25%	293	459	67	36%	11
55 – CONDUCT ROUTIERS MARCHANDISES + 3,5T	586	1352	327	26%	84	136	15	36%	10
24 – OQ DE MONTAGE EN MÉCANIQUE	401	941	230	26%	63	103	15	35%	9
65 - VENDEURS COMMERCANTS	2678	8042	5804	16%	336	727	250	26%	9
52 – AG DE MAITRISE OQ MANUT MAGASINIERS	1479	3500	1070	24%	278	488	86	33%	8
03 - MARAICHERS JARDINIERS VITICULTEURS	1802	1877	891	39%	364	379	49	47%	8
90 - AG DE SERVICE PROPETE GARDIENS IMMEU	8380	6044	1562	52%	1866	1229	118	58%	6
<b>Toutes familles</b>	<b>47835</b>	<b>93033</b>	<b>116570</b>	<b>19%</b>	<b>9336</b>	<b>12060</b>	<b>4806</b>	<b>36%</b>	<b>17</b>

Les familles regroupant au minimum 50 demandeurs d'emploi handicapés sans diplôme.

Sources : ANPE - DEFM 2004 (catégories 1, 2, 3)

### Importance des sans diplôme chez les demandeurs qualifiés

Concernant les demandes d'emploi qualifié (cf. tableau n°25), la proportion de demandeurs d'emploi handicapés sans diplôme est particulièrement forte pour les familles professionnelles suivantes :

- Caissiers et employés de libre-service (code 64),
- Agents de sécurité, surveillance (code 91),
- Assistantes maternelles et travailleuses familiales (code 89) et
- OQ travaillant par enlèvement de métal (code 22).

## Partie 1 : Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

Les écarts entre populations handicapée et non handicapée ayant au moins le baccalauréat sont forts, pour les familles suivantes (par ordre décroissant) :

- Métiers des arts et spectacles (code 85),
- TAM de maintenance en mécanique, électricité et électronique (code 30),
- Métiers de la communication, de la publicité et de la documentation (code 84),
- Employés administratifs des secteurs privé et public (code 70),
- OQ d'entretien du bâtiment (code 11),
- Maraîchers, jardiniers et viticulteurs (code 03),
- Vendeurs et commerçants (code 65),
- Caissiers et employés de libre-service (code 64) et
- Agents de sécurité, surveillance (code 91).

**Tableau n°25 : Le pourcentage des sans diplôme parmi les demandeurs d'emploi qualifiés par famille professionnelle**

	Non TH			TH				Ecart en points		
	Sans diplôme	CAP/BEP	Bac et +	Sans diplôme	CAP/BEP	Bac et +	Effectifs	Sans diplôme	CAP/BEP	Bac et +
85-MET ARTS SPECTACLES	7%	21%	71%	19%	37%	45%	263	-11	-15	27
30-TAM DE MAINT EN MECA ELECTRI ELEC	3%	28%	69%	5%	52%	43%	241	-2	-24	26
84-MET COMMUNICATION PUBLICITE DOCUM	1%	8%	90%	6%	26%	68%	219	-5	-17	22
70-EMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC	4%	32%	64%	10%	48%	42%	2310	-6	-16	22
11-OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT	15%	57%	28%	28%	66%	7%	250	-13	-8	21
03-MARAICHERS JARDINIERS VITICULTEURS	23%	50%	27%	36%	58%	7%	261	-13	-8	21
65-VENDEURS COMMERCANTS	14%	48%	38%	23%	58%	19%	775	-9	-10	19
64-CAISSIERS EMPLO DE LIBRE-SERVICE	18%	53%	28%	37%	50%	13%	234	-18	3	16
91-AG DE SECURITE SURVEILLANCE	25%	51%	24%	40%	52%	9%	234	-15	-1	16
22-OQ TRAVAILLANT PAR ENLEVEMENT DE METAL	17%	61%	21%	31%	60%	9%	239	-14	2	12
61-EMPLO DE HOTELIERIE-RESTAURATION	23%	51%	26%	36%	51%	14%	293	-13	1	12
89-ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	30%	49%	21%	45%	44%	11%	717	-15	5	10
90-AG DE SERVICE PROPLETE GARDIENS IMMEU	42%	48%	10%	51%	43%	5%	891	-10	5	5
<b>Toutes familles</b>	<b>12%</b>	<b>34%</b>	<b>55%</b>	<b>24%</b>	<b>49%</b>	<b>27%</b>	<b>13387</b>	<b>-13</b>	<b>-15</b>	<b>28</b>

Sources : ANPE - DEFM 2004 (catégories 1, 2, 3).

### 3.3.3 Le chômage de très longue durée

Toutes familles confondues, les écarts de qualification entre chômeurs de très longue durée (CTLD), handicapés et non handicapés, s'avèrent plus faibles chez les demandeurs d'emploi qualifiés (9 points) que chez les demandeurs d'emploi non qualifiés (14 points).

Pour les personnes qualifiées (cf. tableau n°26), les rattrapages les plus importants semblent devoir être opérés pour les familles professionnelles suivantes (par ordre décroissant) :

- ONQ de l'industrie agro alimentaire (code 34),
- Caissiers et employés de libre-service (code 64),
- Maraîchers, jardiniers et viticulteurs (code 03),
- OQ travaillant par enlèvement de métal (code 22) et
- Agent de maîtrise, OQ Manutention et Magasiniers (code 52).

**Tableau n°26 : Les écarts entre demandeurs d'emploi qualifiés handicapés ou non handicapés sur le chômage de très longue durée par famille professionnelle**

	Non TH	TH			Ecart en points
	%CTLD	Effectif CTLD	Effectif total	% CTLD	
34 - ONQ IND AGRO ALIMENTAIRE	16%	61	198	31%	15
64 - CAISSIERS EML DE LIBRE SERVICE	9%	51	234	22%	13
03 - MARICHERS JARDINIERS VITICULTEURS	10%	58	261	22%	12
22 - OQ TRAVAILLANT PAR ENLE	11%	53	239	22%	11
52 - AG DE MAITRISE OQ MANUT MAGASINIER	12%	184	842	22%	10
89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	15%	174	717	24%	9
65 - VENDEURS COMMERCANTS	11%	156	776	20%	9
70 - EML ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC	13%	469	2311	20%	8
90 - AG DE SERVICE PROPETE GARDIENS IMMEU	15%	203	891	23%	7
85 - MET ARTS SPECTACLE	28%	80	263	30%	3
<b>Toutes familles</b>	<b>11%</b>	<b>2689</b>	<b>13394</b>	<b>20%</b>	<b>9</b>

Sources : ANPE - DEFM 2004 (catégories 1, 2, 3).

Pour les personnes non qualifiées (cf. tableau n°27), le rattrapage le plus important a effectué concerne par ordre décroissant :

- ONQ de l'industrie agro alimentaire (code 34),
- Agents de sécurité, surveillance (code 91),
- ONQ de la manutention (code 51) et
- Ouvriers non qualifiés de la mécanique (code 21).

**Tableau n°27 : Les écarts entre demandeurs d'emploi non qualifiés handicapés ou non handicapés sur le chômage de très longue durée par famille professionnelle**

	Non TH	TH			Ecart en points
	%CTLD	Effectif CTLD	Effectif total	% CTLD	
91 - AG DE SECURITE SURVEILLANCE	8%	148	515	29%	21
34 - ONQ IND AGRO-ALIMENTAIRES	13%	314	1046	30%	17
51 - ONQ DE LA MANUT	11%	275	1058	26%	15
21 - ONQ DE LA MECANIQUE	11%	180	708	25%	15
53 - CONDUCT MOINS DE 35 T TAXIS AMBULANCIERS	9%	99	430	23%	14
03 - MARICHERS JARDINIERS VITICULTEURS	9%	125	552	23%	13
70 - EML ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC	12%	389	1557	25%	13
90 - AG DE SERVICE PROPETE GARDIENS IMMEU	13%	601	2325	26%	13
65 - VENDEURS COMMERCANTS	8%	103	539	19%	11
89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	14%	279	1143	24%	10
<b>Toutes familles</b>	<b>10%</b>	<b>3077</b>	<b>12820</b>	<b>24%</b>	<b>14</b>

Sources : ANPE - DEFM 2004 (catégories 1, 2, 3)

### 3.3.4 La question de l'âge

La répartition de la demande d'emploi des travailleurs handicapés varie entre familles professionnelles selon les tranches d'âge (moins de 25 ans, entre 25 et 50 ans, plus de 50 ans) ; des constantes demeurent concernant le chômage des plus de 50 ans non qualifiés.

#### Attractivité des familles professionnelles selon l'âge du demandeur d'emploi handicapé

Parmi les familles professionnelles étudiées, la majeure partie reste demandée par les 3 tranches d'âge avec une priorité pour les demandes d'emplois administratifs des secteurs privé et public (code 70) et d'emplois d'Agents de service et de propreté, gardiens d'immeuble (code 90) (cf. tableau n°28).

## Partie 1 : Difficultés d'insertion du public et besoins de formation et de qualification

Certaines familles n'apparaissent pas dans les priorités des moins de 25 ans (ex. OQ d'entretien du bâtiment - code 11) ; d'autres sont spécifiques aux plus de 50 ans (ex. OQ travaillant par enlèvement de métal - code 22).

Et, d'une manière générale, les demandes d'emploi des jeunes sont un peu plus diversifiées.

**Tableau n°28 : Le classement des familles professionnelles dans la demande d'emploi des travailleurs handicapés par tranche d'âge**

Libellés des FAP	Rang	Moins de 25 ans		Entre 25 et 50 ans		Plus de 50 ans	
		FAP	%	FAP	%	FAP	%
03 - MARAÎCHERS, JARDINIERS VITICULTEURS	1	70	11,7%	70	15,9%	90	14,7%
05 - ONQ DU GROS ŒUVRE BAT TP	2	90	9,8%	90	11,4%	70	12,6%
09 - ONQ DU SECOND ŒUVRE DU BATIMENT	3	65	7,3%	89	6,3%	89	9,1%
21 - ONQ DE LA MECANIQUE	4	61	6,2%	65	5,1%	34	6,0%
25 - MECAN REP AUTOENGINS AGR CHANTIER	5	89	6,0%	51	4,3%	65	4,4%
30 - TAM MAINTENANCE MECANIQUE	6	51	5,6%	34	4,3%	91	3,7%
34 - ONQ IND AGRO-ALIMENTAIRES	7	3	5,6%	52	3,4%	21	3,3%
51 - ONQ DE LA MANUT	8	64	5,2%	53	3,3%	51	3,2%
52 - AG DE MAITRISE OQ MANUT MAGASINIERS	9	34	3,6%	3	3,3%	52	3,0%
53 - CONDUCT MOINS 3,5T TAXIS AMBULANCIERS	10	21	3,5%	61	2,9%	53	2,9%
61 - EMPLO HOTELLERIE6RESTAURATION	11	52	2,3%	91	2,6%	11	2,3%
64 - CAISSIERS EMPLO LIBRE SERVICE	12	85	2,1%	64	2,5%	3	2,3%
65 - VENDEURS COMMERCANTS	13	88	1,6%	21	2,4%	61	1,9%
66 - REPRESENTANTS	14	5	1,6%	11	1,6%	64	1,6%
70 - EMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC	15	15	1,6%	85	1,5%	22	1,2%
84 - MET COMMUNICATION PUBLICITE DOCUM	16	53	1,5%	30	1,4%		
85 - METIER ARTS SPECTACLE	17	30	1,5%	84	1,2%		
88 - MONITEURS ANIMATEURS CULTURELS SPORTIFS	18	84	1,5%	88	1,1%		
89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	19	66	1,5%				
90 - AG DE SERVICE PROPRETE GARDIENS IMMEU	20	20	1,5%				
91 - AG DE SECURITE SURVEILLANCE	21	91	1,1%				

Sources : ANPE - DEFM 2004 (catégories 1, 2, 3).

### Les plus de 50 ans non qualifiés

La région comprend 7663 personnes handicapées de plus de 50 ans à la recherche d'un emploi dont 48% recherchent des emplois non qualifiés; de fortes différences apparaissent entre familles professionnelles (cf. tableau n°29).

Les emplois non qualifiés vers lesquels sont tournés les demandeurs handicapés de plus de 50 ans sont :

- OQ de la mécanique (code 21),
- ONQ de l'industrie agro alimentaire (code 34),
- Agents de sécurité, surveillance (code 91),
- Agents de service et de propreté, gardiens d'immeubles (code 90),
- Assistantes maternelles et travailleuses familiales (code 89),
- ONQ de la manutention (code 51),
- OQ d'entretien du bâtiment (code 11) et
- Maraîchers, jardiniers et viticulteurs (code 03).

Ces 8 familles concentrent le tiers des personnes handicapées de plus de 50 ans non qualifiées.

**Tableau n°29 : Le pourcentage de demandeurs d'emploi handicapés âgés de plus de 50 ans non qualifiés par famille professionnelle**

	Effectifs de 50 et + non qualifiés	Effectifs total FAP	% des 50 ans et + non qualifiés
21 - ONQ DE LA MECANIQUE	255	708	36%
34 - ONQ IND AGRO-ALIMENTAIRES	373	1244	30%
91 - AG DE SECURITE SURVEILLANCE	208	749	28%
90 - AG DE SERVICE PROPRETE GARDIENS IMMEU	819	3216	25%
89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	420	1860	23%
51 - ONQ DE LA MANUT	243	1058	23%
11 - OQ D'ENTRETIEN DU BATIMENT	78	460	17%
03 - MARAICHERS, JARDINIERS VITICULTEURS	120	813	15%
Toutes familles	7663	26214	29%

Sources : ANPE - DEFM 2004 (catégorie 1, 2, 3)

### 3.4 Les familles professionnelles vers lesquelles orienter les actions de formation et de qualification

Les informations relatives aux tensions constatées en 2004 (cf. tableaux n°19 et 20) et à l'évolution des emplois à l'horizon 2010 par famille professionnelle (cf. tableau n°21) permettent d'orienter les besoins de formation dans la région et ces départements. La prise en compte des caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés par famille professionnelle permettra d'affiner le diagnostic établi (cf. fiches métiers).

D'une manière générale, chaque famille professionnelle présente ses propres spécificités. Il est bon de rappeler avant tout que, **quelle que soit la famille, toutes continuent à embaucher, même celles qui perdent des emplois**. En effet, il y a toujours des besoins à moyen terme du fait de la mobilité des personnes et des départs en retraite, même s'il y a moins d'embauches que de départs. Aussi, **aucune action de formation ne saurait être déconseillée** sauf à concerner un métier pour lequel le niveau de formation des demandeurs d'emploi est déjà trop élevé au regard des emplois proposés sur le marché du travail.

Selon le niveau de tension (tension, rapport d'offre/demande moyen et déficit d'offre) et selon les perspectives d'évolution de l'emploi (forte croissance, croissance à peine supérieure à la tendance ou croissance constante voire perte d'emplois), les conséquences sur le marché de l'emploi seront variées. Il s'agit de déterminer en fonction des réalités locales, les mesures de formation qui permettront d'adapter la demande d'emploi des chômeurs handicapés aux besoins des employeurs. Dans cette optique, il convient surtout de déterminer :

- pour quelle famille professionnelle il sera le plus pertinent d'engager des formations auprès des demandeurs d'emploi handicapés afin de leur permettre de mieux répondre aux besoins en main d'œuvre des employeurs et
- quel type de formation faut-il prioritairement engager compte tenu des caractéristiques structurelles et conjoncturelles du marché de l'emploi.

Quelques exemples sont ici développés.

La famille professionnelle des employés de l'hôtellerie et de la restauration (code 61) apparaît très demandée par les chômeurs handicapés (672 personnes concernées dans la région en 2004) et la proportion de demandes d'emploi des travailleurs handicapés reste relativement faible dans la demande totale (7,1%). Or, selon les prospectives de l'Insee les métiers de l'hôtellerie et de la restauration évolueraient à peine d'ici 2010 si les tendances passées se poursuivaient ; le nombre de patrons d'hôtels, cafés et restaurants diminuerait notamment en raison de la fermeture de cafés et de la restructuration d'hôtels de catégorie modeste. Toutefois, ces métiers pourraient connaître une amélioration un peu plus marquée selon la conjoncture et la capacité des professionnels de Rhône-Alpes à attirer de nouvelles clientèles provenant de pays émergents et à répondre à la demande intérieure résultant de l'accroissement du nombre des retraités. On constate actuellement des tensions sur le marché de l'emploi



compte tenu des spécificités de ces métiers (horaire, salaire, pénibilité, profil de recrutement plutôt jeune, faible évolution de carrière, etc.). On peut se demander si cette famille professionnelle représente quelques opportunités d'emploi pour les personnes handicapées à moyen terme. La question d'une reconversion vers un métier plus porteur mérite d'être posée.

Autre famille actuellement en tension : celle des maraîchers, jardiniers et viticulteurs (code 03). Ces métiers concentrent 790 demandes d'emploi de chômeurs handicapés ; tous les départements de la région sont concernés. 17,1% des demandeurs d'emploi de cette famille professionnelle sont handicapés. Les difficultés actuelles de recrutement et les perspectives d'embauche à l'horizon 2010 sur la région semblent donner un sens à des actions de formation. Le métier le plus demandé par les chômeurs handicapés dans la famille professionnelle est *jardinier d'espaces verts* (code ROME 41113) compte tenu de la stabilité intrinsèque de ces emplois notamment auprès des collectivités publiques ; il représente 77,5% de la demande émanant de personnes handicapées de catégories 1, 2 et 3 en 2004 contre 47,8% chez les non handicapés. La proportion des "sans diplôme" est forte chez les demandeurs d'emploi handicapés de la famille professionnelle (39,2% contre 31,6% pour les non handicapés) alors que la part des titulaires d'un bac ou bac professionnel est faible (4,1% contre 13,7%). Des actions de qualification sont donc envisageables afin d'augmenter les chances de recrutement des demandeurs d'emploi handicapés.

Les employés administratifs des secteurs privé et public (code 70) constituent la famille professionnelle la plus demandée par les personnes handicapées avec 3750 demandes enregistrées par l'ANPE en 2004 ; 14,8% des demandes d'emploi émanent d'une personne handicapée. Or, l'obligation d'emploi de public handicapé devrait susciter des recrutements. L'étude des demandes d'emploi fait notamment apparaître une faible proportion de chômeurs handicapés sur les métiers de secrétaires (codes ROME 12131 et 12132). Des besoins apparaissent à tous les niveaux de formation compte tenu du décalage entre public handicapé et public non handicapé.

Les métiers d'Agents de service et de propreté, gardiens d'immeuble (code 90) représentent 3099 demandes de personnes handicapées en 2004 (catégories 1, 2 et 3) ; 16,7% des demandes d'emploi émanent d'une personne handicapée. Or, ces métiers sont en situation d'offre/demande moyenne et sont repérés comme porteurs. Compte tenu de l'importance de la population handicapée déjà positionnée sur ces métiers, l'opportunité de mener des actions d'orientation vers cette famille professionnelle peut être discutée ; les actions de formation représentent pour leur part une opportunité pour permettre aux personnes handicapées de se placer en meilleure position sur le marché du travail. Les diplômes actuellement développés dans cette famille professionnelle représentent une occasion d'amoinrir positivement les décalages de niveaux de formation entre populations de demandeurs d'emploi.

Ces quelques exemples sont relatifs à des situations observées à l'échelon régional et départemental. Mais, les cas de figure sont très divers et l'étude des caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés par famille professionnelle permettra de profiler l'analyse des besoins et d'orienter les actions de formation et de qualification adéquates. Le diagnostic des acteurs locaux s'avère à ce niveau primordial pour prendre en compte les contextes économiques de proximité.

Cette étude nous a permis de dresser un bilan des difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi handicapés et de souligner l'importance de la formation et de la qualification dans une démarche d'accès ou de maintien dans l'emploi. Des mesures de formation diverses sont disponibles et concernent, selon les cas, tout ou partie des chômeurs handicapés. Les familles professionnelles pour lesquelles des besoins de formation et de qualification sont latents ou prévisibles dans la région Rhône-Alpes ont été mis en lumière compte tenu de l'évolution de l'emploi, des tensions actuelles sur le marché du travail et des demandes d'emploi des personnes handicapées. Ont également été évoquées les familles de métiers pour lesquelles les écarts entre demandeurs handicapés et non handicapés sur le marché de l'emploi nécessitent un rattrapage en terme de formation.

Les outils proposés en deuxième partie de ce rapport viennent en complément de ces premières considérations. Les fiches métiers proposées ont pour objectif de donner des éléments d'information plus complets sur chacune des familles professionnelles repérées et sur la population des chômeurs handicapés concernés. Elles constituent un outil de veille et d'alerte permettant d'abord d'attirer l'attention sur des questions, simples et concises, à se poser. Guide pratique, elles faciliteront la construction d'un diagnostic plus opérationnel à conduire par les acteurs locaux de l'insertion des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées.

En tout état de cause, pallier aux déséquilibres du marché du travail n'implique pas de réponse unique. L'étude montre qu'en terme de formation, le ciblage des besoins est soumis à de nombreux paramètres et ne peut se conclure par un listage limitatif. La pertinence de la formation ne réside pas seulement dans le choix d'une mesure compte tenu de la situation présente et/ou estimée à court ou moyen terme du marché de l'emploi. En ce sens, la qualité de l'accompagnement est primordiale et doit prendre en compte plusieurs facteurs :

- l'aptitude médicale à exercer un métier donné et le vécu personnel du handicap,
- le potentiel et l'appétence à la formation,
- les compétences, leur transférabilité vers un autre métier ou un métier connexe.

Cette approche devant tendre à réduire les écarts entre les caractéristiques de la personne handicapée et les exigences du marché de l'emploi.

## Partie 2. Outils - Les fiches métiers

Les fiches métiers 2004 ont été conçues comme outil d'aide à la décision pour les acteurs locaux engagés dans l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail. Afin d'assurer la disponibilité des informations issues de sources très différentes, il a été retenu de travailler sur les **données relatives à l'année 2004**, sauf spécificités précisées dans les titres des tableaux.

Ces fiches fournissent des éléments d'information aux niveaux régional et départemental sur les **familles professionnelles les plus demandées en 2004 par les chômeurs handicapés de la région Rhône-Alpes**.

La notion de famille professionnelle utilisée est celle définie par la nomenclature régionale de l'OREFRA ; elle rassemble des métiers proches les uns des autres par les fonctions exercées, le niveau de qualification de l'emploi et le champ des compétences mobilisées. De plus à chaque famille professionnelle sont associées les formations qui y préparent. Aussi, les informations ici proposées sont regroupées en rubriques thématiques : le marché du travail, l'emploi, le chômage, les métiers, métiers connexes et les formations associées. Elles permettent de visualiser simultanément, sous forme de cartes et tableaux, des statistiques produites et/ou traitées par l'ANPE, l'ASSEDIC, le CRDI, la DRTEFP, l'INSEE et le PRAO-OREFRA.

L'objectif étant de positionner le public des personnes handicapées sur le marché du travail pris dans sa globalité, les données fournies permettent un diagnostic conjoncturel pour tout demandeur d'emploi, qu'il soit ou non handicapé. Toutefois, des informations propres aux demandeurs d'emploi handicapés sont présentées en carte n°1 ainsi que dans les tableaux numérotés 1, 6, 7 et 8.

Pour faciliter la lecture des indicateurs, nous détaillerons ici la fiche métier relative à la famille professionnelle la plus demandée par les chômeurs handicapés ; celle des ...

### **Employés administratifs des secteurs privé et public (FAP n° 70).**

Trente trois fiches ont été élaborées. Chaque fiche comporte entre 4 et 7 pages. Il a donc été convenu en Comité de pilotage que ces fiches seraient mises à disposition sur le site Internet du CRDI dans la rubrique des Publications de l'Observatoire à l'adresse :

[www.handiplace.org](http://www.handiplace.org)

## Les tensions et les demandes d'emploi des personnes handicapées

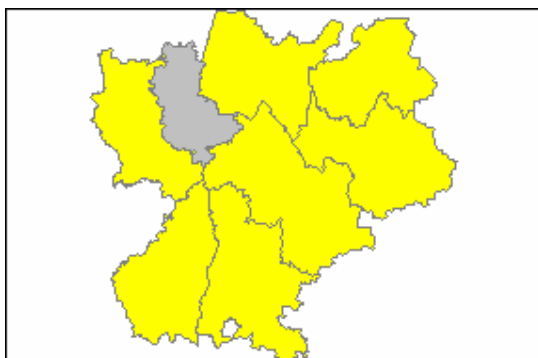
La carte n°1 présente l'**indice de tension relative (ITR)** sur le marché de l'emploi dans les départements de la région Rhône-Alpes (sources : DRTEFP – Difficultés de recrutement 2004). Cet indice a été défini par les services de l'Etat comme la résultante du ratio de flux d'entrée et du ratio de stock d'emploi de source ANPE. Il porte sur les demandeurs d'emploi de catégories 1, 2 et 3 et sur l'ensemble des offres d'emploi déposées par les entreprises auprès de l'Agence. Il permet de classer les familles professionnelles les unes par rapport aux autres en mettant en évidence celles pour lesquelles le niveau d'offres d'emploi est plus élevé que celui de la demande d'emploi.

- On parle de **déficit d'offres** d'emploi (et donc en principe de plus grande facilité de recrutement pour les employeurs) lorsque le niveau des offres d'emploi est relativement faible par rapport aux demandes d'emploi; soit si l'indice de tension relative est inférieur à -1.
- Pour les FAP se trouvant dans la zone intermédiaire (indice de tension compris entre -1 et 1), on parle de **rapport offre/demande moyen**.
- On parle de **tension sur la demande** (et donc de difficulté d'embauche pour les employeurs) lorsque le niveau de la demande d'emploi de la FAP est particulièrement faible par rapport aux offres d'emploi; soit si l'indice de tension relative est supérieur à 1. Plus l'ITR est élevé, plus la tension sur la demande d'emploi est importante.

La carte n°2 présente la part relative de la demande d'emploi émanant des personnes handicapées dans la demande d'emploi totale de la famille professionnelle (source : ANPE – DEFM 2004 catégories 1, 2 et 3). Les demandeurs d'emploi handicapés représentent une proportion moyenne de 10,6%; aussi les regroupements définis dans cette représentation cartographique font apparaître 3 classes pour lesquelles la proportion de demandeurs d'emploi est inférieure à 10,6% ([0;4,6%[, [4,6%;7,5%[ et [7,5%;10,6%]) ainsi que 3 classes pour lesquelles la proportion de demandeurs d'emploi est supérieure à 10,6% ([10,6%;13,5%[, [13,5%;16,6%[ et [16,6%;100%]).

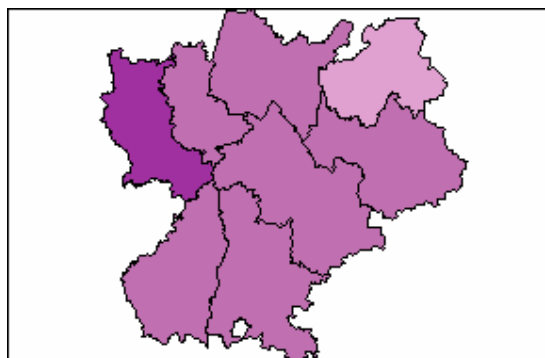
Un encadré spécifie l'importance de la famille professionnelle dans la demande d'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes.

**Carte n°1 : Tensions** (données DRETFP)



- ++ Métiers en tension (ITR > 1)
- = Rapport Offre/Demande moyen (-1 < ITR < 1)
- Métiers en déficit d'offre (ITR < -1)

**Carte n°2 : Importance des demandes d'emploi des personnes handicapées** (données ANPE)



- Légende**  
(en % de la demande totale)
- 16,6% et plus
  - 10,6% - 13,5%
  - 7,5% - 10,6%
  - 4,6% - 7,5%
  - Moins de 4,6%

Part de la famille professionnelle dans la demande handicapée  
**dans la région : 14,8%**

## Le marché du travail

Les données relatives au marché du travail sont présentées par département et pour la région.

Le tableau n°1 **Tensions, offres et demandes d'emploi**, fourni par la DRTEFP, présente :

1. les indices de tension relative définis ci-dessus,
2. les offres d'emploi enregistrées,
3. le ratio de flux d'entrée qui caractérise l'équilibre entre les offres et les demandes enregistrées au cours de la période,  
*Un ratio de 1 indique que le nombre d'offres enregistrées est égal au nombre de demandes enregistrées. Si le ratio est important, les offres sont importantes par rapport aux demandes. Si le ratio est faible, ce sont les demandes qui sont fortes par rapport aux offres.*
4. le ratio de stock qui caractérise l'équilibre entre les offres et les demandes en stock à un instant donné,  
*Un ratio de 100 indique que le nombre d'offres en stock est égal au nombre de demandes en stock. Si le ratio est important, les offres sont importantes par rapport aux demandes. Si le ratio est faible, ce sont les demandes qui sont fortes par rapport aux offres.*
5. les demandes d'emploi en stock,
6. les effectifs de demandeurs handicapés et
7. le pourcentage de demandes émanant de personnes handicapées dans le total des demandes.

Quelques précautions doivent être prises notamment en terme d'indice de tension relative :

- le nombre d'offres d'emploi enregistrées par l'ANPE est inférieur au nombre réel de propositions d'emploi (soit 328 910 offres confiées en 2004 à l'ANPE de la région Rhône-Alpes pour 1 371 993 déclarations d'embauche auprès de l'URSSAF, hors intérim) pour plusieurs raisons :
  - aucune contrainte réglementaire réelle n'a jamais pesé depuis l'origine sur les entreprises pour l'obligation de dépôt des offres aux Services Publics de placement (sauf « contrats aidés exceptionnellement ») ; l'ANPE a toujours dû convaincre les entreprises de la qualité de son offre de service pour qu'elles s'adressent à elle ;
  - les enchaînements de contrats intérim, saisonniers constituent pour les entreprises l'opportunité de se constituer un vivier de candidatures sans avoir à relancer une campagne de recrutement (marché caché) ;
  - les déclarations d'embauche à l'URSSAF ne donnent aucune indication sur la nature du contrat, la durée du contrat et du travail (de quelques heures par jour ou par semaine chez un particulier à du CDI à temps plein) ;
  - les offres d'emploi cadres sont le plus souvent répertoriées par l'APEC et se retrouvent minorées par l'ANPE lorsqu'elles ne lui sont pas simultanément confiées ; cette situation conduit à sous-estimer les situations de tension sur la demande d'emploi ;
  - une grande partie des offres d'emploi relatives aux métiers de l'aide à la personne peuvent également échapper à l'ANPE et
  - les territoires proches de la frontière suisse comptabilisent des demandeurs d'emploi susceptibles de postuler sur les offres d'emploi helvétiques.
- le classement des chômeurs (outre le sous-enregistrement des jeunes qui ne bénéficient d'aucune aide) entre métiers n'est pas toujours aisé et comporte des aléas notamment lorsque les campagnes de recrutement ne passent pas par l'ANPE, pour les métiers à numerus clausus ou encore pour les métiers saisonniers qui fournissent l'occasion de nombreuses offres sans que le volume en heures de travail annuelles soit important. Dans ces cas, l'indice de tension relative sera alors élevé sans rendre compte de la réelle difficulté de recrutement des entreprises.

Tableau n° 1 : Tensions, offres et demandes d'emploi

FAP 70	Indice de tension relative	Offres et demandes					
		Offres enregistrées	Ratio flux d'entrée	Ratio de stock	Demande en stock	Effectifs handicapés	% Dem. handicapé
Ain	-2,7	1 212	0,3	4,4	2 431	287	11,8%
Ardèche	-4,6	508	0,2	1,8	1 666	196	11,8%
Drôme	-3,7	1 275	0,3	2,5	2 811	340	12,1%
Isère	-2,7	3 254	0,4	4,4	5 908	667	11,3%
Loire	-3,4	1 939	0,4	2,8	3 963	588	14,8%
Rhône	-0,6	11 056	0,8	8,8	9 532	1 121	11,8%
Savoie	-2,3	1 432	0,4	5,1	2 120	240	11,3%
Haute-Savoie	-2,1	2 191	0,4	5,4	3 042	312	10,3%
<b>Région</b>	<b>-2,0</b>	<b>22 867</b>	<b>0,5</b>	<b>5,4</b>	<b>31 471</b>	<b>3 750</b>	<b>11,9%</b>

Sources : DRTEFP (Difficultés de recrutement – Actualisation décembre 2004)

### Mouvements de main d'œuvre

Le tableau n°2 concerne les mouvements de main d'œuvre en 2003 dans les établissements de plus de 10 salariés de la région Rhône-Alpes. Son intérêt est de caractériser les emplois occupés (CDI, CDD) et de fournir une explication au turn-over de la main d'œuvre (démission, licenciement et retraites) mais d'ores et déjà, retenons que :

- la période prise en compte est 2003 et non pas 2004,
- la nomenclature des familles professionnelles de référence est la **nomenclature nationale** et non pas la nomenclature régionale.

Les données présentées sont issues de deux enquêtes menées par le Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement relatives à la déclaration mensuelle des mouvements de main d'œuvre (DMMO) et aux mouvements de main d'œuvre (EMMO).

Quelques précautions particulières doivent être prises :

- le champ couvert est celui du secteur privé industriel et commercial. Les administrations, collectivités territoriales, les établissements publics administratifs (communauté urbaine, OPHLM, syndicat intercommunal, hôpitaux, etc.), les principaux établissements publics (SNCF, Poste, France Télécom, etc.), les CAT, les établissements relevant de la défense Nationale et les établissements de travail temporaire sont notamment exclus de ces données,
- les modifications de contrat (passage de CDD en CDI, passage de temps plein à temps partiel, etc.) ne sont pas prises en compte.

**Tableau n°2 : Mouvements de main d'œuvre en 2003 - Approche par famille professionnelle nationale**

La famille professionnelle des *Employés administratifs des secteurs privé et public* (code 70) de la nomenclature régionale 2000 est notamment ventilée entre les familles professionnelles des *Secrétaires (L00)*, *Employés de la comptabilité (L10)*, des *Employés administratifs d'entreprise (L20)* de la nomenclature nationale 2003.

**Secrétaires (L00) de la nomenclature nationale.**

FAP 2003 - L00	Entrées			Sorties			
	CDI	CDD	Total	Démission %	Licenciement %	Retraite %	Total
Ain	33,2%	54,5%	512	20,6%	12,5%	4,4%	567
Ardèche	33,5%	60,5%	185	50,8%	7,8%	1,6%	193
Drôme	34,6%	60,1%	581	15,2%	13,9%	4,3%	534
Isère	32,0%	59,3%	1 574	22,4%	9,8%	3,2%	1 488
Loire	33,1%	61,8%	655	21,7%	16,2%	6,3%	681
Rhône	36,0%	56,2%	2 853	20,0%	14,6%	3,2%	2 959
Savoie	6,5%	89,5%	612	4,3%	12,0%	6,1%	625
Haute-Savoie	34,6%	61,4%	731	25,3%	14,4%	2,6%	645
<b>Région</b>	<b>32,1%</b>	<b>60,7%</b>	<b>7 703</b>	<b>20,3%</b>	<b>13,2%</b>	<b>3,8%</b>	<b>7 693</b>

**Employés de la comptabilité (L10) de la nomenclature nationale 2003.**

FAP 2003 - L10	Entrées			Sorties			
	CDI	CDD	Total	Démission %	Licenciement %	Retraite %	Total
Ain	56,4%	30,1%	296	39,7%	5,6%	2,4%	287
Ardèche							
Drôme	47,4%	49,2%	384	29,3%	10,4%	5,6%	376
Isère	27,8%	55,1%	663	18,9%	16,5%	4,0%	692
Loire	35,4%	62,5%	339	15,3%	4,2%	1,3%	307
Rhône	40,9%	50,1%	1 502	26,3%	17,4%	2,3%	1 682
Savoie	48,2%	38,9%	419	35,9%	6,8%	2,3%	429
Haute-Savoie	37,6%	57,9%	375	27,4%	8,3%	1,5%	336
<b>Région</b>	<b>40,1%</b>	<b>50,4%</b>	<b>4 045</b>	<b>26,2%</b>	<b>13,0%</b>	<b>2,8%</b>	<b>4 191</b>

**Employés administratifs d'entreprise (L20) de la nomenclature nationale 2003.**

FAP 2003 - L20	Entrées			Sorties			
	CDI	CDD	Total	Démission %	Licenciement %	Retraite %	Total
Ain	18,7%	71,4%	949	23,8%	11,9%	3,1%	1 082
Ardèche	15,3%	81,4%	360	4,3%	5,4%	1,6%	442
Drôme	24,9%	69,8%	1 004	7,1%	5,6%	2,6%	1 270
Isère	15,7%	75,6%	3 095	11,3%	7,7%	2,2%	3 145
Loire	14,3%	80,8%	1 701	12,5%	8,6%	1,5%	1 355
Rhône	25,1%	66,9%	10 007	15,1%	11,5%	1,4%	9 807
Savoie	8,3%	85,7%	1 023	8,5%	8,6%	0,8%	1 163
Haute-Savoie	18,9%	73,0%	1 201	17,3%	8,2%	1,5%	1 278
<b>Région</b>	<b>20,9%</b>	<b>71,5%</b>	<b>19 340</b>	<b>13,8%</b>	<b>9,8%</b>	<b>1,7%</b>	<b>19 543</b>

Sources : DRTEFP – Les mouvements de main d'œuvre en Rhône-Alpes en 2003 – établissements de plus de 10 salariés

**Besoins de main d'œuvre**

Le tableau n°3 concerne les besoins de main d'œuvre (BMO) estimés par l'enquête ASSEDIC – CREDOC de 2006. Notons d'emblée que :

- la période couverte par cette enquête (2006) est en décalage par rapport à celle des autres statistiques fournies dans les fiches métiers,
- ces données correspondent à des déclarations d'intention; il s'agit de donner une tendance qui ne garantira en rien le nombre d'embauches qui sera effectivement réalisé dans l'année. Toutefois, cette enquête a été réitérée pour la 5<sup>e</sup> fois en décembre 2005. Il a d'ores et déjà été constaté que les besoins de main d'œuvre sont généralement surestimés dans le commerce et les services, sous-estimés dans l'industrie tandis qu'ils semblent être correctement évalués pour le secteur du bâtiment.

A quelques exceptions près, le passage de la nomenclature BMO des métiers à la nomenclature des familles professionnelles n'est pas direct. Aussi le calcul des besoins de main d'œuvre par famille professionnelle implique la présentation d'"estimations hautes" quand un grand nombre de métiers ont pu être pris en compte et d'"estimations basses" dans le cas inverse. Lorsque le changement de nomenclatures ne posait pas de problème de recouvrement ou d'absence d'estimation pour certains métiers de la famille professionnelle, une "estimation" a été fournie.

Quelques précautions sont à prendre :

- l'enquête ne couvre pas toute l'activité économique car le champ d'application de l'Assurance Chômage (Assedic) ne concerne pas l'ensemble des acteurs. Ainsi, le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche géré par la CMSA; les entreprises intérimaires et les collectivités territoriales ne sont pas prises en compte dans le champ de cette enquête. Dans le cas particulier de l'Etat, les cotisations sont également très partielles; les besoins de main d'œuvre de EDF-GDF, de la SNCF et de France Télécom ne sont pas par exemple inclus. Des commentaires seront mentionnés dans les fiches métiers lorsque les familles professionnelles présenteront quelques spécificités.
- les besoins de main d'œuvre sont souvent difficiles à estimer; ils correspondent au nombre de postes à pourvoir dans l'année selon le jugement de l'employeur à une date donnée. Or, ces déclarations d'intention manquent souvent de visibilité pour correspondre véritablement à une estimation annuelle des besoins. De nombreux employeurs ne peuvent établir leurs besoins de main d'œuvre que sur le premier semestre de l'année à venir.



**Tableau n° 3 : Besoins en de main d'œuvre : déclaration d'intention pour l'année 2006**

Ces données sont à prendre avec précaution car tout le secteur public (Etat) ne cotise pas à l'Assedic. De plus, les collectivités territoriales et les entreprises intérimaires ne font pas partie du champ de l'enquête Besoins en Main d'œuvre 2006.

FAP 70		Intentions d'embauches	Intentions déclarées difficiles	Intentions déclarées saisonnières	% de recrutements difficiles	% de recrutements saisonniers
Ain	Estimation basse	295	93	36	32%	12%
	Estimation haute	399	118	45	29%	11%
Ardèche	Estimation basse	240	56	90	23%	38%
	Estimation haute	290	73	104	25%	36%
Drôme	Estimation basse	379	50	56	13%	15%
	Estimation haute	563	112	93	20%	17%
Isère	Estimation basse	1 021	205	274	20%	27%
	Estimation haute	1 413	282	315	20%	22%
Loire	Estimation basse	519	216	42	42%	8%
	Estimation haute	755	259	54	34%	7%
Rhône	Estimation basse	3 315	1 672	1 011	50%	30%
	Estimation haute	4 845	2 083	1 138	43%	23%
Savoie	Estimation basse	970	122	607	13%	63%
	Estimation haute	1 345	179	798	13%	59%
Haute Savoie	Estimation basse	781	193	278	25%	36%
	Estimation haute	1 047	261	306	25%	29%
Rhône-Alpes	Estimation basse	7 518	2 608	2 395	35%	32%
	Estimation haute	10 656	3 367	2 854	32%	27%

Sources : Enquête ASSEDIC – CREDOC 2006

## L'emploi

Les statistiques sur l'emploi ont été traitées par le PRAO-OREFRA.

Le tableau n°4 dont les données sont issues de la base SEFORA fournit une estimation de l'emploi salarié en 2003. L'évolution de l'emploi sur les 4 (1999-2003) et sur les 13 (1990-2003) dernières années sont basées sur cette estimation. La base SEFORA permet également de caractériser les types de contrat utilisés dans chaque famille professionnelle (CDI, CDD, Intérim, Apprentis, contrat de qualification), la part de contrat à temps partiel et le pourcentage de femmes.

Tableau n° 4 : Constat au 01/01/2003

Rhône-Alpes	Emploi salarié 2003			Caractéristiques des emplois (en %)							
	Estimation 2003	Évolution 1999-2003	Évolution 1990-2003	Salariés	Salariés CDI	Salariés CDD	Salariés Intérim	Salariés Apprentis	Salariés CQ	Salariés Tps partiel	Salariés Femmes
FAP 70	268152	25,2%	22%	99,6%	91,1%	5,8%	2,2%	0,4%	0,5%	23,5%	80,8%
Toutes familles	2426573	14,8%	8,7%	90,2%	91,3%	4,9%	2,1%	1,3%	0,4%	15,1%	44,9%

Sources : PRAO-OREFRA - Base SEFORA

D'autre part, le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (mission OREFRA) et la Direction d'Evaluation et de la Prospective du Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur ont conjointement analysé la relation entre la formation initiale des jeunes et l'emploi. Un échantillon national de 30 000 jeunes actifs sortis de formation initiale depuis moins de 10 ans a été étudié; les principaux secteurs employeurs ont été déterminés par famille professionnelle. Notons que quelques familles n'ont pas été représentées dans cette enquête et que par conséquent, aucune donnée n'apparaît alors dans la fiche métier.

Tableau n° 5 : Secteurs employeurs

NAF 21	Principaux secteurs employeurs	(%)
21	Services publics administratifs	23%
16	Agences d'intérim, cabinets conseil, expert-comptable	17%
11	Commerce et magasins alimentaires ou spécialisés	11%
19	Établissements hospitaliers, coiffure assistance aux personnes	9%
13	Agences de banques, assurances, immobilier	7%
	Autres secteurs d'activité	33%

Sources : PRAO-OREFRA – Relation Formation – Emploi (Avril 2005)

## Le chômage

Les statistiques de l'ANPE (DEFM 2004, catégories 1, 2 et 3) fournissent des informations au niveau régional sur l'âge, le sexe, le niveau de formation, la qualification, la catégorie de handicap, le cumul des difficultés et l'ancienneté au chômage des demandeurs d'emploi handicapés.

Des comparaisons entre demande d'emploi des personnes handicapées et demande d'emploi des personnes non handicapées sont possibles. Des statistiques régionales sont également présentées pour permettre de situer la famille professionnelle dans un contexte plus large.

Enfin, pour compléter la caractérisation des demandes d'emploi des personnes handicapées, la ventilation de ces demandes est effectuée par catégorie de demandeurs d'emploi.

La comparaison entre les niveaux de formation des demandeurs d'emploi handicapés et des non handicapés permettra de mieux cibler les retards de formation enregistrés par famille professionnelle au niveau de la région.

En terme de mesure de formation, une proportion élevée de demandeurs handicapés de niveau IV conduirait à favoriser les mesures d'adaptation à l'emploi tandis que des proportions élevées de demandeurs handicapés de niveau VI, V et V bis amèneraient à développer les mesures qualifiantes.

Les principales catégories de handicaps représentées sont celles de la Cotorep.

Notons que le changement de législation intervenu en 2005 a modifié l'approche du handicap en incluant par exemple les porteurs de carte d'invalidité et les titulaires de l'AAH. En conséquence, la ventilation des handicaps entre catégories A, B et C présente dans les statistiques de l'ANPE en 2004 ne constituera plus une catégorie de différenciation exploitable à l'avenir. Toutefois, les choix d'orientation entre milieu ordinaire et milieu protégé, sont toujours valides et restent très liés à ces catégories A, B et C de handicaps.

L'étude "Personnes handicapées et emploi en Rhône-Alpes" menée par le CRDI Rhône-Alpes a dégagé six profils de demandeurs d'emploi handicapés particulièrement pénalisés sur le marché de l'emploi. L'âge, la qualification et le niveau de diplôme du demandeur sont déterminants; le cumul de ces caractéristiques constitue un frein certain au retour à l'emploi.

Définition : Cumul des difficultés

- Type 1 : non qualifiés, sans diplôme, 40 ans et plus.
- Type 2 : non qualifiés, sans diplôme, moins de 40 ans.
- Type 3 : non qualifiés, formés, moins de 50 ans.
- Type 4 : qualifiés, niveau inférieur au bac, moins de 50 ans.
- Type 5 : qualifiés, niveau inférieur au bac, 50 ans et plus.
- Type 6 : qualifiés, niveau bac et plus, moins de 50 ans.

Définition : Catégories de demandeurs d'emploi

- Cat. 1 : Personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée indéterminée et à temps plein.
- Cat. 2 : Personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée indéterminée et à temps partiel.
- Cat. 3 : Personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier.
- Cat. 4 : Personne sans emploi, non disponible immédiatement et recherchant un emploi à durée indéterminée ou déterminée à temps plein ou partiel.
- Cat. 5 : Personne pourvue d'un emploi et recherchant un autre emploi à durée indéterminée ou déterminée à temps plein ou partiel.
- Cat. 6 : Personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée indéterminée et à temps plein et ayant travaillé plus de 78 h dans le mois.
- Cat. 7 : Personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée indéterminée et à temps partiel et ayant travaillé plus de 78 h dans le mois.
- Cat. 8 : Personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier et ayant travaillé plus de 78 h dans le mois.

Définitions : Niveau de formation

- Niveau VI : Sans diplôme
- Niveau V : BEP, CAP, CAPA
- Niveau V bis : Certificat d'études, SES
- Niveau IV : Bac, Bac professionnel
- Niveau III : BTS et Bac + 2
- Niveau I et II : Supérieur à bac + 2.

Définition : Catégorie de handicap

- Catégorie A : handicap léger et temporaire.
- Catégorie B : handicap modéré et durable.
- Catégorie C : handicap lourd et définitif.

## Le chômage : caractéristiques des demandeurs d'emploi

Tableau n°6 :

DEFM cat. 1, 2 et 3	FAP 70		Toutes familles	
	% non TH	% TH	% non TH	% TH
<b>Age</b>				
Moins de 25 ans	16,7%	3,1%	18,7%	4,0%
Entre 25 et 49 ans	68,9%	71,9%	67,3%	66,8%
Plus de 50 ans	14,4%	25,0%	14,0%	29,2%
<b>Sexe</b>				
Femme	94,4%	78,5%	54,9%	43,8%
Homme	5,6%	21,5%	45,1%	56,2%
<b>Niveau de formation</b>				
Niveau VI	1,9%	9,7%	12,2%	27,4%
Niveau V bis	3,2%	7,9%	6,2%	8,1%
Niveau V	32,9%	48,4%	35,7%	46,0%
Niveau IV	36,4%	23,1%	18,7%	11,0%
Niveau III	20,2%	7,8%	12,7%	4,6%
Niveaux I + II	5,5%	2,9%	13,4%	2,7%
<b>Qualification</b>				
Qualifié	82,3%	59,7%	69,6%	51,0%
Non qualifié	17,6%	40,2%	29,5%	48,8%

Sources : ANPE—DEFM 2004

Tableau n°7 :

DEFM cat. 1, 2 et 3	%TH	
	FAP 70	Toutes familles
<b>Catégorie de handicap</b>		
Orphelin	0,9%	1,1%
Veuve de guerre	0,1%	0,1%
Mutilé de guerre	0,1%	0,1%
Cotorep A	20,5%	19,4%
Cotorep B	48,8%	48,8%
Cotorep C	21,3%	20,0%
En instance de Cotorep	3,9%	5,9%
Pension d'invalidité	4,0%	3,8%
Rente accident du travail	0,4%	0,8%
<b>Cumul des difficultés</b>		
Type 1	8,9%	16,8%
Type 2	2,5%	6,3%
Type 3	23,4%	20,7%
Type 4	23,8%	25,1%
Type 5	10,9%	12,3%
Type 6	21,3%	10,7%
<b>Ancienneté au chômage</b>		
Moins de 6 mois	34,3%	35,2%
6 mois à moins de 1 an	20,1%	19,9%
1 à moins de 2 ans	23,4%	23,0%
Plus de 2 ans	22,2%	22,0%

Tableau n° 8 :

DEFM	FAP 70		Toutes familles % TH
	Effectifs	% TH	
<b>Catégories d'inscription</b>			
Cat. 1	1930	41,0%	48,9%
Cat. 2	1702	36,1%	28,0%
Cat. 3	235	5,0%	7,6%
Cat. 4	191	4,1%	3,1%
Cat. 5	276	5,9%	3,7%
Cat. 6	223	4,7%	5,5%
Cat. 7	127	2,7%	2,1%
Cat. 8	27	0,6%	1,1%
<b>Total</b>	<b>4711</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Les métiers de la famille professionnelle et les métiers connexes

Chaque famille professionnelle regroupe des métiers proches les uns des autres par les fonctions exercées, le niveau de qualification de l'emploi et le champ des compétences mobilisées. Le tableau n°9 permet de repérer les métiers de la famille professionnelle qui sont les plus représentatifs de la demande d'emploi des personnes handicapées.

Les métiers sont présentés par code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) avec le pourcentage de demandeurs d'emploi handicapés de catégories 1, 2 et 3 concernés dans la région.

**Tableau n°9 : Les métiers de la famille professionnelle**

Code et intitulés du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (Nomenclature ROME ANPE)	% non TH	% TH
11121 Assistant de cabinet médical	1,4%	0,7%
12111 Distributeur messagerie	0,2%	1,2%
12112 Agent d'accueil	13,7%	27,5%
12113 Agent d'enquêtes	0,4%	0,2%
12121 Agent administratif d'entreprise	20,1%	35,1%
12122 Transcripteur dactylographe	0,9%	1,6%
12131 Secrétaire bureautique polyvalent	28,2%	16,6%
12132 Secrétaire bureautique spécialisé	29,0%	11,6%
12142 Technicien des services comptables	4,0%	1,9%
12151 Agent d'application des règles financières publiques	0,0%	0,0%
12161 Agent administratif des services au public	2,0%	3,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Sources : ANPE – DEFM 2004, catégories 1, 2 et 3.

Autant que faire se peut, les aires de mobilité professionnelle établies par l'ANPE et validées par les organisations représentatives de la profession, seront fournies. Toutefois, la mobilité apparaissant très grande pour de nombreux métiers, il est souvent recommandé de se référer au document de l'ANPE.

**Tableau n°10 : Les aires de mobilité professionnelle**

Code et intitulés du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (Nomenclature ROME ANPE)			
11121	Assistant en cabinet médical	11151	Auxiliaire de soins aux animaux
		24111	Aide soignant
		24211	Technicien en imagerie médicale
		24213	Préparateur en pharmacie

Grande variété de métiers connexes pour les autres codes ROME de la famille professionnelle.

Sources : ANPE – ROME Aires de mobilité

## Les formations associées

A chaque famille professionnelle sont associées les formations qui y préparent. Le PRAO-OREFRA a fourni la liste des formations disponibles (actualisation 2004) ventilées par niveau, organisme, type de diplômes et intitulé.

**Tableau n°11 : Liste des formations associées**

Organisme	Niveau	Type	Intitulé
Diplômes DRAF	Niveau IV	BTA	Commercialisation et services spécialité services administratifs
	Niveau V	BEPA	Services spécialité secrétariat accueil
Diplômes Éducation Nationale	Niveau IV	BACPRO	Comptabilité
		BACPRO	Secrétariat
		BACPRO	Services accueil assistance conseil
		BP	Administration des fonctions publiques
		BP	Bureautique
		BEP	Métiers de la comptabilité
		BEP	Métiers du secrétariat
Autres certifications		CQP	Assistant(e) administratif(ve) et bureautique dans les PME-PMI
		CQP	Assistant de direction en communication et bureautique
		CQP	Secrétaire des métiers de l'automobile
		Titres homologués	Adjoint d'administration hospitalière sanitaire et sociale
		Titres homologués	Assistant en comptabilité et gestion
		Titres homologués	Secrétaire assistante(s) bilingue
		Titres homologués	Secrétaire assistante(s) spécialisé(e) options : comm.immob.ressour.humaines
		Titres homologués	Secrétaire comptable
		Titres homologués	Secrétaire médico-sociale
		Titres homologués	Secrétaire assistant
		Titres homologués	Technicien assistant d'utilisateur de l'informatique
		Titres homologués	Technicien en secrétariat option bilingue
		Titres homologués	Technicien en secrétariat option commercial
		Titres homologués	Technicien en secrétariat option comptabilité
		CQP	Assistant(e) administratif(ve) des services techniques de PME-PMI
		Titres homologués	Agent administratif d'entreprise
Titres homologués	Agent d'accueil et de communication		
Titres homologués	Agent de médiation, information et service		
Aucun diplôme DRDJS et DRASS			

Sources : PRAO-OREFRA

Finalement, la base SEFORA du PRAO-ORAFRA fournit le nombre de sorties de formation en 2004, par type et par niveau.

Ces statistiques ont été collectées auprès des organismes de formation sur un mode déclaratif; elles sont donc à considérer avec précaution puisqu'elles ne reflètent pas l'ensemble des formations poursuivies dans la région.

**Tableau n°12 : Sorties de formation**

FAP 70	Effectifs	%		Effectifs	%
<b>Types de formation</b>			<b>Niveau de formation initiale</b>		
Stage Adultes	2096	30,5%	Niveau III	0	0,0%
Stage Jeunes	664	9,6%	Niveau IV	1353	55,2%
CQ Jeunes	1572	22,8%	Niveau V	1097	44,8%
Apprentis	100	1,5%	<b>Total formation initiale</b>	<b>2450</b>	<b>100%</b>
Formation initiale	2450	35,6%	<b>Niveau de formation en Apprentissage</b>		
<b>Total FAP 70</b>	<b>6882</b>	<b>100,0%</b>	Niveau III	0	0,0%
			Niveau IV	91	91,0%
			Niveau V	9	9,0%
			<b>Total Apprentissage</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sources : PRAO-OREFRA – Base SEFORA 2004





## Partie 3. Préconisations issues du comité de pilotage

Ces fiches métiers récapitulent des statistiques développées autour de la notion de famille professionnelle. Construites sur une dimension régionale voire départementale lorsque la disponibilité des données le permettait, ces fiches placent la population des demandeurs handicapés au cœur de la problématique de l'emploi. Elles remettent en question la vision généralisatrice qui consiste à considérer la population des chômeurs handicapés comme un tout homogène. Des différenciations selon l'âge, le sexe, la formation, les handicaps et cumul de handicaps peuvent désormais être établies dans chaque famille professionnelle et permettre une première explication de la difficulté du retour à l'emploi.

Différents angles d'approche sont fournis à partir des données de l'ANPE, de l'ASSEDIC, de la DRTEFP, de l'INSEE et du PRAO-OREFRA ; les demandes d'emploi des chômeurs handicapés peuvent ainsi être confrontées aux besoins des employeurs par le biais des statistiques sur les tensions, sur les secteurs porteurs, sur la part des demandeurs handicapés dans la demande d'emploi régionale ou bien encore sur la part de la famille professionnelle dans la demande d'emploi des personnes handicapées.

En matière de formation susceptible d'améliorer l'insertion, le rappel des diplômes associés à chaque famille professionnelle facilitera la recherche d'une formation adéquate en offrant une vision plus claire pour envisager :

- le maintien dans des métiers suffisamment porteurs grâce à des mesures de renforcement et d'accompagnement,
- une réorientation vers d'autres métiers lorsque le marché du travail local l'exige et que le handicap le permet.

Toutefois, pour intéressante qu'elle soit, cette diversité d'informations est à considérer avec toutes les limites de l'exercice et des précautions restent à prendre : les statistiques fournies sont très hétérogènes dans les sources, les nomenclatures utilisées, les périodes présentées plus ou moins fortement actualisées, les champs d'investigation.

Aussi, ce concept de fiche métier est à considérer comme un outil de veille et d'alerte permettant d'abord d'attirer l'attention sur des questions, simples et concises, à se poser. Guide pratique, il facilitera la construction d'un diagnostic plus opérationnel à conduire par les acteurs locaux (département – zone CTEF) de l'insertion des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées, issus d'organismes de placement, de formation ou de financement.

Des investigations complémentaires, relatives aux zones territorialisées, et mobilisant la connaissance et l'appropriation critique des opérateurs locaux resteront nécessaires pour profiler avec pertinence les besoins de formation et de qualification au niveau local.

Le paramètre de la mobilité possible et réaliste, sur les plans géographique et professionnel, constituera un critère majeur d'élaboration du projet local de développement des compétences et qualifications des demandeurs d'emploi handicapés.



## Index des tableaux et graphiques

Tableau n°1 : Les caractéristiques des demandeurs d'emploi en Rhône-Alpes en 2004	5
Tableau n°2 : Les demandeurs handicapés vis-à-vis du marché du travail et de ses tensions	9
Tableau n°3 : Les organismes de formation professionnelle	13
Tableau n°4 : Les caractéristiques des stagiaires enregistrés dans le schéma régional	16
Graphique n°5 : La reconnaissance du handicap des stagiaires enregistrés dans le schéma régional	16
Graphique n°6 : Les types de déficience déclarés des stagiaires enregistrés dans le schéma régional	17
Tableau n°7 : La situation professionnelle des stagiaires enregistrés dans le schéma régional	17
Graphique n°8 : Les types des formations enregistrées dans le schéma régional	17
Tableau n°10 : Les domaines des formations enregistrées dans le schéma régional	18
Graphique n°11 : L'origine géographique des stagiaires en CRP	19
Tableau n°12 : Les caractéristiques des stagiaires en CRP	19
Graphique n°13 : Les types de formation dans les CRP	20
Tableau n°15 : L'accès à l'emploi des stagiaires AFPA sortis de formation entre le 01/07/2003 et le 30/06/2004	22
Tableau n°16 : Les familles professionnelles les plus demandées par les travailleurs handicapés (par ordre décroissant)	24
Tableau n°17 : Les familles professionnelles rassemblant plus de 10% de demande d'emploi de la part des travailleurs handicapés	25
Tableau n°18 : Les familles professionnelles rassemblant les plus fortes proportions de travailleurs handicapés par département	27
Tableau n°19 : Les tensions et demandes d'emploi du public handicapé par famille professionnelle	29
Tableau n°20 : Les tensions sur le marché de l'emploi dans les départements par famille professionnelle	30
Tableau n°21 : Les familles professionnelles "porteuses" selon l'évolution des besoins de personnels d'ici 2010.	33
Tableau n°22 : Les écarts de qualification entre demandeurs d'emploi handicapés et non handicapés par famille professionnelle	34
Tableau n°23 : Les écarts de formation entre demandeurs d'emploi handicapés et non handicapés par famille professionnelle	35
Tableau n°24 : Les écarts de formation entre demandeurs d'emploi handicapés et non handicapés par famille professionnelle	36
Tableau n°25 : Le pourcentage des sans diplôme parmi les demandeurs d'emploi qualifiés par famille professionnelle	37
Tableau n°26 : Les écarts entre demandeurs d'emploi qualifiés handicapés ou non handicapés sur le chômage de très longue durée par famille professionnelle	38
Tableau n°27 : Les écarts entre demandeurs d'emploi non qualifiés handicapés ou non handicapés sur le chômage de très longue durée par famille professionnelle	38
Tableau n°28 : Le classement des familles professionnelles dans la demande d'emploi des travailleurs handicapés par tranche d'âge	39
Tableau n°29 : Le pourcentage de demandeurs d'emploi handicapés âgés de plus de 50 ans non qualifiés par famille professionnelle	40



## Bibliographie

- [1] ATTAL-TOUBERT Ketty et DEROSIER Alice, « Enquête sur l'emploi 2004. Le chômage augmente légèrement malgré la reprise de l'emploi », Insee Première, n°1009, Insee, mars 2005.
- [2] AGEFIPH - IFEM, « Parcours professionnel entre 1999 et 2003 des personnes handicapées depuis leur inscription à l'ANPE », 2004.
- [3] AMAR Michel et AMIRA Selma, « L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée – Premiers résultats de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de mars 2002 », Info Premières Synthèses, DARES, octobre 2003.
- [4] AMIRA Selma et MERON Monique, « L'activité professionnelle des personnes handicapées », dossier issu de l'ouvrage « France, portrait social édition 2004/2005 », Insee, novembre 2004.
- [5] AMIRA Selma, « L'emploi et le chômage des personnes handicapées en 1999 », Premières Infos Premières Synthèses n°44-3, DARES, novembre 2001.
- [6] BIZET O., CHAYER C., MATIAS M., PATTE F., RECAPE M-J, « Etude ATOUT'AGE portant sur la population des demandeurs d'emploi handicapés âgés de 50 ans et plus de la région Poitou-Charentes », Centre Régional d'Orientation Professionnelle, AFPA Aquitaine, mai 2004.
- [7] BROUARD Cécile et ROUSSEL Pascale, « Handicap en chiffre », CTNERHI, juin 2005.
- [8] CASTRA Denis, « L'insertion professionnelle des publics précaires », Collection « Le travail humain », Presses Universitaires de France, avril 2003.
- [9] COHEN Eve, « Atlas Rhône-Alpes Handicap et Emploi 2002 », Observatoire Régional de l'emploi des personnes handicapées, CRDI Rhône-Alpes, novembre 2003.
- [10] COHEN Eve et RUAULT Olivier, « La demande d'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes », Observatoire Régional de l'emploi des personnes handicapées, CRDI Rhône-Alpes, octobre 2004.
- [11] COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN, « Entre chômage et difficultés de recrutement: se souvenir pour prévoir », Groupe « Qualifications et prospective », Série « Données », La Documentation Française, décembre 2001.
- [12] COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN, « Outils pour une prospective des qualifications », Groupe « Qualifications et prospective », Série « Méthode », La Documentation Française, 1996.
- [13] ENA, « La formation professionnelle des demandeurs d'emploi dans le cadre du PARE », Rapport de Séminaire de la Promotion René Cassin (2001-2003), Groupe 17 « La Formation Professionnelle », octobre 2002.
- [14] FLEURET Aurore et ZAMORA Philippe, « La formation professionnelle des chômeurs », dossier issu de l'ouvrage « France, portrait social édition 2004/2005 », Insee, novembre 2004.
- [15] FRICOTTEAU Eric, « Les mouvements de main d'œuvre en Rhône-Alpes en 2003 - Etablissements de 10 salariés et plus », SEPES - DRTEFP Rhône-Alpes, avril 2005.
- [16] GAURON André, « Formation tout au long de la vie », Rapport au Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, 2000.

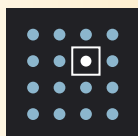
- [17] HAREL Vincent "La discrimination à l'embauche permet-elle encore d'expliquer la situation des demandeurs d'emploi handicapés ?" Association pour une Meilleure Information des personnes Handicapées (AMIH), septembre 2002.
- [18] LE DOARE Morgane, « La formation professionnelle des personnes handicapées dans les organismes labellisés Schéma Régional Rhône-Alpes », Observatoire Régional de l'emploi des personnes handicapées, CRDI Rhône-Alpes, janvier 2003.
- [19] ORSSAUD Alain, « L'insertion professionnelle des personnes handicapées après une formation à l'AFPA - Enquête 2004 », Observatoire National, AFPA, 2005.
- [20] POUCHARD Dominique, « Cumul et hiérarchie des handicaps », revue « Handicap et handicapés », Observatoire Aquitain des Publics Handicapés, AFPA Aquitaine - Observatoire et études, décembre 2004.
- [21] POTHIER Yves, « Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes - Actualisation décembre 2004 », SEPES - DRTEFP Rhône-Alpes, avril 2005.
- [22] PRAO-OREFRA, « Impact de l'évolution démographique sur la population, les actifs et l'emploi en Rhône-Alpes de 2000 à 2020 ».
- [23] PRAO-OREFRA, « Liens entre formations et métiers: quelle réalité? », avril 2005.
- [24] SANTELMANN Paul, « Politique d'emploi et formation des chômeurs », Collection « Problèmes politiques et sociaux - Dossiers d'actualité mondiale » n°838, La Documentation Française, 5 mai 2000.
- [25] SOUHAMI Claudine, « Le chômage des personnes handicapées: portrait statistique », Série « Les Essentiels », Thème « Publics », L'Observatoire de l'ANPE, juin 2001.



**Centre de  
Ressources, de  
Développement  
et d'Informations**

**Rhône-Alpes**

pour l'emploi  
des personnes  
handicapées



*siège social*

**CRDI Rhône-Alpes**  
Parc Lautagne  
42A avenue des Langories  
26000 Valence

Direction : Catherine Gremaud

tél. : 04 75 78 38 11  
fax : 04 75 78 36 33  
e-mail : [crdi@handiplace.org](mailto:crdi@handiplace.org)  
[www.handiplace.org](http://www.handiplace.org)

Une version numérique de ce document est disponible sur le site [www.handiplace.org](http://www.handiplace.org)



**RhôneAlpes** Région

