



DIRECTION REGIONALE DU
TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE



DIRECTION REGIONALE
DES AFFAIRES SANITAIRES ET
SOCIALES

Fonds
pour l'insertion
professionnelle
des personnes
handicapées



Agefiph
Lorraine/Alsace

Handicap et chômage en Lorraine



GIP financé par l'Etat et le Conseil Régional de Lorraine



Handicap et chômage en Lorraine

Sommaire

- L'évolution du chômage des travailleurs handicapés se désolidarise de celle du chômage des autres travailleurs privés d'emploip. 5
- Les travailleurs handicapés adoptent des stratégies de demande d'emploi sensiblement différentes de celles des travailleurs non handicapésp. 9
- En majorité, les travailleurs handicapés demandeurs d'emploi en Lorraine sont des hommes confrontés à des handicaps durables ou définitifsp. 11
- Il existe un impact de l'âge sur la demande d'emploi des travailleurs handicapésp. 13
- Les effets de l'âge sur les travailleurs dépendent des secteurs d'activité dans lesquels ils travaillent et des emplois occupésp. 16
- Les travailleurs handicapés inscrits à l'ANPE présentent des niveaux de formation plus faibles que ceux des autres travailleurs privés d'emploi. Pour une grande majorité d'entre eux, la recherche d'emploi s'oriente de ce fait vers des postes peu qualifiés.p. 18
- Conclusionp. 19

Tableaux et graphiques statistiques

<i>Tableau n° 1 - La demande d'emploi prioritaire au sens de la Loi de juillet 1987, toutes catégories, au 31/12/1999, en Lorraine</i>	p. 5
<i>Graphique n° 1 - L'évolution des effectifs de demandeurs d'emploi toutes catégories en Lorraine</i>	p. 5
<i>Tableau n° 2 - Répartition en pourcentage des travailleurs handicapés, en Lorraine</i>	p. 7
<i>Graphique n° 2 - La demande d'emploi par catégorie, au 31/12/1999, en Lorraine</i>	p. 9
<i>Graphique n° 3 - L'évolution des effectifs de demandeurs d'emploi inscrits en catégories 2 + 7, en Lorraine</i>	p. 9
<i>Tableau n°3 - Répartition par sexe des effectifs des demandeurs d'emploi au 31/12/1999 en Lorraine</i>	p. 11
<i>Graphique n°4 - Les travailleurs handicapés demandeurs d'emploi toutes catégories selon le sexe, dans les départements lorrains, en 1999</i>	p. 11
<i>Tableau n°4 - Répartition des demandeurs d'emploi reconnus handicapés par les COTOREP de Lorraine, par sexe et degré de handicap, toutes catégories, au 31/12/1999</i>	p. 13
<i>Graphiques n°5 - Répartition des femmes demandeuses d'emploi handicapées, par catégorie et département (en pourcentages)</i>	p. 13
<i>Graphique n°6 - Pyramide des âges de demandeurs d'emploi lorrains au 31/12/1999, en pourcentages</i>	p.15
<i>Graphique n°7 - Evolution du poids relatif des demandeurs d'emploi handicapés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi, en fonction de l'âge et par catégorie, en Lorraine au 31/12/1999</i>	p. 15
<i>Tableau n°5 - Evolution de la part des demandeurs d'emploi en fonction de l'âge, en Lorraine au 31/12/1999 (Pourcentages de l'effectif inscrit dans la classe d'âges)</i>	p. 15
<i>Tableau n° 6 - Secteur d'activité d'origine des demandeurs d'emploi lorrains selon les catégories d'inscription à l'ANPE, au 31/12/1999, en pourcentages</i>	p. 16
<i>Graphique n° 8 - Niveau de qualification des demandeurs d'emploi selon le handicap, en Lorraine au 31/12/1999</i>	p. 17
<i>Tableau n° 7 - Niveau de qualification des demandeurs d'emploi selon le handicap, en Lorraine au 31/12/1999</i>	p. 17
<i>Graphique n°9 - Comparaison des niveaux de formation des demandeurs d'emploi selon le handicap, en Lorraine au 31/12/1999</i>	p. 18
<i>Tableau n° 8a - Emplois recherchés par les personnes inscrites à l'ANPE selon le handicap, en Lorraine au 31/12/1999 - Hommes</i>	p. 18
<i>Tableau n° 8b - Emplois recherchés par les personnes inscrites à l'ANPE selon le handicap, en Lorraine au 31/12/1999 - Femmes</i>	p. 19

Encarts

n°1 - Un travailleur peut-il être handicapé ?	p. 4
n°2 - Le travailleur handicapé dans la demande d'emploi	p. 6
n°3 - Justification du regroupement de certaines catégories de demandeurs d'emploi dans notre étude	p. 8
n°4 - L'obligation d'emploi des handicapés et mutilés de guerre	p. 10
n°5 - Le rôle et le fonctionnement de la Cotorep (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel)	p. 12
n°6 - Lorraine / France métropolitaine, une comparaison intéressante...	p. 14

Un travailleur peut-il être handicapé ?

Quel est ce statut de " travailleur handicapé " et comment se concrétise la " priorité d'accès à l'emploi " ? D'une façon générale, le handicap est un désavantage social pour un individu, qui résulte d'une déficience ou d'une incapacité, et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal compte tenu de l'âge, du sexe et des facteurs socioculturels.¹ C'est donc en référence à des normes sociales existant à un moment donné que le handicap est défini. Cette définition du handicap est essentielle car elle fonde notre liberté d'imaginer des systèmes permettant de surmonter les handicaps.

Les personnes handicapées disposant d'une " employabilité " limitée , faudrait-il les exclure de la vie du monde et de la construction de la société de demain ? Non, bien entendu, et c'est ce qu'affirme avec force la loi de 1975 promulguée à la suite du rapport de François Bloch-Lainé de 1967 sur les handicapés. Au fond, qu'affirme cette loi ? Que la collectivité doit contribuer à réparer les dommages provoqués par les accidents du travail mais aussi ceux liés aux processus génétiques (déficits intellectuels par exemple) ou aux maladies invalidantes. Un certain nombre de droits légitimes sont reconnus aux personnes handicapées : accès à l'instruction, aux soins, au logement, au travail...

En ce qui concerne l'obligation d'insertion professionnelle, elle peut s'effectuer en milieu ordinaire de travail ou dans le secteur du travail protégé. La collectivité acceptant la gestion partagée des inadaptations, la puissance publique s'est trouvée légitimée à imposer la charge de la formation et du placement professionnel des handicapés à l'ensemble des acteurs concernés, employeurs notamment. (Cf. encart n° 4 sur l'obligation d'emploi des handicapés et mutilés de guerre).

S'agissant de la notion de " travailleur handicapé ", elle suppose un double positionnement :

- un positionnement par rapport au monde médical et aux normes relatives à la " bonne santé " d'un être humain en fonction de l'âge,
- et un positionnement par rapport au monde du travail et aux conditions dans lesquelles on utilise la main d'œuvre en général.

Est considéré comme " travailleur handicapé " le sujet confronté à des difficultés suffisamment importantes pour que la notion de " handicap " puisse être évoquée, mais pas trop importantes pour que celle de " travailleur " soit retenue à son tour. Dans le Code du Travail, nous trouvons la définition suivante : " est reconnue comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par la suite d'une déficience ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales " (Article L 323.10).

L'institution chargée d'apprécier la capacité de l'individu à travailler malgré ses incapacités est la COMmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP) (cf. encart n° 5). C'est elle qui confère le statut de travailleur handicapé et détermine le degré de handicap.²

On parle de :

- catégorie A, pour un handicap léger et provisoire
- catégorie B, pour un handicap modéré et durable
- catégorie C, pour un handicap grave et définitif.

1. La notion même de " handicap " situe d'emblée l'individu dans la société. Depuis 1980, la classification de PhilipWOOD pour l'Office Mondial de la Santé a fortement contribué à affiner notre approche du handicap. Elle distingue quatre niveaux articulés les uns aux autres :

- Niveau de la cause des déficiences (par exemple, une maladie traumatisante),
- Niveau des effets constatés sur l'organe (la déficience elle-même : anomalie, malformation, insuffisance, perte de l'organe ou d'une fonction spécifique de l'organe)
- Niveau de l'impact sur les activités humaines (l'incapacité, c'est-à-dire la réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon, ou dans les limites considérées comme normales par un être humain)
- Niveau de l'impact sur le rôle social (le handicap).

2. Rappelons que l'on distingue la question de l'étiologie des incapacités, de celle du degré de handicap. Les atteintes peuvent être d'origine génétique ou congénitale, ou avoir été provoquées par des accidents ou des maladies invalidantes. Le handicap qui en résulte, lui, est plus ou moins grave. La COTOREP apprécie le degré de gravité du handicap et les espérances d'amélioration de l'état de la personne à moyen terme.

En décembre 1999, quelques 147 500 personnes sont inscrites à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) en Lorraine. Parmi ces demandeurs d'emploi, un peu plus de 9 000 personnes, soit 6,1 %, appartiennent à un groupe spécifique, celui des travailleurs handicapés, considérés comme prioritaires au regard de l'accès à l'emploi.

Au 31 décembre 1999, 9 203 personnes étaient enregistrées en qualité de demandeuses d'emploi dans les catégories de public prioritaire (cf. tableau n°1). Cela représente un peu plus de 6 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. A l'intérieur de cette population, environ 46% des effectifs sont des travailleurs reconnus handicapés par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) en catégorie B, 32% en catégorie A et 16% en catégorie C. A l'échelle régionale, plus de 6 personnes prioritaires sur 10 sont donc confrontées à un handicap modéré mais durable, ou à un handicap grave et définitif. Ces premiers chiffres rendent compte de l'envergure de la mission qui incombe à la collectivité pour insérer ces travailleurs dans le tissu productif.

Dans la suite de notre réflexion, on entendra par " population handicapée " d'une part, les personnes reconnues comme telles par la COTOREP (8633 personnes au 31 décembre 1999), qui représentent à elles seules 94 % des publics prioritaires quant à l'accès à l'emploi et d'autre part, les personnes bénéficiant d'une prise en charge de la Sécurité Sociale (382 personnes au 31 décembre 1999). Nous avons donc écarté de notre observation les veuves, orphelins et mutilés de guerre.

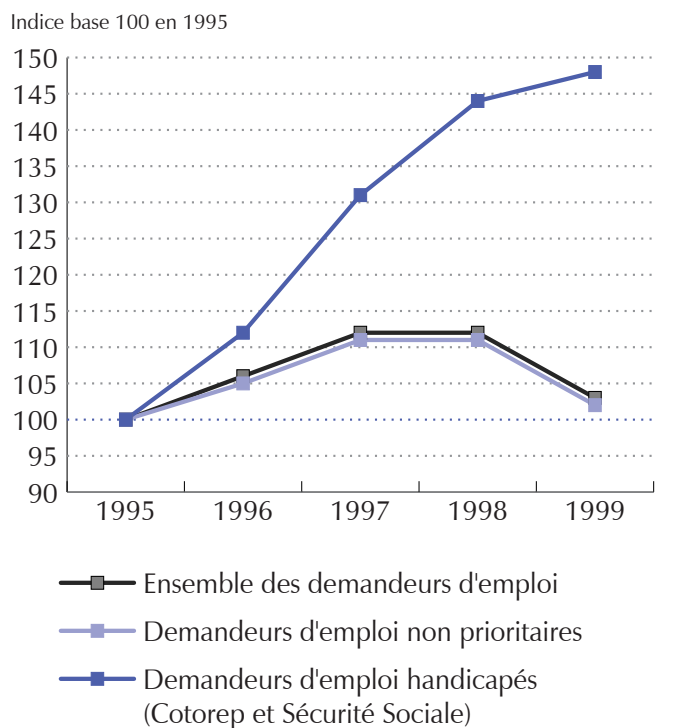
Premier constat : l'évolution du chômage des travailleurs handicapés se désolidarise de celle du chômage des autres travailleurs privés d'emploi

L'évolution comparée des effectifs de demandeurs d'emploi handicapés et non prioritaires (cf. graphique n° 1) montre deux tendances divergentes sur cinq années, de 1995 à 1999. Pendant cette période, la population de demandeurs d'emploi handicapés n'a cessé de croître, et en proportion beaucoup plus importante que pour les autres travailleurs privés d'emploi. Et les situations départementales sont assez voisines les unes des autres.

Tableau n° 1 - La demande d'emploi prioritaire au sens de la Loi de juillet 1987, toutes catégories, au 31/12/1999, en Lorraine

Les différents types de priorité à l'ANPE	Effectif des demandeurs d'emploi	Poids sur l'ensemble des publics prioritaires
Handicapés catégorie A	2 926	31,8
Handicapés catégorie B	4 224	45,9
Handicapés catégorie C	1 483	16,1
Sous total COTOREP	8 633	93,8
Pension invalidité S. S.	287	3,1
Rente accident du travail supérieure à 10%	95	1,0
Sous total Sécurité Sociale	382	4,1
Orphelin de guerre	175	1,9
Veuve de guerre	ns	ns
Mutilé de guerre	11	0,2
Sous total Autres prioritaires	188	2,1
Total des travailleurs prioritaires	9 203	100,0
Non prioritaires	138 299	
Total Demande d'emploi toutes catégories	147 502	

Graphique n° 1 - L'évolution des effectifs de demandeurs d'emploi toutes catégories en Lorraine



Le travailleur handicapé dans la demande d'emploi

Les publics prioritaires au sens de la Loi du 10 juillet 1987

L'ANPE traduit les orientations de la Loi du 10 juillet 1987 dans ses fichiers en distinguant neuf catégories différentes de publics prioritaires quant à l'accès à l'emploi. La priorité dont il est question ici n'a rien à voir avec celle définie par les politiques publiques de l'emploi, qui permet de soutenir les efforts d'insertion professionnelle de travailleurs appartenant aux publics cibles de ces politiques publiques bien que n'ayant pas le statut de travailleurs handicapés : chômeurs de longue durée, personnes en situation d'exclusion, travailleurs privés d'emploi percevant le RMI, etc... .

L'embauche d'une personne appartenant à l'une ou l'autre des catégories de travailleurs prioritaires au sens de la Loi du 10 juillet 1987 est prise en compte par l'employeur dans son quota de 6% de travailleurs handicapés obligatoires (cf. encart n°4) :

- Mutilé de guerre
- Veuve de guerre
- Orphelin de guerre
- Pension d'invalidité Sécurité Sociale
- Rente accident du travail pour une incapacité permanente d'au moins 10%
- Travailleur handicapé Cotorep de catégorie A
- Travailleur handicapé Cotorep de catégorie B
- Travailleur handicapé Cotorep de catégorie C
- Travailleur en attente de décision COTOREP

Ces catégories ne constituent pas aujourd'hui l'outil administratif d'une institution unique mais reflètent au contraire des modes de classement des populations appliqués par trois grandes institutions: l'Office National des Anciens Combattants et victimes de guerre (ONAC) pour les mutilés de guerre et assimilés, la Sécurité Sociale pour les invalides et accidentés du travail et enfin la COTOREP pour les travailleurs handicapés.

Dans les faits, l'obtention d'une pension d'invalidité de la Sécurité Sociale n'exclut pas la présentation d'une demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé à la COTOREP.

Nos observations portent sur les travailleurs handicapés qui se sont déclarés en tant que tels lors de l'inscription à l'ANPE

Nos analyses de la demande d'emploi des travailleurs handicapés se fondent sur des statistiques bâties à partir des déclarations faites par les individus. Un travailleur privé d'emploi n'est pas obligé de s'inscrire à l'ANPE, ni de signaler sa reconnaissance officielle de travailleur handicapé lorsqu'il est inscrit. Cependant, les conseillers de l'ANPE et la plupart des praticiens en position de médiation par rapport à l'emploi, incitent les personnes à déclarer leur situation reconnue de handicap, de telle manière que des actions adaptées cadrées par les dispositifs de lutte contre les exclusions puissent être mises en œuvre pour favoriser l'insertion. Il faut retenir que les travailleurs handicapés dont il est question dans notre étude sont l'ensemble des personnes inscrites à l'ANPE, qui ont estimé qu'elles tireraient un avantage à figurer parmi les publics prioritaires.

L'interprétation d'un tel constat n'est pas aisée. Trois hypothèses explicatives parmi d'autres peuvent être avancées ici.³

➤ Premier cas de figure, il y a une détérioration de la situation professionnelle des travailleurs handicapés. Si cela était avéré, il faudrait en rechercher les causes exactes (effet intrinsèque du handicap, problème de niveau de formation, impact de l'âge, de la zone géographique de résidence, etc...).

➤ Second cas de figure, l'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi handicapés résulte d'une tendance plus prononcée des personnes handicapées à signaler leur handicap ou à s'inscrire à l'ANPE. Le demandeur d'emploi autrefois " anonyme " se distinguerait aujourd'hui davantage dans les statistiques du marché du travail. Il y aurait donc une hausse des déclarations.

➤ Troisième cas de figure, l'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi handicapés provient d'une modification des critères médicaux qui président à la reconnaissance de travailleur handicapé. Alors que certaines incapacités conduisaient dans un passé récent à prononcer un verdict d'inaptitude complète à l'exercice d'un travail, il est maintenant possible d'exercer certaines activités grâce à des progrès réalisés autant en médecine dans les modes de traitement, que dans le monde technique avec les systèmes d'adaptation de l'environnement à certains handicaps.⁴

Pour conclure sur cette évolution à la hausse de la demande d'emploi des travailleurs handicapés, nous pouvons avancer :

D'une part, qu'il y a certes un ralentissement sensible de la hausse de la demande d'emploi chez les travailleurs handicapés en 1998 et 1999 mais que la tendance générale semble bien être celle d'un moindre profit de la reprise économique.⁵

D'autre part, que lorsqu'il y a ralentissement de la hausse de la demande d'emploi, c'est plutôt au bénéfice de l'ensemble des travailleurs handicapés, et ce quelle que soit la gravité de leur handicap. La part des personnes prioritaires Sécurité Sociale croît légèrement entre 1995 et 1999, mais la structure interne de la population reconnue handicapée par la COTOREP et demandeuse d'emploi s'avère assez stable (cf. tableau n°2). Durant cinq années consécutives, il y a toujours 32 à 34% de travailleurs handicapés demandeurs d'emploi de catégorie A, 46 à 48 % de catégorie B et 16% de catégorie C.

Tableau n° 2 - Répartition en pourcentage des travailleurs handicapés, en Lorraine

Année	Cotorep			Sécurité Sociale	Total
	Cat.A	Cat.B	Cat.C		
1995	34,2	47,6	16,3	2,0	100,0
1996	34,2	46,2	16,4	3,1	100,0
1997	34,1	45,8	16,1	4,0	100,0
1998	33,4	45,9	16,3	4,4	100,0
1999	32,5	46,9	16,5	4,2	100,0

3. Pour approfondir ces différentes hypothèses, le groupe de travail envisage une exploitation des statistiques de la COTOREP. Il s'agira d'examiner si durant les cinq années considérées, la COTOREP a prononcé davantage de reconnaissance de travailleur handicapé que d'inaptitude au travail. Ces travaux d'observation devraient commencer en 2001.

4. Le fait d'être sous dialyse, par exemple, pouvait être autrefois considéré comme un critère d'inaptitude totale au travail. Aujourd'hui, la COTOREP peut plus facilement se prononcer en faveur d'une reconnaissance de travailleur handicapé. En effet, les soins peuvent être administrés quotidiennement ou tous les deux jours, ce qui permet une vie active quasi normale.

5. L'évolution des effectifs de demandeurs d'emploi handicapés est de +16,6% entre 1996 et 1997, +10,1% entre 1997 et 1998, et de +2,7% entre 1998 et 1999. Il y a donc bien un ralentissement. Alors que pendant ce temps, l'évolution des effectifs de demandeurs d'emploi non prioritaires décroissait respectivement à +5,6%, -0,3% et -8,3% pour les mêmes années.

Justification du regroupement de certaines catégories de demandeurs d'emploi

Dans les statistiques de l'ANPE, les différentes catégories d'affectation des demandeurs d'emploi sont les suivantes :

Catégorie 1 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie 2 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie 3 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie 4 : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi. (Il s'agit de demandeurs d'emploi participant à une formation de plus de 40 jours ou en stage, de demandeurs d'emploi en arrêt maladie de plus de 15 jours et de demandeurs d'asile en attente de régularisation pour leur séjour).

Catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi (dont les CES).

Catégorie 6 : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 7 : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie 8 : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Pour faciliter l'analyse de la situation des travailleurs handicapés demandeurs d'emploi, nous avons procédé à des regroupements de catégories dans la nomenclature de l'ANPE, sans tenir compte du fait que les personnes ont ou non travaillé dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur inscription :

- Regroupement des catégories 1 et 6, pour constituer un groupe de personnes à la recherche d'un emploi à durée indéterminée et à temps plein,
- Regroupement des catégories 2 et 7, pour constituer un groupe de personnes à la recherche d'un emploi à durée indéterminée et à temps partiel.
- Isolement de la catégorie 4, dans la mesure où elle porte sur des demandeurs d'emploi " provisoirement écartés " du marché mais qui devraient y revenir à court terme.
- Isolement de la catégorie 5, en raison de son utilité pour l'hypothèse d'une adaptation de la stratégie de recherche d'emploi par les travailleurs handicapés vieillissants. L'évolution de cette catégorie sera observée concomitamment de celle des cat. 2 + 7. Les travailleurs de ces deux groupes adapteraient leur recherche d'emploi à la situation nouvelle créée par la diminution de la capacité de travail, avec en sus pour la catégorie 5 une anticipation puisque le travailleur est encore en emploi mais qu'il envisage une mobilité professionnelle. Le fichier ANPE n'autorise toutefois aucune affirmation nette car il ne comporte pas de données médicales.

Enfin, nous avons souvent ignoré dans nos commentaires les catégories 3 et 8 (personnes à la recherche d'un emploi temporaire ou saisonnier) car elles ne représentent qu'une très faible part de la demande d'emploi.

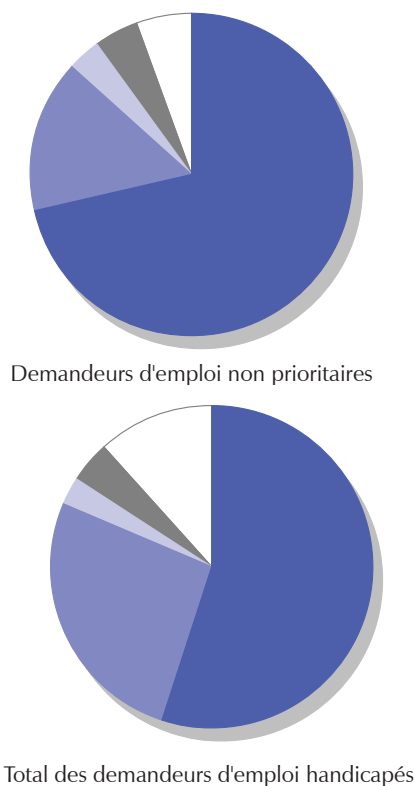
Second constat : les travailleurs handicapés adoptent des stratégies de demande d'emploi sensiblement différentes de celles des travailleurs non handicapés

Si l'on procède à un " arrêt sur image " à la date du 31 décembre 1999 (cf. graphique n° 2), la ventilation des effectifs selon les catégories ANPE montre la situation suivante : les non prioritaires sont massivement inscrits en catégories 1 + 6 (personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, ayant éventuellement exercé des activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi) tandis que les personnes handicapées COTOREP, certes également majoritaires en catégories 1+6, sont plus fortement représentées en catégories 2 + 7 (personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant éventuellement exercé des activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande, et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi). Nous savons que l'accroissement des volumes des catégories 2 + 7 touche tous les travailleurs privés d'emploi à l'échelle régionale ces dernières années, mais le phénomène est beaucoup plus marqué quand il s'agit des travailleurs handicapés (cf. graphique n° 3).

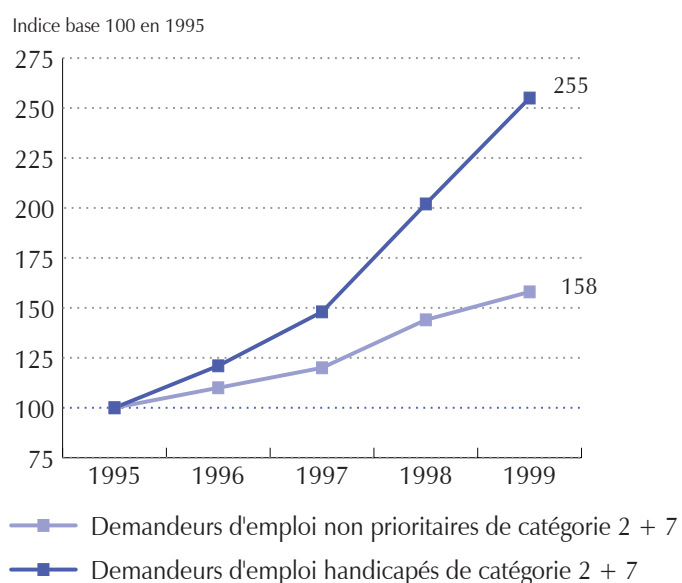
Deux interprétations peuvent être proposées ici :

- soit nous avons affaire à une baisse des exigences des travailleurs handicapés, qui, face à la concurrence des autres travailleurs quant à l'accès à l'emploi, se replient vers les emplois à temps partiel,
- soit il y a adaptation de la demande des travailleurs handicapés en fonction de leurs possibilités de travail. Dans tous les cas, l'accès à un travail à temps partiel constitue un souhait à prendre en compte sérieusement.

Graphique n° 2 : La demande d'emploi par catégorie, au 31/12/1999, en Lorraine



Graphique n° 3 - L'évolution des effectifs de demandeurs d'emploi inscrits en catégories 2 + 7, en Lorraine



L'obligation d'emploi des handicapés et mutilés de guerre

Les entreprises occupant au moins 20 salariés sont tenues d'employer des mutilés de guerre et des travailleurs handicapés, à temps plein ou à temps partiel, dans la proportion de 6% de l'effectif total. L'obligation s'applique établissement par établissement. L'effectif est apprécié au 31 décembre de l'année selon les mêmes modalités que celles sur les comités d'entreprise, sous réserve de certaines particularités. Un délai de trois ans est prévu pour la mise en conformité avec la loi des entreprises nouvellement créées ou atteignant le seuil des 20 salariés.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et percevant une rente d'un organisme de protection sociale obligatoire (Sécurité Sociale ou autre régime),
- les invalides selon un organisme de protection sociale lorsqu'ils ont perdu les deux tiers de leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés percevant une pension militaire d'invalidité,
- les orphelins de guerre de moins de 21 ans lorsque le père est décédé des suites de la guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité à un taux d'au moins 85%,
- les mères veuves de guerre non remariées ou les mères célibataires dont l'enfant militaire ou assimilé est décédé des suites de la guerre ou alors qu'il était bénéficiaire d'une pension d'invalidité à un taux d'au moins 85%,
- les veuves de guerre remariées ayant au moins 1 enfant issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves auraient obtenu un droit à pension d'invalidité à un taux de 85% avant leur remariage,
- les femmes d'invalides internés à la suite du service de guerre, lorsqu'elles sont dans des conditions particulières (article L 124 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre),
- les anciens sapeurs pompiers volontaires percevant une invalidité au titre de la protection sociale à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée durant le service.

Il existe un mode de calcul très sophistiqué, que nous ne reprenons pas ici, du pourcentage de 6% de travailleurs handicapés à employer et du décompte des embauches déjà réalisées selon le handicap (par exemple, un travailleur handicapé COTOREP de catégorie A compte pour 1 unité, un travailleur de catégorie B pour 1,5 unité et un travailleur de catégorie C pour 2,5 unités). Le mode de calcul prévoit l'attribution d'une unité supplémentaire pour l'embauche de travailleurs handicapés sortis d'un atelier protégé, d'un centre d'aide par le travail, d'un centre de distribution du travail à domicile, ou d'un institut médico-professionnel. Cette modalité devrait inciter à insérer en milieu ordinaire de travail des personnes qui exerçaient auparavant en milieu protégé.

Pour les employeurs, les alternatives à l'obligation d'emploi consistent en :

- un versement d'une contribution financière annuelle forfaitaire à l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés,
- la sous-traitance de certains travaux (passation de contrats de fournitures de biens ou services avec des structures de travail protégé),
- la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des handicapés (plan d'insertion et de formation, adaptation aux mutations technologiques, etc...).

En l'état actuel des choses, l'existence de ces alternatives à l'obligation d'emploi explique pour une part la situation des travailleurs handicapés sur le marché du travail. Car nombre d'entreprises s'acquittent autrement de leur obligation légale que par l'embauche de travailleurs prioritaires.

Troisième constat : en majorité, les travailleurs handicapés demandeurs d'emploi en Lorraine sont des hommes confrontés à des handicaps durables ou définitifs

La troisième caractéristique de la population porte sur la parité Homme/Femme. Alors que la demande d'emploi est aujourd'hui en majorité le problème des femmes dans la population générale, elle se trouve largement masculinisée en ce qui concerne les travailleurs handicapés privés d'emploi. La part des hommes parmi les demandeurs d'emploi handicapés oscille entre 57,5% dans les Vosges et 65,4% dans la Meuse. La moyenne lorraine se situe à 62,1% (cf. tableau n° 3 et graphique n° 4).

A l'égard du positionnement sur le marché du travail, le comportement des hommes et des femmes diffère de manière significative. Lorsque nous examinons les décisions favorables validées par les COTOREP des quatre départements lorrains en 1999, nous constatons que le statut de travailleur handicapé est proportionnellement plus souvent attribué aux hommes qu'il ne l'est pour les femmes. En revanche, ces dernières sont plus fréquemment demandeuses et bénéficiaires de l'Allocation d'Adulte Handicapé (AAH). Le fait de disposer de ce revenu que constitue l'AAH éloigne probablement les femmes du marché du travail et donc aussi de la demande d'emploi. Par conséquent, il y a bien là un effet de " masculinisation " de la demande d'emploi des personnes handicapées.⁶

Tableau n°3 - Répartition par sexe des effectifs des demandeurs d'emploi au 31/12/1999 en Lorraine

Demandeurs d'emploi non prioritaires

	Catégories ANPE					Total
	1+6	2+7	3+8	4	5	
Nombre	98 914	21 230	4 540	6 302	7 313	138 299
dont femmes	50 973	19 690	2 027	3 124	4 951	80 765
dont hommes	47 941	1 540	2 513	3 178	2 362	57 534
% femmes	51,5	92,7	44,6	49,6	67,7	58,4
% hommes	48,5	7,3	55,4	50,4	32,3	41,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Demandeurs d'emploi handicapés (Cotorep + Sécurité Sociale)

	Catégories ANPE					Total
	1+6	2+7	3+8	4	5	
Nombre	4 979	2 360	249	388	1 039	9 015
dont femmes	1 431	1 319	75	119	469	3 413
dont hommes	3 548	1 041	174	269	570	5 602
% femmes	28,7	55,9	30,1	30,7	45,1	37,9
% hommes	71,3	44,1	69,9	69,3	54,9	62,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Demandeurs d'emploi non prioritaires

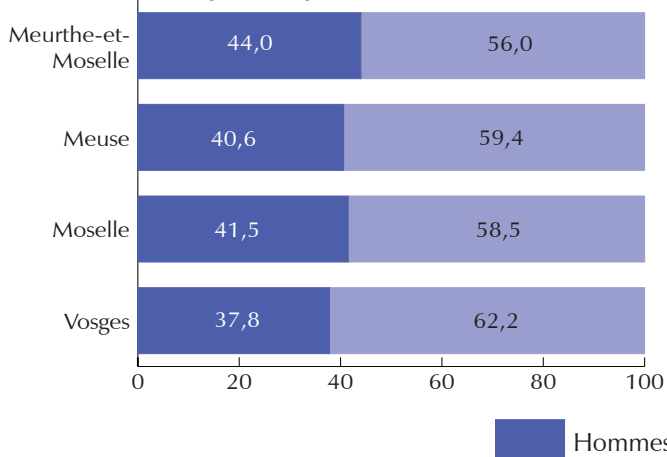
	Catégories ANPE					Total
	1+6	2+7	3+8	4	5	
% femmes	63,1	24,4	2,5	3,9	6,1	100,0
% hommes	83,3	2,7	4,4	5,5	4,1	100,0

Demandeurs d'emploi handicapés (Cotorep + Sécurité Sociale)

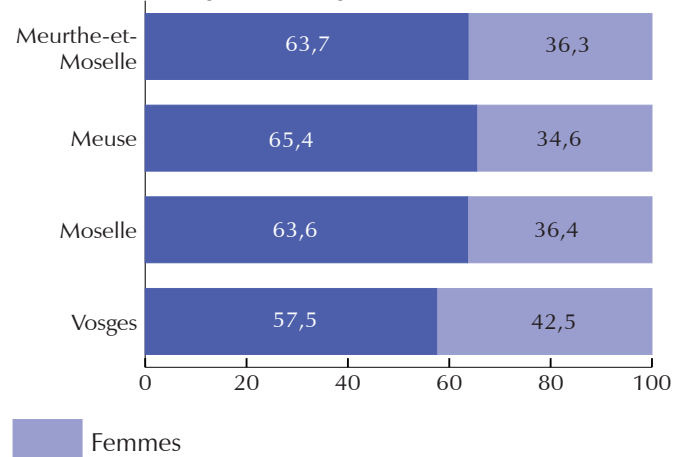
	Catégories ANPE					Total
	1+6	2+7	3+8	4	5	
% femmes	41,9	38,6	2,2	3,5	13,7	100,0
% hommes	63,3	18,6	3,1	4,8	10,2	100,0

Graphique n°4 - Les travailleurs handicapés demandeurs d'emploi toutes catégories selon le sexe, dans les départements lorrains, au 31/12/1999

Demandeurs d'emploi non prioritaires



Demandeurs d'emploi handicapés



6. En Lorraine, parmi l'ensemble des décisions favorables et valides prises durant l'année 1999, et qui concernent la population adulte de moins de 65 ans, on trouve 37% de reconnaissance de travailleur handicapé pour les hommes (contre 27% chez les femmes) et 24% d'attribution de l'AAH (32% chez les femmes).

NB : la COTOREP peut prendre plusieurs décisions favorables pour une même personne. Il s'agit bien des proportions relatives aux décisions prises et non pas aux effectifs physiques de personnes handicapées.

Le rôle et le fonctionnement de la Cotorep (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel)

Composition de la COTOREP : Émanation de la Loi de 1975 sur les handicapés, la COTOREP est composée de 24 membres nommés pour trois ans par arrêté préfectoral. Peuvent siéger des conseillers généraux, des représentants d'établissements accueillant des personnes handicapées, d'associations représentatives de personnes handicapées, d'organisations syndicales et patronales, d'organismes débiteurs des prestations sociales comme la Sécurité Sociale. Il existe une commission par département.

Rôle de la COTOREP : Elle est compétente pour connaître la situation des personnes handicapées adultes âgées d'au moins 20 ans (ou 16 ans en cas d'entrée dans la vie active). En fonction des demandes qu'elle reçoit, elle fait le point sur les aptitudes relatives à l'emploi, la formation, les aides financières et les placements en établissements médico-sociaux. C'est elle qui fixe le taux d'incapacité. La COTOREP est organisée autour de deux pôles de compétence, un pôle Emploi-formation professionnelle, et un pôle Aides sociales et financières, placements en établissements médico-sociaux. Le secrétariat permanent de la COTOREP se tient à la disposition des personnes handicapées pour les accueillir et les informer. Il a également en charge le suivi des dossiers individuels.

Fonctionnement de la COTOREP : La commission se réunit en deux sections distinctes, selon les questions à examiner.

✓ 1ère section - L'emploi et la formation :

La Commission est présidée par le DDTEFP. Elle prend des décisions sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et apprécie le degré d'aptitude au travail. Le travailleur handicapé est classé dans l'une des catégories A, B, ou C en fonction de son handicap.

Préalablement, une équipe technique composée de médecins, psychologues, assistants de service social, conseillers à l'emploi de l'ANPE, etc..., étudie l'ensemble du dossier, et émet un avis sur la demande. Mais c'est ensuite la Commission qui statue et prend la décision. Dans cette 1ère section, sont aussi examinés les projets de réinsertion professionnelle dans la fonction publique, l'orientation vers un établissement de travail protégé (C.A.T. ou A.P.) ou le milieu ordinaire de travail, les possibilités de suivre une formation professionnelle, et les questions financières relatives à l'installation dans l'emploi et à la garantie de ressources sous forme de complément de salaire.

✓ 2ème section : Les aides sociales et financières, et le placement en établissement médico-social :

La Commission prend des décisions sur le taux d'incapacité de la personne et l'attribution de la carte d'invalidité (à ne pas confondre avec l'invalidité au sens de la Sécurité Sociale).

Elle décide l'attribution de l'AAH (allocation d'adulte handicapé), de l'ACTP (allocation compensatrice pour tierce personne), de l'allocation compensatrice pour frais professionnels supplémentaires ainsi que d'autres aides complémentaires. En matière d'orientation vers des établissements médico-sociaux, sont concernés ici les MAS (maison d'accueil spécialisée), les foyers d'hébergement, les foyers à double tarification et les foyers occupationnels.

Textes de référence :

- Loi n° 75534 du 30 juin 1975
- Décret n°76479 du 2 juin 1976

Par ailleurs, dans la population des travailleurs handicapés COTOREP demandeurs d'emploi, les hommes sont plus nombreux à être confrontés à des handicaps graves et définitifs : 18,9% des hommes handicapés demandeurs d'emploi sont inscrits en catégorie C en décembre 1999, contre 14,3 % pour les femmes handicapées (cf. tableau n°4).

Arrêtons nous maintenant sur la situation spécifique des femmes demandeuses d'emploi handicapées. Chez elles, la recherche d'un emploi à durée indéterminée et à plein temps (catégories 1+6) est le fait de 41,9 %, de l'effectif total. Cependant, celles qui souhaiteraient intégrer un temps partiel (catégories 2+7) ou un emploi mieux adapté à leur situation actuelle (catégorie 5) constituent un groupe non négligeable : 38,7% d'inscriptions en catégories 2 + 7 et 13,7 % en catégorie 5. Dans le département des Vosges, il y a même modification de la hiérarchie dans les inscriptions à l'ANPE puisque c'est la catégorie 2 + 7 qui arrive en tête avec 43,7% des effectifs féminins reconnus handicapés, devant la catégorie 1 + 6 qui se situe à 35 % des inscriptions (cf. graphiques n°5).

Il existe un impact de l'âge sur la demande d'emploi des travailleurs handicapés

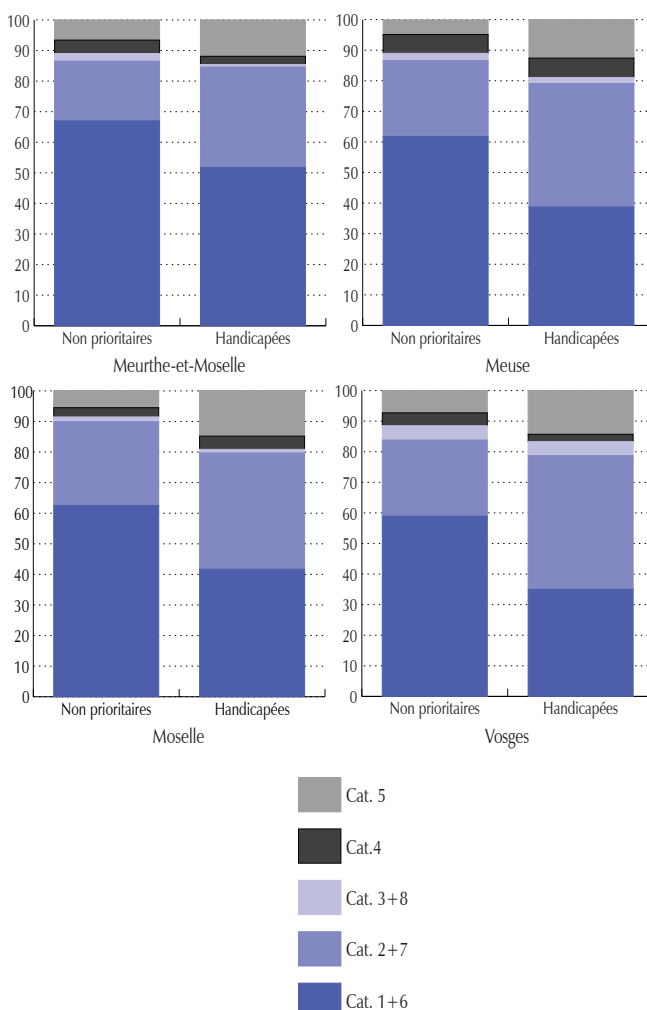
Examinons dans un premier temps la manière dont l'interaction entre l'âge et le handicap transparaît dans les statistiques de l'ANPE. Les demandeurs d'emploi handicapés sont proportionnellement plus âgés que les demandeurs d'emploi non prioritaires. De plus, on note un poids de personnes handicapées parmi les demandeurs d'emploi qui va croissant avec l'âge (se reporter au graphique n° 6 page suivante sur la pyramide des âges de demandeurs d'emploi⁷). La part des personnes handicapées parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi se situe, pour la Lorraine et toujours au 31 décembre 1999, à 2% chez les jeunes de moins de 26 ans, à 4,5% pour les personnes âgées de 26 à 34ans, 8,5% pour les 35-49 ans et 11,3% pour les 50 ans et plus. Lorsqu'on examine plus en détail les données, on constate que cet accroissement avec l'âge est le fait des catégories 2+7, 3+8 et 1+6. (cf. graphique n°7).

En ce qui concerne la faible représentation des jeunes handicapés dans les premières classes d'âges, elle témoigne vraisemblablement du fonctionnement de l'ensemble du système éducatif spécialisé. En effet, avec l'avance en âge s'accroît la probabilité que survienne un amoindrissement des capacités fonctionnelles.

Tableau n°4 - Répartition des demandeurs d'emploi reconnus handicapés par les COTOREP de Lorraine, par sexe et degré de handicap, toutes catégories, au 31/12/1999

Effectif par catégorie de handicap	Catégorie			
	A	B	C	Total
Femmes	1240	1561	469	3270
Hommes	1686	2663	1014	5363
Ensemble des Demandeurs d'emploi handicapés COTOREP	2926	4224	1483	8633
<i>Répartition (en%)</i>				
Femmes	37,9	47,7	14,3	100,0
Hommes	31,4	49,7	18,9	100,0
Ensemble des Demandeurs d'emploi handicapés COTOREP	33,9	48,9	17,2	100,0

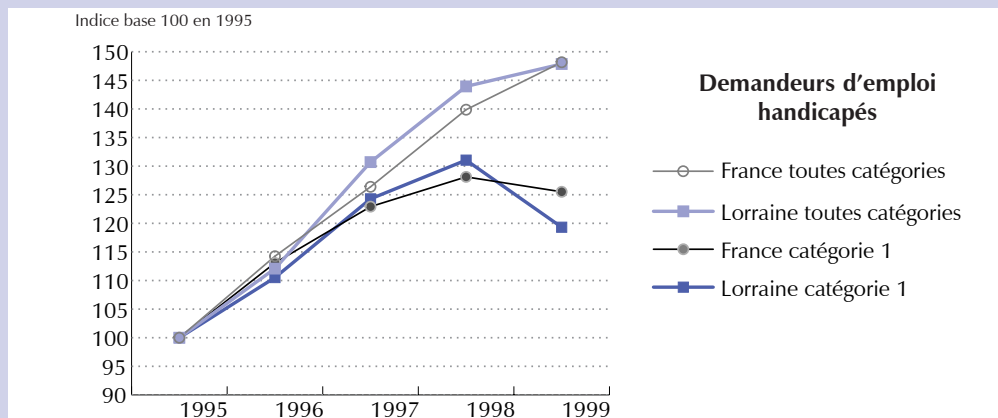
Graphiques n°5 - Répartition des femmes demandeuses d'emploi handicapées, par catégorie et département (en pourcentages)



7. une fois neutralisées les disparités d'effectifs dans les différentes classes d'âges

Lorraine / France métropolitaine, une comparaison intéressante

Entre 1995 et 1999, le nombre des personnes handicapées demandeuses d'emploi a augmenté, autant en Lorraine qu'en France métropolitaine : + 48%. La catégorie 1 connaît en revanche un infléchissement sur la période la plus récente. De 1998 à 1999, elle diminue de 9% en Lorraine contre seulement 2% pour la France métropolitaine. Le phénomène est également constaté pour la catégorie 5. Pendant ce temps, toutes les autres catégories continuent de croître, en Lorraine comme en métropole, et pour tous les demandeurs d'emploi qu'ils soient handicapés ou non (cf. graphique).



Les personnes handicapées représentent une proportion de 6,1% dans la demande d'emploi pour l'ensemble des catégories en Lorraine contre 5,3% pour la France métropolitaine, au 31 décembre 1999. De même, la Lorraine pèse 4,0% de la demande d'emploi des personnes handicapées contre 3,4% de la demande d'emploi totale.

L'analyse détaillée de cette sur-représentation montre qu'elle est surtout le fait des demandeurs d'emploi inscrits en catégories 1, 8 et 5 (cf. tableau ci-dessous).

	Catégories ANPE								Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Demandeurs d'emploi handicapés										
Lorraine	4 527	452	2 249	111	228	21	388	1 039	9 015	
France métropolitaine	126 317	12 539	49 463	4 060	6 732	880	9 644	17 926	227 561	
Poids Lorraine	3,6	3,6	4,5	2,7	3,4	2,4	4,0	5,8	4,0	
Ensemble des Demandeurs d'emploi										
Lorraine	84 783	19 241	21 356	2 261	3 851	942	6 699	8 369	147 502	
France métropolitaine	2 637 349	530 996	459 998	75 511	181 084	50 637	179 312	163 258	4 278 145	
Poids Lorraine	3,2	3,6	4,6	3,0	2,1	1,9	3,7	5,1	3,4	

L'interprétation de ces disparités est délicate dans la mesure où elles peuvent résulter autant de stratégies mises en œuvre par les demandeurs d'emploi que de modes de gestion de l'ANPE différents.

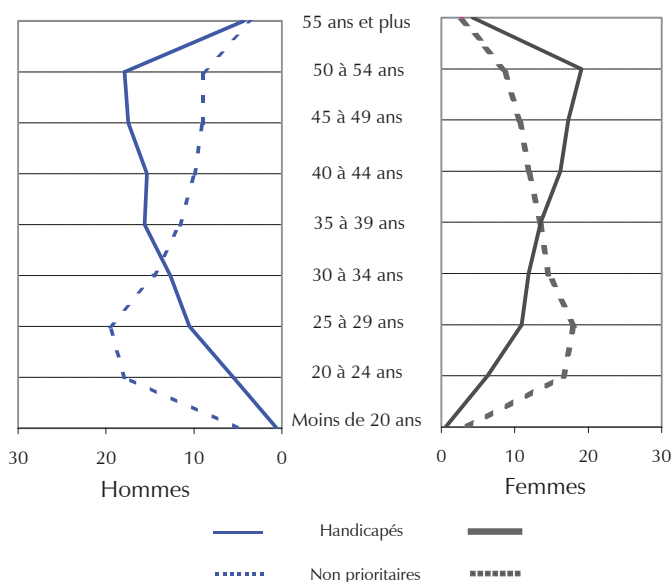
Enfin, le degré de sur-représentation des travailleurs handicapés dans la demande d'emploi varie selon le type de handicap. Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP en catégorie A sont proportionnellement beaucoup plus nombreux en Lorraine qu'en France métropolitaine. Comparativement, les demandeurs d'emploi prioritaires du fait de la Sécurité sociale sont moins représentés en Lorraine qu'au niveau national (cf. tableau ci-dessous).

Poids des personnes handicapées dans la demande d'emploi au 31 décembre 1999

	Lorraine	France	Ecart Lorraine/France
COTOREP A	2,0	1,3	+ 0,7
COTOREP B	2,9	2,9	0
COTOREP C	1,0	0,9	+ 0,1
Sécurité sociale	0,3	0,4	- 0,1

On peut donc supposer que nous rencontrerons, chez les jeunes, davantage de handicaps d'origine génétique ou congénitale ou encore provoqués par des maladies contractées durant l'enfance. Or, la plupart des jeunes dans cette situation sont accueillis par des structures éducatives spécialisées et restent éloignés de la vie active et, par conséquent, du chômage, pour une période un peu plus longue que les autres jeunes adultes.

Graphique n°6 - Pyramide des âges de demandeurs d'emploi lorrains au 31/12/1999, en pourcentages



Nous savons que la proportion de personnes à la recherche d'un emploi à temps partiel se renforce avec l'âge, que ce soit parmi le public non prioritaire ou le public handicapé (cf. tableau n° 5). Cependant, l'ampleur du phénomène est plus grande pour les personnes handicapées d'au moins 50 ans. Ainsi, lorsque 23,6% des chômeurs non prioritaires âgés d'au moins 50 ans sont candidats à un emploi à temps partiel, la proportion passe à 38,7% pour les personnes handicapées.

Graphique n°7 - Evolution du poids relatif des demandeurs d'emploi handicapés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi, en fonction de l'âge et par catégorie, en Lorraine au 31/12/1999

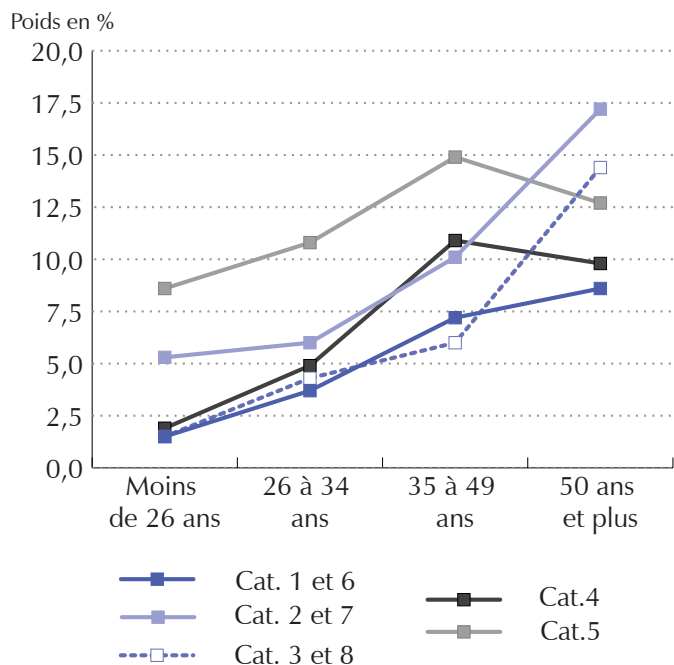


Tableau n°5 - Evolution de la part des demandeurs d'emploi en fonction de l'âge, en Lorraine au 31/12/1999 (Pourcentages de l'effectif inscrit dans la classe d'âges).

Demandeurs d'emploi handicapés

	Moins de 26 ans	26 à 34 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus
Catégories 1+6	60,0	58,2	56,1	48,9
Catégories 2+7	14,9	19,5	25,2	38,7
Catégories 3+8	2,7	3,1	2,0	4,0
Catégorie 4	6,0	5,7	4,9	1,0
Catégorie 5	16,2	13,5	11,8	7,4
Total de la classe d'âges	100,0	100,0	100,0	100,0

Demandeurs d'emploi non prioritaires

	Moins de 26 ans	26 à 34 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus
Catégories 1+6	80,7	71,7	66,5	65,7
Catégories 2+7	5,5	14,5	20,6	23,6
Catégories 3+8	3,9	3,2	3,0	3,0
Catégorie 4	6,4	5,3	3,7	1,2
Catégorie 5	3,5	5,3	6,2	6,5
Total de la classe d'âges	100,0	100,0	100,0	100,0

Jusqu'à présent, toutes ces observations sont cohérentes entre elles. Une évolution plus troublante en revanche est celle de la catégorie 5 (personnes pourvues d'un emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi tels que les CES), selon que l'on est handicapé ou pas. Au sein de la population des demandeurs d'emploi non prioritaires, la petite fraction inscrite en catégorie 5 suit une tendance à la hausse avec l'âge, même si elle reste toujours minoritaire : elle passe progressivement de 3,5% des inscrits, à 6,5% chez les 50 ans et plus (cf. tableau n°5). Du côté des personnes handicapées, on assiste au contraire à une baisse régulière du poids relatif de la catégorie 5. Les valeurs passent de 16,2% chez les moins de 26 ans, à 13,5%, puis 11,8%, et 7,4% chez les 50 ans et plus. Nous ignorons pour l'instant quels peuvent être les facteurs responsables de cette tendance. Il est possible qu'avec le vieillissement, le recours aux aides sociales soit plus systématique, de sorte que l'alternative pour le travailleur handicapé ne se jouerait plus entre son emploi actuel et un éventuel emploi nouveau, mais entre son emploi actuel et la sortie du marché du travail. Mais il est aussi possible que la motivation pour une mobilité volontaire s'affaiblisse chez les personnes handicapées en raison d'une probabilité moindre de trouver un emploi en milieu ordinaire avec l'âge. Enfin, le fait que cette catégorie englobe les personnes travaillant en CES nous conduit à penser qu'une investigation plus poussée serait ici nécessaire.⁸

Les effets de l'âge sur les travailleurs dépendent des secteurs d'activité dans lesquels ils travaillent et des emplois occupés

La source d'information que nous utilisons ici, les statistiques sur le marché du travail, ne renseigne pas sur les conditions de travail réelles qu'avaient les travailleurs privés d'emploi lorsqu'ils étaient en activité. En revanche, il est possible de connaître le secteur d'activité de leur dernier employeur, celui pour lequel ils exerçaient juste avant leur inscription à l'ANPE. On note ainsi que les demandeurs d'emploi handicapés proviennent plus souvent que leurs homologues non prioritaires, de l'industrie et de la construction, les publics non prioritaires étant un peu plus représentés proportionnellement dans le commerce, ce qui suppose un contact permanent avec le public (cf. tableau n° 6). Chez les inscrits en catégories 1 + 6, 13,2% de l'effectif des personnes handicapées sont originaires de la construction, contre 8,8% pour les publics non prioritaires. En

Tableau n° 6 - Secteur d'activité d'origine des demandeurs d'emploi lorrains selon les catégories d'inscription à l'ANPE, au 31/12/1999, en pourcentages (les primo demandeurs d'emploi ont été exclus du calcul)

Demandeurs d'emploi handicapés

Secteur d'activité dernier employeur	Catégories ANPE					Total
	1+6	2+7	3+8	4	5	
Agriculture	2,3	1,8	3,3	1,6	2,7	2,2
Industrie	23,9	25,7	29,6	19,1	18,5	23,7
Construction	13,2	8,2	15,0	12,2	8,6	11,4
Commerce	9,6	10,0	6,7	13,0	7,1	9,5
Services	44,3	49,1	41,7	38,0	51,3	46,0
Non renseigné	6,6	5,2	3,8	16,0	11,8	7,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Demandeurs d'emploi non prioritaires

Secteur d'activité dernier employeur	Catégories ANPE					Total
	1+6	2+7	3+8	4	5	
Agriculture	1,5	1,1	2,1	1,7	1,4	1,4
Industrie	21,0	18,4	22,8	17,2	16,2	20,2
Construction	8,8	2,3	7,4	5,0	4,0	7,3
Commerce	13,8	17,4	11,1	10,4	10,8	13,9
Services	42,4	50,8	46,3	35,1	46,5	43,8
Non renseigné	12,5	10,0	10,3	30,6	21,2	13,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

catégories 2 + 7, ce sont quelques 25,7% des personnes handicapées inscrites qui proviennent de l'industrie, contre 18,4% pour les homologues non prioritaires. Certes, l'absence plus fréquente de renseignement sur le secteur d'activité d'origine des demandeurs d'emploi non prioritaires devrait nous conduire à nuancer ce constat. Toutefois, on sait qu'un grand nombre d'emplois dans l'industrie, notamment manufacturières, et dans la construction, présentent des conditions de travail pénibles, qui exposent les salariés à des risques de détérioration de leur santé. Par conditions de travail pénibles, nous englobons aussi bien les contraintes physiques importantes traditionnellement évoquées à propos des emplois d'ouvriers dans la construction, que des contraintes résultant du maintien sur des postes de travail taylorisés, à cadence élevée, ou encore toutes

8. Cette étude est susceptible d'être intégrée dans le cadre des travaux futurs de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

les formes d'accentuation des pressions temporelles, qui, en même temps que l'émergence de la dimension commerciale, se généralisent à de nombreux emplois, surtout d'exécution. D'une façon générale, l'âge imprime ses marques sur l'évolution de la santé, de manière continue, mais il agit d'autant plus que le travailleur est exposé à une usure professionnelle importante.

Un autre argument en faveur de l'hypothèse d'un exercice professionnel antérieur générateur d'usure professionnelle est celui du niveau de qualification des demandeurs d'emploi. Chez les travailleurs handicapés privés d'emploi pour lesquels nous disposons d'une information sur le secteur d'activité antérieur, plus de la moitié des effectifs (54,5%) appartiennent aux catégories de manœuvre, d'ouvrier spécialisé ou d'employé non qualifié, contre une proportion de 36,5% chez les demandeurs d'emploi non prioritaires (cf. graphique n° 8).

Constatant la part élevée des faibles niveaux de qualification parmi les demandeurs d'emploi handicapés ne signifie pas qu'il y a un lien de causalité entre le facteur handicap et le facteur niveau de qualification. Lorsque l'on croise les trois variables (niveau de qualification, classe d'âges et sous-groupe d'appartenance : handicapés versus non prioritaires), on remarque que la structure par âge de la population joue à plein. Quel que soit le niveau de qualification, les demandeurs d'emploi handicapés sont plus âgés. Il y a donc bien un effet de génération. Cela dit, la lecture des ventilations détaillées révèle chez les personnes considérées par la COTOREP comme atteintes d'un handicap grave et définitif, la part des faibles niveaux de qualification : 13,6% de manœuvres et 21,1% d'ouvriers spécialisés parmi les inscrits de ce groupe (cf. tableau n° 7).

Graphique n° 8 - Niveau de qualification des demandeurs d'emploi (primo demandeurs d'emploi exclus), en Lorraine au 31/12/1999

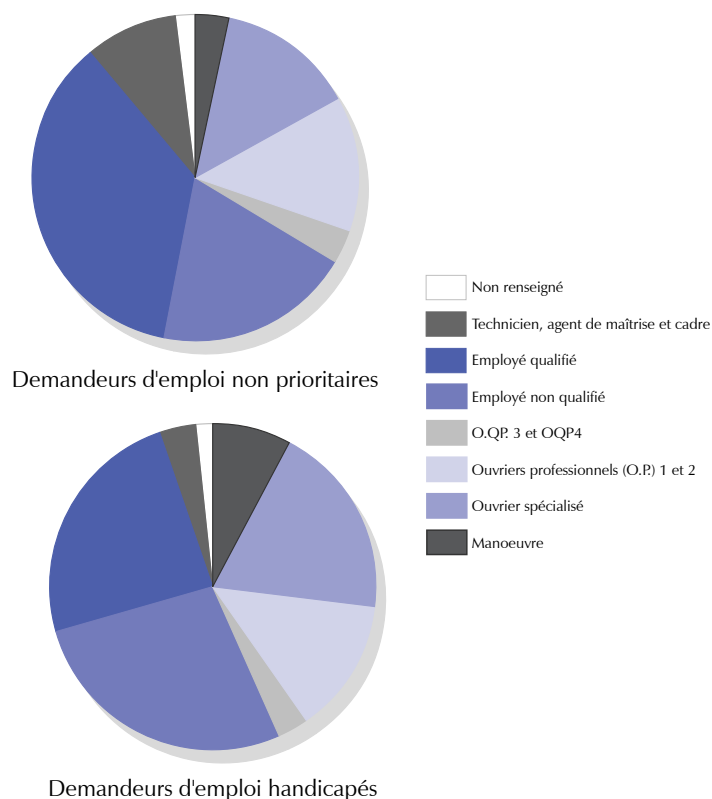


Tableau n° 7 - Niveau de qualification des demandeurs d'emploi selon le handicap (primo demandeurs d'emploi inclus), en Lorraine au 31/12/1999

Niveau de qualification	Ensemble des demandeurs d'emploi handicapés	COTOREP (catégories)			Publics non prioritaires
		A	B	C	
Manoeuvre	8,1	6,3	7,7	13,6	3,6
Ouvrier spécialisé	19,0	18,9	18,7	21,1	13,2
Ouvriers professionnels (O.P) 1 et 2	13,1	14,4	13,0	10,5	12,6
O.Q.P. 3 et OQP4	3,1	3,3	3,2	1,6	3,1
Employé non qualifié	27,5	26,1	28,0	28,7	20,4
Employé qualifié	24,1	25,6	24,2	20,7	35,6
TAM* et cadres	3,6	3,5	3,8	2,4	9,5
Non renseigné	1,5	1,9	1,4	1,4	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* TAM : Techniciens et agents de maîtrise

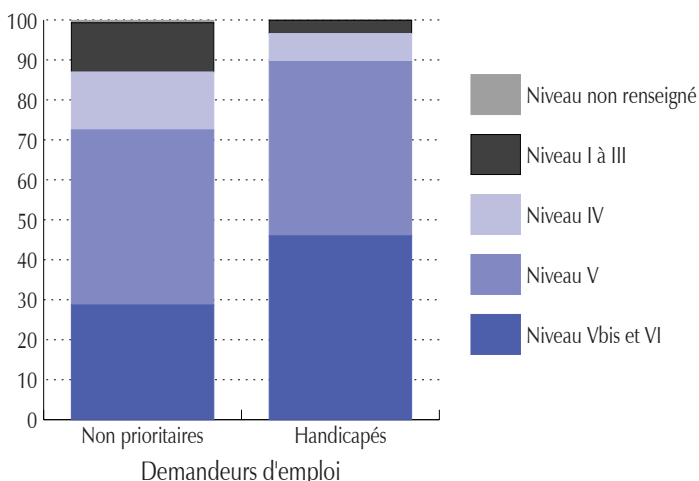
Les travailleurs handicapés inscrits à l'ANPE présentent des niveaux de formation plus faibles que ceux des autres travailleurs privés d'emploi. Pour une grande majorité d'entre eux, la recherche d'emploi s'oriente de ce fait vers des postes peu qualifiés.

En lien à ce qui vient d'être explicité à propos des qualifications, il existe un grand décalage entre le niveau de formation moyen des demandeurs d'emploi non prioritaires et celui des personnes handicapées inscrites à l'Agence (cf. graphique n° 9). Et il y a évidemment une interaction entre faible niveau de formation, faible niveau de qualification et occupation d'emplois d'exécution qui conduisent à des conditions de travail difficiles.

C'est surtout la proportion des personnes de niveaux Vbis et VI qui est de manière significative plus élevée chez les personnes handicapées inscrites. Elle est globalement de 46,0% pour l'ensemble des personnes handicapées (COTOREP + sécurité sociale) contre 28,7% pour les publics non prioritaires. A l'intérieur des catégories COTOREP, on constate de surcroît une proportion croissante des faibles niveaux de formation à mesure que le handicap s'aggrave : 42,7% des inscrits de catégorie A ont un niveau Vbis ou VI de formation, puis 46,0% des inscrits handicapés de catégorie B et enfin 52,1% des inscrits handicapés de catégorie C.

La consultation des données sur les emplois recherchés par les personnes inscrites montre l'impact du handicap (cf. tableaux n° 8a et 8b).

Graphique n°9 - Comparaison des niveaux de formation des demandeurs d'emploi selon le handicap, en Lorraine au 31/12/1999



Chez les hommes handicapés inscrits à l'ANPE, parmi les emplois les plus recherchés, on trouve des postes d'agent de sécurité et de surveillance, ou d'agent de gardiennage et d'entretien : 13,7% de la demande totale des travailleurs handicapés (les mêmes emplois ne sont recherchés que par 2,7% de la population non prioritaire inscrite). Il y a chez ces travailleurs la volonté manifeste de trouver une solution adaptée à leur problème d'emploi puisqu'ils orientent leur recherche vers des postes susceptibles d'être compatibles avec leur handicap actuel. Mais les emplois d'agent de manipulation et de déplacement des charges (6,9% de la demande totale) ou encore de jardinier d'espaces verts (6,2% de la demande totale), qui nécessitent une bonne condition physique, concentrent encore une grande partie de la demande

Tableau n° 8a - Emplois recherchés par les personnes inscrites à l'ANPE selon le handicap, en Lorraine au 31/12/1999

HOMMES

Les vingt premiers emplois recherchés par les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE

	Demandeurs d'emploi			
	Handicapés	Non prioritaires	Handicapés (en %)	Non prioritaires (en %)
Agent de sécurité et de surveillance	474	1 278	8,5	2,2
Agent de manipulation et de déplacement des charges	388	3 231	6,9	5,6
Jardinier d'espaces verts	345	1 052	6,2	1,8
Agent de gardiennage et d'entretien	291	288	5,2	0,5
Agent du stockage et de la répartition de marchandises	273	2 235	4,9	3,9
Polymaintien	265	870	4,7	1,5
Agent administratif d'entreprise	252	737	4,5	1,3
Conducteur-livreur	217	1 729	3,9	3,0
Assistant des travaux publics et du gros oeuvre	148	2 219	2,6	3,9
Agent d'usinage des métaux	139	1 670	2,5	2,9
Nettoyeur de locaux et de surfaces	138	458	2,5	0,8
Peintre en bâtiment	112	1 819	2,0	3,2
Agent de service de collectivité	82	208	1,5	0,4
Aide de cuisine	80	438	1,4	0,8
Interconnecteur en matériel électrique et électromécanique	80	721	1,4	1,3
Employé de libre-service	71	577	1,3	1,0
Agent de montage-assemblage de la construction mécanique	71	908	1,3	1,6
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	68	439	1,2	0,8
Marâcher-horticulteur	59	183	1,1	0,3
Electricien du BTP	47	1 111	0,8	1,9
Sous total des 20 premiers emplois recherchés	3 600	22 171	64,3	38,5
Ensemble de la demande d'emploi masculine	5 602	57 534	100,0	100,0

d'emplois. Ce qui prouve que le faible niveau de qualification et/ou de formation continue à peser très fortement sur les orientations professionnelles de cette main d'oeuvre.

Chez les femmes, la situation est plus tendue encore. L'emploi d'agent de service de collectivité concentre à lui seul presque 15 % des demandes des travailleuses handicapées. On constate par ailleurs un recul par rapport à des postes exigeant un niveau de

qualification plus élevé, comme les postes de secrétaire bureautique, comparativement aux demandeurs d'emploi non prioritaires.

Tout laisse penser que le faible niveau de qualification réduit les possibilités de choix.

Tableau n° 8b - Emplois recherchés par les personnes inscrites à l'ANPE selon le handicap, en Lorraine au 31/12/1999

FEMMES

Les vingt premiers emplois recherchés par les demandeuses d'emploi handicapées inscrites à l'ANPE	Demandeurs d'emploi			
	Handicapés	Non prioritaires	Handicapés (en %)	Non prioritaires (en %)
Agent de service de collectivité	506	7 202	14,8	8,9
Agent administratif d'entreprise	320	3 895	9,4	4,8
Agent d'accueil	270	1 722	7,9	2,1
Intervenant auprès d'enfants	228	4 683	6,7	5,8
Employé de ménage à domicile	193	4 015	5,7	5,0
Nettoyeur de locaux et de surfaces	170	4 430	5,0	5,5
Secrétaire bureautique polyvalent	153	4 943	4,5	6,1
Secrétaire bureautique spécialisé	123	4 736	3,6	5,9
Vendeur en équipement de la personne	113	4 711	3,3	5,8
Intervenant à domicile	106	2 356	3,1	2,9
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	87	1 699	2,5	2,1
Aide de cuisine	83	1 245	2,4	1,5
Transcripteur dactylographe	74	1 326	2,2	1,6
Hôte de caisse de libre-service	67	1 621	2,0	2,0
Employé de libre-service	63	2 519	1,8	3,1
Agent d'usinage des métaux	53	1 493	1,6	1,8
Vendeur en produits frais (commerce de détail)	49	2 221	1,4	2,7
Opérateur d'assemblage-montage des industries de l'habillement et autres fabrications à base d'étoffes	49	881	1,4	1,1
Agent de montage-assemblage de la construction mécanique	32	783	0,9	1,0
Employé(e) d'étage	30	517	0,9	0,6
Sous total des 20 premiers emplois recherchés	2 769	56 998	81,1	70,6
Ensemble de la demande d'emploi féminine	3 413	80 765	100,0	100,0

Conclusion

Nous voici au terme de ces premiers travaux, qui permettent d'identifier de manière concrète et sur une période de cinq années, la nature des désavantages auxquels sont confrontés les travailleurs handicapés demandeurs d'emploi. Nous savons que de nombreux praticiens interviennent de manière active en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés. Les présentes analyses illustrent cependant la nécessité de poursuivre les efforts entrepris et probablement d'impliquer encore plus les milieux professionnels employeurs.

D'ailleurs, une étude de la situation des travailleurs handicapés occupant un emploi en milieu ordinaire de travail devrait être réalisée durant l'année 2001 dans le cadre de l'OREFIPH Lorraine.

En effet, à partir des données quantitatives issues de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), il est possible d'étudier la nature des emplois tenus, le profil des entreprises employeuses, ainsi que les mouvements d'entrée et de sortie de la main d'œuvre handicapée. Enfin, une mobilisation des informations complémentaires détenues par le réseau Cap Emploi pourrait être intéressante. Peut-on comparer le profil de ceux qui s'insèrent professionnellement avec celui des personnes qui rencontrent plus de difficultés, et apprécier la durée de l'inactivité antérieure en cas de réinsertion ou d'insertion dans l'emploi ? D'une façon générale, il s'agirait de mieux connaître les trajectoires par lesquelles il y a une insertion professionnelle réussie.

Pour en savoir plus...

- ✓ *En 1998, croissance des embauches de travailleurs handicapés mais stabilité de leur taux d'emploi, Premières informations, et premières synthèses, DARES du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, n°28.1, juillet 2000.*
- ✓ *L'emploi des travailleurs handicapés en 1997 dans les établissements d'au moins 20 salariés, Premières informations, et premières synthèses, DARES du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, n°40.1, octobre 1999.*
- ✓ *Guide de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Lorraine coproduit par les institutions lorraines suivantes : DRTEFP, DRASS, ANPE et AGEFIPH, édition de juin 1999.*
- ✓ *Faciliter l'insertion des jeunes handicapés, in Réadaptation, n°461, juin 1999.*
- ✓ *Les handicapés au travail. Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle, Alain BLANC, Dunod, 1999 (seconde édition).*
- ✓ *Dossier : évitement du milieu de travail protégé, in Les colonnes d'Epsos n°62-63, décembre 1999 (actes d'une rencontre organisée par le CREAL et le FSE).*
- ✓ *Adultes handicapés - formation professionnelle - établissements - Marne la Vallée, ONISEP, 1998.*
- ✓ *Insertion des étudiants handicapés à l'université. Du diplôme à l'emploi. CTNERHI, (actes d'un colloque), 1998.*
- ✓ *L'accord de branche FEHAP - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, in Réadaptation n° 437, février 1997.*
- ✓ *Gestion des ressources humaines et insertion : le cas des handicapés, in CEE 4 PAGES, n°11, octobre 1995.*
- ✓ *Etudes préalables à la préparation des plans départementaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, AGEFIPH - DDTEFP, 1994-1995 (études réalisées par l'ORSAS).*

Composition du groupe de travail :

Catherine **FILPA** - OREFQ

Fabienne **JIMENEZ** - OREFQ

Daphnée **MASSON** - DRTEFP / SEPES

Carole **SAINT-GUILAIN** - ORSAS Lorraine

Yvon **SCHLERET** - ORSAS Lorraine