

# OREFQ Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications de Lorraine

Le bulletin de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications de **Lorraine**

## É D I T O

Edito 1

Dossier : 2

**Création de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées**

Brèves 4

### OREFQ

Centre d'Affaires Libération  
4, rue de la Foucotte - 54000 Nancy  
Tél : 03 83 98 37 37  
Fax : 03.83.98.98.78  
E-mail : contact@orefq.fr

Directeur de la publication :  
Catherine FILPA

Permanents de l'OREFQ :  
Catherine FILPA  
Fabienne JIMENEZ  
René KRATZ  
Marie-Laure ZORZIN

**L**a situation économique actuelle favorise le redémarrage de l'emploi et une partie de la population handicapée au chômage bénéficie de cette reprise. Cependant, l'ensemble des observations menées sur les demandeurs d'emploi handicapés durant une période de 5 années montre que miser sur la seule dynamique externe pour insérer ou réinsérer ces travailleurs ne suffirait pas en soi.

Les premiers travaux réalisés par l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle des Personnes handicapées (OREFIPH) portent sur la structure de la population des travailleurs handicapés demandeurs d'emploi par âge, sexe, niveau de formation et niveau de qualification.

Ils rappellent le bien fondé de la politique volontariste impulsée par les pouvoirs publics en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ils nous invitent à poursuivre les efforts collectifs visant à donner une place à ces travailleurs dans le monde professionnel.

## Création de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

*Affirmer des droits à l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées est certes louable. S'organiser pour minorer les blocages constatés lors de l'application de ces droits est encore mieux. En Lorraine, une des réponses apportées est la création de l'OREFIPH, qui témoigne d'une volonté politique d'organiser concrètement un dispositif d'observation de la situation des travailleurs handicapés au regard de l'emploi, de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle. Il encourage un certain décloisonnement puisqu'il associe pour la maîtrise d'ouvrage trois institutions lorraines : la DRTEFP, la DRASS et la Délégation régionale de l'AGEFIPH. Il mobilise par ailleurs les moyens existants en confiant la maîtrise d'œuvre conjointe à deux observatoires financés sur fonds publics : l'ORSAS et l'OREFO.*

### Quelle portée réelle a aujourd'hui le droit à l'emploi ?

Telle est la question que se posent de nombreux travailleurs. La Loi française affirme depuis longtemps le droit au travail pour chacun et s'agissant plus spécifiquement des travailleurs handicapés, le droit au maintien en milieu ordinaire de travail tant que cela est possible. Les inégalités de traitement des travailleurs lors des embauches puis, par la suite, durant l'exécution des contrats de travail, ont contraint le législateur à mettre en œuvre un dispositif spécifique d'insertion professionnelle (l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), ainsi qu'un éventail de mesures incitatives à l'embauche et à la formation sous la forme d'aides financières (exemples de fonds dotés en faveur des travailleurs handicapés : le fonds de l'AGEFIPH<sup>1</sup> mais aussi le Fonds National pour l'Emploi ou encore celui de la Formation Professionnelle). Malgré cela, il existe des freins aujourd'hui bien connus à la création d'un important volume d'emplois destinés à des travailleurs handicapés.<sup>2</sup> C'est pourquoi des actions de terrain ont d'ores et déjà été entreprises pour lever certains obstacles. Ces actions visent d'une part à inciter davantage les chefs d'entreprises à embaucher des travailleurs handicapés et d'autre part, à intervenir en amont de l'embauche auprès des personnes handicapées pour les aider à acquérir l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Au premier rang des institu-

<sup>1</sup> De par la Loi, la gestion du fonds de développement de l'insertion professionnelle des personnes handicapées est confiée à l'association AGEFIPH, administrée par des représentants des salariés, des employeurs et des personnes handicapées, ainsi que par des personnalités qualifiées.

<sup>2</sup> Citons par exemple un champ d'application de la loi de 1987 limité, un mode de calcul des effectifs peu favorable au quota, le caractère alternatif de l'obligation d'emploi ...

tions mobilisées se trouvent l'AGEFIPH, l'ANPE, le réseau Cap Emploi<sup>3</sup>, l'AFPA, ainsi que les services de l'Administration intervenant à un titre ou un autre en faveur des personnes handicapées (Santé, Emploi, Formation, Solidarité).

### Une convention d'objectifs signée en décembre 1998 entre l'État et l'AGEFIPH<sup>4</sup>

Durant l'année 1998, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, en charge de la coordination des activités des organismes et services publics ou privés concourant aux opérations relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, entreprend de redéfinir les modalités de liaisons entre ces divers organismes et services. Le contexte institutionnel général est celui du Plan National d'Action pour l'Emploi (PNAE) et de la Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, contexte favorable à un renforcement des politiques d'insertion des travailleurs très éloignés de l'emploi, et notamment des travailleurs handicapés.

<sup>3</sup> Durant le second semestre de l'année 2000, plusieurs organismes départementaux déjà spécialisés dans le l'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées, à savoir les Equipes de Préparation et de Suite de Reclassement (EPSR) et les Organismes d'Insertion et de Placement (OIP), se sont fédérés sous le label Cap Emploi. L'objectif de ce regroupement est de rendre plus visible et plus efficace l'offre de service en faveur des travailleurs handicapés et de mieux faire connaître aux chefs d'entreprise qui souhaitent recruter ou maintenir dans l'emploi des personnes handicapées l'ensemble des aides possibles. Cette logique de regroupement est celle du guichet unique, susceptible de proposer une prestation globale. L'AGEFIPH finance actuellement la quasi totalité des structures réunies dans Cap Emploi. Au mois d'octobre et de novembre 2000, une vaste campagne d'information dans les médias a eu lieu pour faire connaître ce nouveau label.

<sup>4</sup> Les informations de ce paragraphe reprennent pour l'essentiel le texte de cette convention.

Constatant que la décennie qui s'achevait était marquée par une faible évolution du taux d'emploi des personnes handicapées et par un accroissement du nombre de demandeurs d'emploi handicapés ainsi que de la durée de leur chômage, il a paru de première nécessité de donner une nouvelle impulsion tant au niveau national qu'au niveau local, aux stratégies d'emploi des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 en milieu ordinaire de travail.<sup>5</sup> La signature de la convention d'objectifs entre l'État et l'AGEFIPH, qui traduit cette volonté partagée, a pour but :

- " d'améliorer l'accès à l'emploi par un développement et une meilleure adéquation des dispositifs d'orientation, de formation et d'accompagnement
- d'assurer une égalité de traitement des personnes handicapées dans l'ensemble des régions (moyens de placement, formation, maintien dans l'emploi)
- d'évaluer la qualité, la complémentarité et la pertinence des mesures mises en œuvre, en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées. "

De nombreuses actions concrètes sont envisagées dans la convention, en cohérence avec les objectifs généraux énoncés. Cependant, dans le présent dossier, nous n'aborderons que les aspects relatifs au système d'information des acteurs, directement à l'origine de la constitution de l'OREFIPH.

## Permettre une meilleure maîtrise de l'information statistique concernant la population active handicapée et son emploi dans les entreprises

La préoccupation principale est de bâtir une analyse progressive de la situation de la population handicapée adulte au regard de l'emploi et du marché du travail, à l'échelle régionale et départementale. Pour ce faire, les signataires conviennent de s'échanger les informations statistiques ainsi que les données qualitatives disponibles sur tous les domaines couverts par la convention.

Mais en matière de données qualitatives et quantitatives, il y a encore beaucoup de progrès à faire. En effet, notre connaissance de la situation socioprofessionnelle des

travailleurs handicapés au regard de l'emploi est loin d'être unifiée.

En 1995, la formation Santé, Protection sociale du *Conseil National de l'Information Statistique* signalait les lacunes du système statistique relatif au handicap et à la dépendance, domaines de plus en plus importants dans notre société. La principale faiblesse constatée alors était celle d'un appareil statistique constitué d'une " juxtaposition d'enquêtes ou d'observations ayant leur logique et finalité propres [et non pas sous tendues] par une cohérence d'ensemble permettant de définir un véritable système de connaissance statistique." <sup>6</sup> Sur les personnes handicapées actives en particulier, il s'avérait qu'une information abondante était disponible mais qu'elle demeurait parcellaire. En conclusion de ses travaux, la formation Santé, Protection sociale avait émis un ensemble de recommandations concrètes permettant d'améliorer la connaissance des caractéristiques socio-démographiques des bénéficiaires de prestations spécifiques pour les personnes handicapées ou dépendantes, de systématiser les remontées d'informations émanant des COTOREP et CDES, et de réaliser des travaux d'études, entre autres des enquêtes longitudinales.

## En Lorraine, création de l'OREFIPH

S'appuyant sur la convention d'objectifs conclue le 9 décembre 1998 au niveau national entre l'État et l'AGEFIPH et sur le Programme exceptionnel de l'AGEFIPH pour la période 1999-2001, la Délégation régionale de l'AGEFIPH en Lorraine et l'État représenté par la DRTEFP ainsi que par la DRASS décident de fonder l'OREFIPH. Il ne s'agit pas d'ajouter une <sup>nième</sup> structure d'observation au paysage lorrain mais plutôt de faire travailler ensemble des structures déjà existantes : du côté des chevilles ouvrières se trouvent donc l'ORSAS et l'OREFQ.

La mission confiée est celle d'une observation menée au niveau régional et départemental ou tout autre échelon pertinent :

- de la population handicapée, quelle que soit sa situation par rapport à l'emploi
- du tissu économique, tant public que privé, assujéti ou non à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,

- des moyens et actions mis en œuvre pour insérer et maintenir les personnes handicapées dans l'emploi

- des résultats obtenus en termes de formation, d'insertion et de maintien dans l'emploi,

- et enfin des perspectives d'évolution des demandes d'emploi des personnes handicapées.

Un Comité de pilotage composé des cinq institutions concernées (les trois membres fondateurs, DRTEFP, DRASS et AGEFIPH, et les deux maîtres d'œuvre, l'ORSAS et l'OREFQ, à titre consultatif) a pour mission de :

- définir le programme annuel de travail,
- assurer le suivi de sa mise en œuvre,
- valider les résultats du travail effectué,
- et définir les modalités de publication et valorisation des productions.

Le Comité de pilotage peut s'adjoindre des compétences extérieures, si nécessaire. D'autres organismes d'études seraient donc en mesure de participer aux travaux du Comité en qualité d'experts.

En ce qui concerne les modalités de diffusion des travaux, sont prévues des publications régulières, au fur et à mesure de l'achèvement des projets inscrits chaque année au programme de travail de l'OREFIPH. En outre, une base de données quantitatives et qualitatives permettant de structurer l'observation et couvrant les cinq domaines d'intervention susmentionnés, sera accessible aux membres du Comité de pilotage, ce qui facilitera la réponse aux demandes en information des acteurs de terrain. De plus, elle alimentera en partie une base de données nationales qui rassemble au niveau de l'AGEFIPH les mêmes indicateurs pour toutes les régions de France.

Enfin, les activités de l'Observatoire feront l'objet d'une information régulière auprès du COREF (COMité REGional de la Formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi) et du SPÉR (Service Public de l'Emploi Régional), de telle manière qu'un bilan puisse être dressé collectivement.

<sup>5</sup> Nous renvoyons le lecteur au supplément du présent Bulletin intitulé " Handicap et chômage en Lorraine, OREFIPH n° 1 ", pour une information détaillée sur cette loi.

<sup>6</sup> Cf. Handicap et dépendance, l'amélioration nécessaire du système statistique, in Actualités du CNIS n° 22 de juillet 1997.

## Le programme de travail de l'OREFIPH des prochaines années

Cinq grands axes structurent le programme de travail des années à venir :

✓ La connaissance de la population handicapée : il s'agit ici de mieux appréhender les flux de personnes qui, soit sont des bénéficiaires de la loi de 1987, soit relèveront à court terme du champ d'intervention de l'AGEFIPH et de ses partenaires.

✓ Les entreprises et l'emploi : cet axe place les établissements concernés par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au cœur de l'observation, tout en élargissant la vision à un champ plus vaste.

✓ Les actions entreprises et les moyens mis en place : les travaux consisteront à recenser d'une part, les dispositifs ou structures œuvrant pour l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, et les moyens correspondants, et d'autre part, les actions réalisées visant le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, et la préparation et l'accompagnement vers l'emploi.

✓ Les résultats obtenus : il s'agit d'organiser un système d'observation des résultats concernant les placements des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Par résultats, on entend les volumes mais aussi les formes d'insertion professionnelle (nature des contrats, trajectoires, etc...).

✓ La prospective sur la demande de travail et l'accès à l'emploi des personnes handicapées : ce dernier axe vise à anticiper les flux de travailleurs handicapés sur le marché du travail, à partir des données relatives à l'entrée de jeunes handicapés dans l'âge adulte, et d'études sur l'incidence possible de nouvelles pathologies sur la demande de travail émanant de personnes handicapées et sur l'incidence possible de progrès technologiques et scientifiques sur l'accès à l'emploi de personnes handicapées.

Compte tenu de l'envergure du projet, une montée en charge progressive de l'OREFIPH est envisagée. Nul doute qu'au gré de nouvelles coproductions, l'observation de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés gagnera en qualité.

## Actualisation de l'Annuaire statistique de la Grande Région par l'INSEE Lorraine

*L'Annuaire Saar-Lor-Lux Rheinland-Pfalz Wallonie, dont la première parution datait de 1996, vient de faire l'objet d'une actualisation. Cet annuaire statistique présente et commente la plupart des caractéristiques économiques et sociales de la Grande Région (11 millions d'habitants, répartis sur un territoire de plus de 65 milliers de km<sup>2</sup>).*

*Cet outil précieux offre un vaste ensemble de données homogènes et fiables. Il comporte huit chapitres : données structurelles, population, enseignement, emploi et chômage, développement économique, santé, environnement et conditions de vie.*

*Cette publication, qui a exigé beaucoup d'efforts tant pour la collecte des données et leur harmonisation que pour la rédaction des commentaires et analyses, témoigne d'une coopération fructueuse entre le Statistisches Landesamt de Sarre et le Statistisches Landesamt de Rhénanie-Palatinat, le Service des Etudes et de la Statistique de la région Wallonne, le Stavec (Luxembourg) et bien sûr la Direction régionale de l'INSEE Lorraine. Une subvention du programme INTERREG IIA de l'Union européenne a permis son financement.*

*Pour toute information, s'adresser à la DRINSEE Lorraine, Bureau de vente. Tél. Standard : 03 83 91 85 85*

## L'OREF Alsace publie une intéressante étude sur l'image des métiers chez les jeunes de Troisième

*L'OREF d'Alsace a publié dernièrement une enquête réalisée en partenariat avec l'INSEE et le Rectorat de l'Académie de Strasbourg auprès des jeunes de classe de Troisième. L'objectif de l'enquête est de disposer de données quantitatives sur la façon dont les métiers sont perçus par les élèves de Troisième des collèges et de mesurer les critères qui incitent les jeunes à s'orienter vers une profession ou au contraire à s'en détourner.*

*Pour les filles et les garçons, chaque métier renvoie à des aspects particuliers du prestige social, ou de la reconnaissance sociale.*

*Les garçons ont une bonne image des métiers faisant appel à la technicité, tandis que les filles sont plus sensibles aux professions de contact ou d'expression. La filière d'enseignement suivie a un impact sur les réponses des jeunes et on retrouve un clivage entre les jeunes de l'enseignement général et les jeunes de autres filières. Les premiers ont une vision plus élitiste.*

*De même, l'origine sociale joue très fortement sur les avis positifs ou négatifs. Enfin, les critères les plus importants pour le choix d'une profession sont : être bien payé et avoir un emploi stable. Mais lorsqu'on différencie ce qui est important de ce qui est essentiel pour choisir un métier, alors le classement change : c'est l'emploi stable et régulier qui arrive nettement en tête avec près de deux répondants sur trois. Ces travaux qui portent sur une trentaine de métiers donnent un éclairage susceptible d'être utile à l'heure où de nombreuses professions déplorent les difficultés à embaucher les jeunes. Pour toute information, s'adresser à l'OREF d'Alsace. Tél. 03 88 15 69 62*

## ARTECA publie des travaux sur l'emploi culturel en Lorraine

*Le secteur culturel est un secteur composite difficile à appréhender dans la mesure où il n'existe pas de nomenclature commune de délimitation globale du champ culturel. La faiblesse des études statistiques qui portent sur le secteur de la culture tend à minimiser, voire à occulter l'importance que celui-ci joue localement tant en termes d'emplois que d'activités. Or, ce diagnostic réalisé par ARTECA en partenariat avec le Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi (GREE), équipe de l'Université de Nancy 2 associée au CNRS, et qui s'appuie sur l'exploitation des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) de 1998, dénombre les effectifs salariés des entreprises culturelles et repère leurs conditions d'emploi. Ainsi, au 31 décembre 1998 toujours selon les DADS, le secteur culturel en Lorraine, c'est :*

*- 1277 établissements et 14 976 salariés  
- 28 109 postes  
- 1 milliard 75 millions de francs de masse salariale.*

*Par ailleurs, l'INSEE Lorraine publiera également un dossier thématique dans sa revue " Economie Lorraine " du mois de janvier 2001 et une rencontre professionnelle sera organisée à cette occasion.*

*Pour consulter le rapport ou s'inscrire à la rencontre professionnelle, contacter ARTECA à Nancy. Tél : 03 83 40 87 40 Fax : 03 83 40 87 41 Email : arteca@wanadoo.fr*