

HANDICAP ET INSERTION PROFESSIONNELLE EN RÉGION RHÔNE-ALPES

RAPPORT ANNUEL : DONNÉES 2009 ET ÉVOLUTIONS 2008-2009

ÉDITION DÉCEMBRE 2010



OBSERVATOIRE
RÉGIONAL DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Ce rapport annuel synthétise les informations disponibles sur les personnes en situation de handicap et leur insertion professionnelle en région Rhône-Alpes.

Dans un contexte économique qui a été particulièrement difficile en 2008-2009, cet état des lieux paraît d'autant plus nécessaire afin d'avoir une meilleure connaissance du public en situation de handicap et de ses difficultés.

Ce rapport s'articule autour de cinq chapitres principaux relatifs au contexte socio-économique régional, à la population des personnes en situation de handicap, aux entreprises et à l'emploi, aux actions et moyens mis en place ainsi qu'aux résultats obtenus en matière d'accès à la formation, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi. Afin de faciliter les comparaisons d'une année sur l'autre, le plan reprend autant que possible les mêmes éléments que l'édition précédente.

Cette 4^{ème} édition porte sur les données de l'année 2009 et les évolutions enregistrées entre 2008 et 2009. Quand cela est nécessaire, les données des années antérieures sont également présentées. Par ailleurs, chaque fois que cela a été possible, des éléments comparatifs nationaux, régionaux, départementaux, voire infra départementaux sont apportés. Ils permettent de situer les départements rhônalpins par rapport à la moyenne régionale et les évolutions observées en Rhône-Alpes par rapport au niveau national.

Plusieurs encadrés rappellent les définitions et le cadre législatif en vigueur ; certains illustrent les résultats d'études menées au niveau national ou régional permettant ainsi d'enrichir l'analyse.

A la fin du document, une synthèse par chapitre présente les principaux éléments à retenir et une bibliographie détaillée permet au lecteur qui le souhaite d'approfondir certains thèmes particuliers.

Ce document est intégralement téléchargeable et par chapitre sur le site internet du CRDI Rhône-Alpes : www.handiplace.org.

Remerciements

L'Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées du CRDI Rhône-Alpes tient à remercier l'ensemble des institutions, organismes et partenaires qui ont contribué à cette édition 2010, notamment par la transmission de données statistiques.

Les données présentées dans ce rapport proviennent en effet de nombreux organismes à compétence régionale ou nationale : la DIRECCTE, le Conseil Régional, l'Agefiph, le FIPHFP, la CARSAT, la CNAMTS, la MSA, la CNAF, la DARES, la DREES, l'ARS, l'AFPA, le Ministère de l'éducation nationale, l'INSEE, la FA-GERH, les MDPH, Pôle Emploi, les Cap Emploi, les SAMETH, les Chambres consulaires et l'OPCALIA.

Réalisation

Ce document a été réalisé par l'équipe de l'Observatoire : Murielle KOECHLIN-ARSAC, responsable de l'observatoire et Sandrine VANDELDE, chargée d'études statistiques avec la participation de Catherine GREMAUD, directrice du CRDI Rhône-Alpes.

Pour contacter l'Observatoire :

Email : observatoire@handiplace.org

Ligne directe : 04.75.78.34.57

Le contexte socio-économique

La démographie	p 3
La population active	p 5
L'emploi total (salarié et non salarié)	p 5
Le chômage	p 8

La population handicapée

Les personnes concernées par le handicap

Estimation de la population en situation de handicap au niveau national	p 11
Estimation de la population handicapée active en France	p 13
Estimation de la population handicapée en Rhône-Alpes	p 14
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	p 17
<ul style="list-style-type: none"> Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH Les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi 	

Les enfants et adolescents en situation de handicap

Les jeunes en établissements médico-éducatifs	p 27
La scolarisation des enfants et adolescents en situation de handicap	p 29
Les étudiants en situation de handicap	p 31

Les personnes handicapées en recherche d'emploi

Les salariés licenciés pour inaptitude physique	p 32
La situation et l'évolution du chômage des travailleurs handicapés	p 34
<ul style="list-style-type: none"> L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap et tous publics Les entrées et les sorties du registre du chômage 	
Les caractéristiques des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi	p 39

Les personnes handicapées en emploi en milieu ordinaire de travail

L'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé	p 41
L'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique	p 43
Les salariés handicapés dans les entreprises adaptées	p 45

Les personnes handicapées en emploi en milieu de travail protégé

Les adultes en établissement et service d'aide par le travail	p 44
---	------

Les entreprises et l'emploi

Les établissements	p 49
Les salariés du secteur privé	p 50
Les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi	p 51
Le secteur public assujetti à l'obligation d'emploi	p 53
Les offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi	p 55
Les métiers en tension	p 56
Les besoins de main d'œuvre prévus pour 2009	p 57

Les actions et moyen mis en place

Le cadre institutionnel et politique	p 59
Les partenaires institutionnels, acteurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi	p 61
<ul style="list-style-type: none"> Le réseau Cap Emploi Pôle Emploi Les dispositifs dédiés au maintien dans l'emploi La démarche qualitative d'accueil en formation des personnes en situation de handicap Les dispositifs et outils spécifiques de l'Agefiph 	

Les résultats

Les mesures d'accompagnement et les actions

Les actions de Cap Emploi auprès des entreprises	p 69
Les actions de Cap Emploi auprès du public	p 70
Les accueils et les actions d'évaluation et d'accompagnement menés par Pôle Emploi	p 73
L'accueil des jeunes par les missions locales	p 74

L'accès à la formation professionnelle

Les entrées en stage et en formation du réseau Cap Emploi et Pôle Emploi	p 75
L'orientation professionnelle, la mobilisation et la remise à niveau	p 76
Les préparations à l'emploi	p 77
L'accès à l'apprentissage	p 78
La formation par le biais de l'AFPA	p 80
La formation en centre de rééducation professionnelle	p 81

L'insertion professionnelle

Les contrats aidés	p 83
Les aides à l'insertion versées par l'Agefiph	p 85
Les sorties du chômage pour les personnes handicapées inscrites à Pôle Emploi	p 87

Le maintien dans l'emploi

Les accueils réalisés par les dispositifs dédiés	p 89
Les maintiens dans l'emploi réalisés	p 90

L'essentiel par chapitre...

Bibliographie

Sigles utilisés

LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE national et régional

La région Rhône-Alpes et ses départements



Source : Ministère de l'Intérieur
Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire

La démographie

Contexte national et régional

Au 1^{er} janvier 2007, la population légale de la France métropolitaine s'élève à 61,8 millions d'habitants. La région Rhône-Alpes est la deuxième région la plus peuplée de France. En effet, avec plus de 6 066 000 habitants, elle regroupe 9,8% de la population française. Depuis 1999, elle a gagné 420 500 habitants, soit une croissance annuelle moyenne de 0,9% supérieure à celle de la France métropolitaine (0,7%).

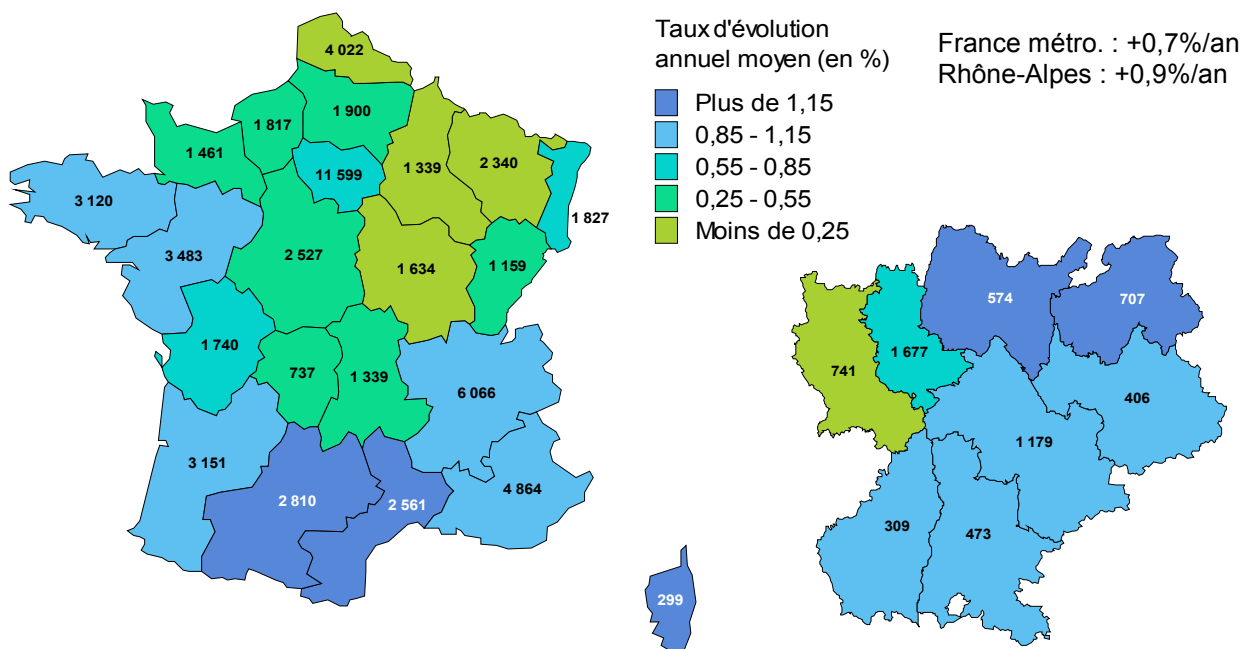
Les chiffres-clés

Rhône-Alpes

- 6 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2007, soit 10% de la population de France métropolitaine.
- 54% des rhônalpins ont entre 20 et 59 ans.
- Évolution de +0,9% par an entre 1999 et 2007, contre +0,7% au niveau national.
- 2 872 120 actifs de 15 à 64 ans en 2007.

Source : INSEE, Recensement de Population 2007 (RP) exploitation principale.

Population légale au 1^{er} janvier 2007 (en milliers) et taux d'évolution annuel moyen depuis 1999 en France et en région Rhône-Alpes (en %)



Source : INSEE RP1999 et RP2007 exploitations principales - Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

Il existe cependant des disparités départementales : la Haute-Savoie et l'Ain enregistrent les croissances démographiques les plus importantes (+1,4% par an) tandis que la population du département de la Loire n'a augmenté que de 0,2% par an depuis 1999.

A savoir

Pour connaître le nombre d'habitants d'un territoire, la source statistique de référence est le **recensement de la population**. La méthode mise en œuvre depuis 2004 permet d'actualiser chaque année les populations légales de toutes les circonscriptions administratives, actualisation particulièrement importante compte tenu des évolutions rapides de la société. Les populations au 1^{er} janvier 2007 ont ainsi été publiées le 31 décembre 2009 ; les populations 2008 seront publiées fin 2010.

En complément, des données plus récentes sont fournies par un dispositif d'**estimations de population**, lui aussi rénové. Il permet de disposer, au 1^{er} janvier 2008, des estimations par sexe et âges déclinées par régions et départements.

Source : www.insee.fr

Pour en savoir plus :

- Vue d'ensemble - Portrait de la population - France, portrait social - Édition 2010, Insee : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=FPORSOC10C

- « La croissance de la population se diffuse sur l'ensemble du territoire rhônalpin », Insee Rhône-Alpes - La Lettre Analyses et Résultats n°101-Janvier 2009

Région Rhône-Alpes

La croissance démographique est plus élevée sur la période récente. L'évolution annuelle de la population observée entre 1999 et 2007 est supérieure, dans tous les départements rhônalpins, par rapport à la période intercensitaire précédente (1990-1999).

La Loire enregistre un retournement de tendance, passant d'une diminution de 0,3% par an à une augmentation de 0,2% par an, sous l'effet principalement d'une diminution de son déficit migratoire. Dans les départements les plus dynamiques, l'Ain et la Haute-Savoie, la croissance démographique (+1,4% par an) s'accélère, l'excédent des migrations se renforçant.

La croissance rhônalpine est soutenue à la fois par un solde naturel positif (c'est-à-dire un excédent des naissances sur les décès) et par un solde positif des échanges migratoires (plus d'arrivées dans la région que de départs).

Chaque année, Rhône-Alpes accueille en moyenne 64 000 nouveaux habitants (de 5 ans et plus) en provenance des autres régions françaises, tandis qu'environ 56 000 rhônalpins partent.

Près de trois personnes sur cinq qui viennent s'installer en Rhône-Alpes ont entre 18 et 40 ans. Les arrivées de jeunes actifs diplômés et de cadres sont particulièrement nombreuses, ce qui confirme l'attractivité du territoire.

La population rhônalpine est un peu plus jeune en moyenne que la moyenne nationale avec une part de jeunes de moins de 20 ans plus importante (25,5% contre 24,6%) et, à l'inverse, une proportion de personnes âgées de 75 ans et plus inférieure (8,1% contre 8,6%).

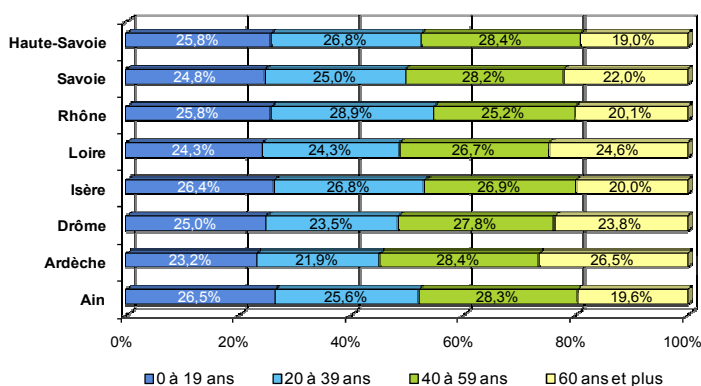
La part des moins de 20 ans est élevée dans l'Ain et l'Isère (environ 26,5%), tandis que le Rhône abrite une forte part de 20 à 39 ans (28,9%), en raison de l'attractivité de l'agglomération lyonnaise pour les étudiants et les jeunes actifs. Les moins de 40 ans restent minoritaires en Ardèche, dans la Drôme, dans la Loire et en Savoie.

Estimation de population au 1^{er} janvier 2008 en Rhône-Alpes et France métropolitaine, par sexe et classes d'âge

		Rhône-Alpes		France métropolitaine	
		Effectif	%	Effectif	%
Par âge	0 à 19 ans	1 560 992	25,5%	15 315 215	24,6%
	20 à 39 ans	1 610 772	26,3%	16 161 795	26,0%
	40 à 59 ans	1 646 687	26,9%	17 018 470	27,4%
	60 à 74 ans	797 164	13,0%	8 261 819	13,3%
	75 ans et plus	497 385	8,1%	5 373 701	8,6%
Par sexe	Hommes	2 975 350	48,7%	30 083 155	48,4%
	Femmes	3 137 650	51,3%	32 047 845	51,6%
Total		6 113 000	100%	62 131 000	100%

Source : INSEE - Estimations de population au 1^{er} janvier 2008 - Données actualisées au 19 janvier 2010 - Limites territoriales au 1^{er} janvier 2010. Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

Répartition de la population rhônalpine par tranche d'âge au 1^{er} janvier 2008



Source : INSEE - Estimations de population au 1^{er} janvier 2008 - Données actualisées au 19 janvier 2010 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire

A savoir

Si les tendances démographiques récentes se maintiennent, la région Rhône-Alpes comptera 7,5 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2040, soit 1,4 million de plus qu'en 2007. Le taux de croissance régional, supérieur au taux national, ralentirait progressivement. L'évolution de la population régionale serait toujours soutenue par une fécondité moyenne combinée à une attractivité importante pour les personnes en âge d'avoir des enfants. Rhône-Alpes serait, comme toutes les autres régions, confrontée aux défis liés au vieillissement de sa population, mais de manière moins importante. En effet, la région reste avant tout attractive pour les jeunes. Selon le scénario central, la population des jeunes de moins de 25 ans augmenterait de 248 000 dont 156 000 pour les moins de 15 ans. Celle des 60 ans et plus connaîtrait la plus forte hausse avec 926 000 personnes supplémentaires dont 455 000 personnes de 65-79 ans et 396 000 personnes de plus de 80 ans. Ces augmentations de population chez les jeunes mais surtout chez les personnes âgées devraient générer dès 2020 de nouveaux besoins en structures médicales ou d'accueil pour les personnes âgées dépendantes mais également en équipements scolaires. Les départements de la région devraient conserver leurs spécificités en la matière.

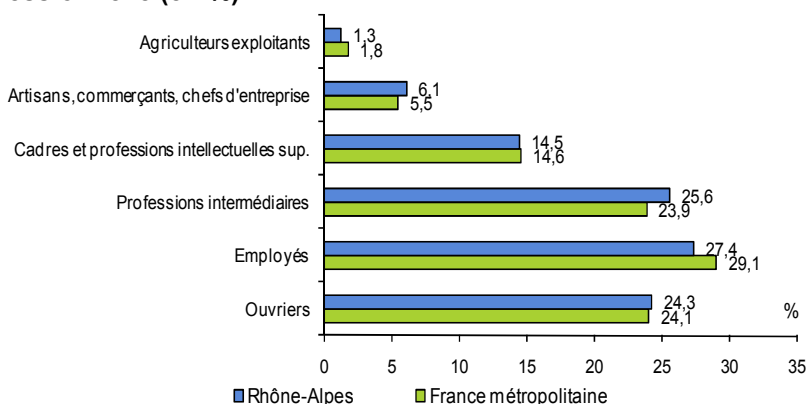
Source : INSEE Rhône-Alpes, La Lettre - n°135 - décembre 2010 « Rhône-Alpes à l'horizon 2040 : 7,5 millions d'habitants ». Pour en savoir plus, consultez également : INSEE Rhône-Alpes, La Lettre - n°136 - décembre 2010 « Une forte croissance démographique dans le Grand Sud-Est à l'horizon 2031 » sur www.insee.fr.

La population active

La population active qui regroupe les actifs ayant un emploi et les chômeurs est estimée en Rhône-Alpes à 2 872 120 en 2007, soit 72,6% des personnes âgées de 15-64 ans (contre 71,6% en France métropolitaine). Le taux d'emploi des 15-64 ans s'élève à 65,7%, soit 2 points de plus que celui enregistré au niveau national.

La population active rhônalpine se caractérise par une part plus importante de professions intermédiaires qui regroupent 25,6% des actifs de la région contre 23,9% en France métropolitaine, tandis que les employés sont à l'inverse sous-représentés par rapport au niveau national (27,4% contre 29,1%).

La population active de 15 à 64 ans selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)



Source : Insee, RP 2007 exploitation complémentaire. Traitement : CRDI Rhône-Alpes.

A SAVOIR

Selon le recensement de la population de 2007, la France métropolitaine compte 29 millions d'actifs de 15 ans et plus, qui peuvent se décomposer en six groupes sociaux. Ces derniers sont inégalement répartis sur le territoire. Les principales disparités concernent tout d'abord les agriculteurs exploitants et les ouvriers agricoles, qui sont plus représentés dans les régions de l'ouest que de l'est. Par ailleurs, les autres grandes catégories de non-salariés, les artisans, commerçants, et autres professions libérales, sont plus présentes dans la moitié sud de la France. Enfin, les cadres sont particulièrement concentrés en Île-de-France ; cela se vérifie plus particulièrement chez les jeunes cadres et les cadres ayant un diplôme de niveau inférieur à Bac+2.

Source : INSEE Première n°1317 - octobre 2010. « Des spécificités socioprofessionnelles régionales »; pour en savoir plus : www.insee.fr

L'emploi total (salarie et non salarie)

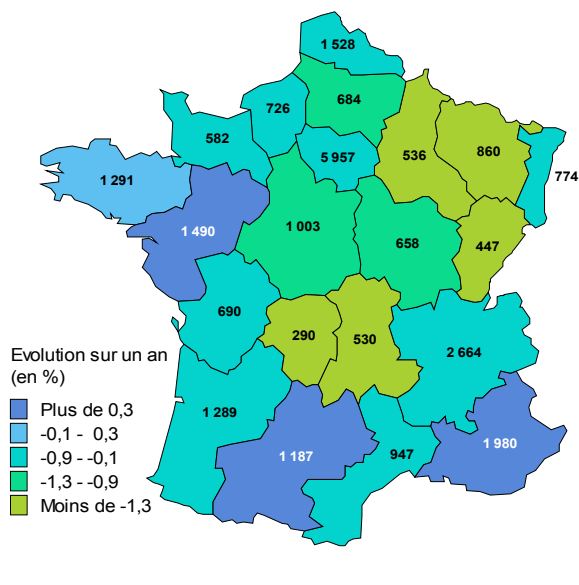
Selon les estimations annuelles d'emploi publiées par l'Insee, la France métropolitaine compte un nombre d'emploi total de 26 225 518 (emplois salariés et non salariés) au 31 décembre 2008, soit une baisse de 0,53% par rapport à la fin 2007.

Sur cette période, seul le secteur de la construction enregistre une augmentation de ses effectifs (+1,1%), tandis qu'une baisse est enregistrée dans les secteurs de l'agriculture (-3,4%), de l'industrie (-2,3%) et du tertiaire (-0,2%).

La tertiarisation de l'économie se poursuit : le secteur tertiaire représente fin 2008 près de 77% du nombre total d'emplois.

En Rhône-Alpes, la baisse de l'emploi total s'élève à -0,13% entre fin 2007 et fin 2008, soit une estimation du nombre total d'emploi (salariés et non salariés) tous secteurs d'activités confondus de 2 663 645 au 31 décembre 2008.

Estimation d'emploi total au 31 décembre 2008 (en milliers) et évolution sur un an en France métropolitaine



Source : INSEE - Estimations d'emploi, les données 2008 sont provisoires, les données 2007 sont définitives. Traitement : CRDI Rhône-Alpes, pôle Observatoire.

Précision :

A partir de 2009, les estimations d'emploi annuelles sont calculées à partir du dispositif Estel (Estimations d'emploi localisées), qui se fondent sur l'utilisation des sources administratives en niveau.

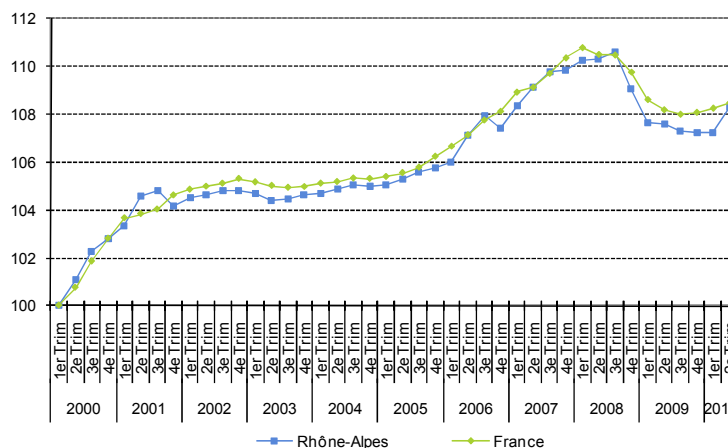
<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/estimation-emploi-local-estel.htm>

L'évolution est contrastée selon les départements. Le Rhône, qui concentre un tiers de l'emploi régional total, enregistre une augmentation de l'emploi total de +1,6% entre fin 2007 et fin 2008 alors que sur la même période, dans les départements de l'Ain et de la Loire, l'emploi total baisse de plus de 2%.

Les chiffres de l'Unedic sur l'emploi salarié privé permettent de disposer de données plus récentes. Suite au retournement économique, puis à la crise, survenus en 2008, un regain d'activité s'est traduit au deuxième trimestre 2010 par une amélioration de l'emploi soutenue pour moitié par l'activité intérimaire. Ainsi, comme le montre le graphique ci-contre, même si les effectifs salariés privés restent nettement inférieurs au niveau de juin 2008, l'emploi salarié a progressé de 1% en Rhône-Alpes au deuxième trimestre 2010 par rapport au 1^{er} trimestre, soit une hausse supérieure à celle observée en France (+0,2%).

Sur un an, la région Rhône-Alpes garde un niveau de croissance supérieur à celui de la France : +0,7% contre +0,3%. Parmi les départements rhônalpins, ce sont la Drôme et la Savoie qui enregistrent les augmentations les plus importantes entre juin 2009 et juin 2010 (respectivement +1,7% et +2%). Dans l'Ain et la Haute-Savoie, le retour à la hausse de l'emploi total contraste avec les baisses particulièrement prononcées qui avaient été observées entre juin 2008 et juin 2009.

Évolution comparée des effectifs salariés privés en Rhône-Alpes et en France depuis 2000 (base 100 : 1^{er} trimestre 2000)



Source : Unedic, Statistiques trimestrielles des établissements affiliés - Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

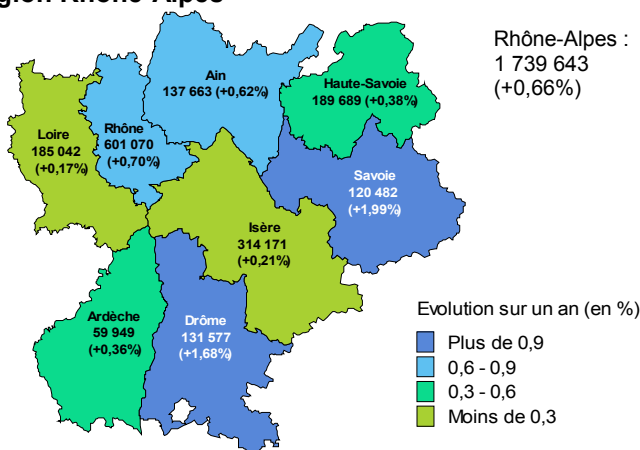
A savoir

D'après une publication de l'Insee, la crise a davantage touché les régions du Nord-Est en termes d'emploi, et principalement les régions industrielles. Les régions du sud, dont l'activité est orientée vers le tertiaire, ont été les plus préservées. Le Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, la Bretagne et les Pays de la Loire, jusque-là dans une dynamique positive, n'ont pas pour autant été épargnés par la crise. A l'inverse, l'emploi en Île-de-France a mieux résisté que ce qu'on aurait pu envisager.

A la suite de la crise, le chômage a augmenté dans l'ensemble des départements. Les plus touchés sont ceux pour lesquels le taux de chômage était déjà élevé précédemment. Cependant, d'autres départements, comme l'Ain, la Vendée, le Jura et la Haute-Savoie épargnés jusqu'alors ont également subi une augmentation élevée.

Source : INSEE Première n°1295 - mai 2010. «les conséquences de la crise sur l'emploi dans les régions»; pour en savoir plus : www.insee.fr.

Estimation du nombre de salariés du secteur privé au 30 juin 2010 et évolution sur un an par département de la région Rhône-Alpes



Source : Pôle Emploi Rhône-Alpes - Statistiques, études & prospective, Études trimestrielles, Estimations en données CVS - Traitement : CRDI Rhône-Alpes. Champ : les salariés de tous les établissements affiliés à l'Assurance chômage. Sont exclus les emplois salariés du secteur public et ceux du secteur agricole (MSA).

Les chiffres-clés

Rhône-Alpes

2 663 645 emplois en Rhône-Alpes au 31/12/2008 (soit 10,0% du total national) dont :

- 90,4% d'emplois salariés,
- 9,6% d'emplois non salariés (soit 256 645 emplois).

France métropolitaine

26 225 518 emplois en France au 31/12/2008 dont :

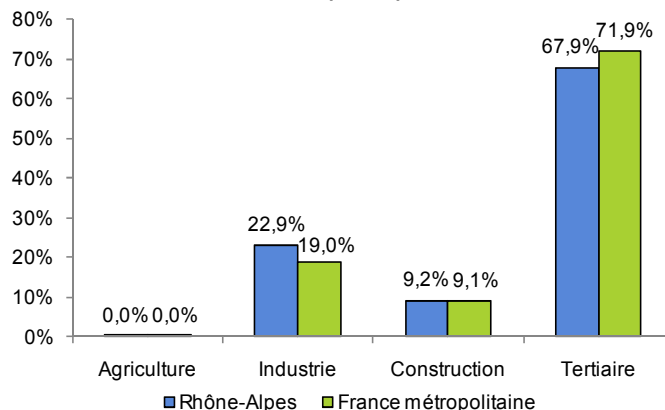
- 91% d'emplois salariés,
- 9% d'emplois non salariés (soit 2 371 320 emplois).

Source : INSEE, estimations provisoires d'emploi au 31 décembre de l'année n.

Emploi par secteur d'activité : répartition et évolution

La répartition des effectifs du secteur privé par secteur d'activité illustre les spécificités du tissu économique régional, tourné vers l'industrie même si le secteur tertiaire reste le premier employeur de la région (68% des salariés). L'industrie représente environ 20% de la valeur ajoutée de la région Rhône-Alpes qui est par ailleurs la première région sous-traitante industrielle de France (20% des effectifs nationaux). L'industrie des véhicules utilitaires lourds est très présente (Renault Trucks, Irisbus), elle représente 60% du niveau national. Ainsi, le secteur de l'industrie est surreprésenté dans la région par rapport au niveau national : il regroupe 22,9% des effectifs salariés du secteur privé contre 19% en France métropolitaine. A l'inverse, le secteur tertiaire est proportionnellement moins représenté qu'au niveau national. Cette spécificité rend la région particulièrement sensible à la conjoncture nationale et internationale.

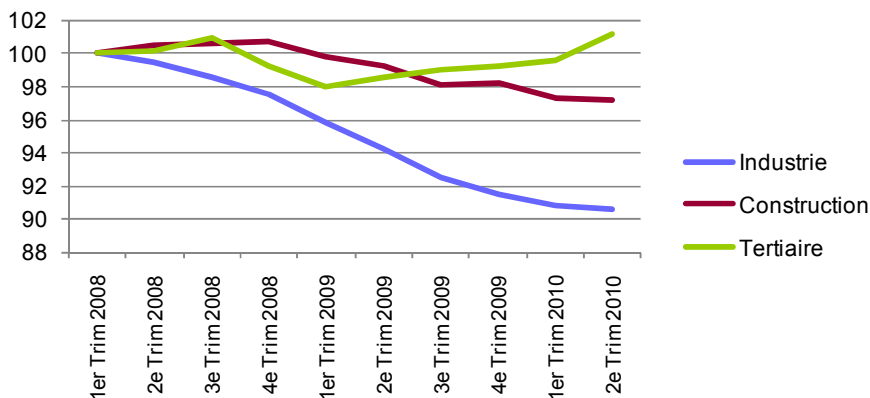
Répartition de l'emploi salarié privé par secteur d'activité au 31 décembre 2009 (en %)



Source : Unedic, Statistiques annuelles de l'emploi au 31 décembre 2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

Si l'emploi total rhônalpin se démarque des autres régions par une des progressions les plus importantes de France au 2^{ème} trimestre 2010, le nombre d'emplois dans l'industrie continue de régresser même si la

Évolution des effectifs salariés privés par secteur d'activité en Rhône-Alpes (base 100 : 1^{er} trimestre 2008)



Source : Pôle Emploi Rhône-Alpes - Statistiques, études & prospective, Études trimestrielles, Estimations en données CVS - Traitement : CRDI Rhône-Alpes.

Champ : les salariés de tous les établissements affiliés à l'Assurance chômage. Sont exclus les emplois salariés du secteur public et ceux du secteur agricole (MSA).

baisse est moins soutenue que par le passé. Avec une baisse de 0,3% au 2^{ème} trimestre 2010, le secteur industriel perd 3,8% de ses effectifs entre juin 2009 et juin 2010. Même si la baisse dans le secteur de la construction semble se ralentir, il perd quand même 2,1% de ses emplois sur la même période. Avec une progression de 1,6% au 2^{ème} trimestre 2010, le secteur tertiaire soutient à lui seul la croissance de l'emploi total. La hausse amorcée au 2^{ème} trimestre 2009 se poursuit, ce qui porte à +2,6% l'évolution du secteur sur un an.

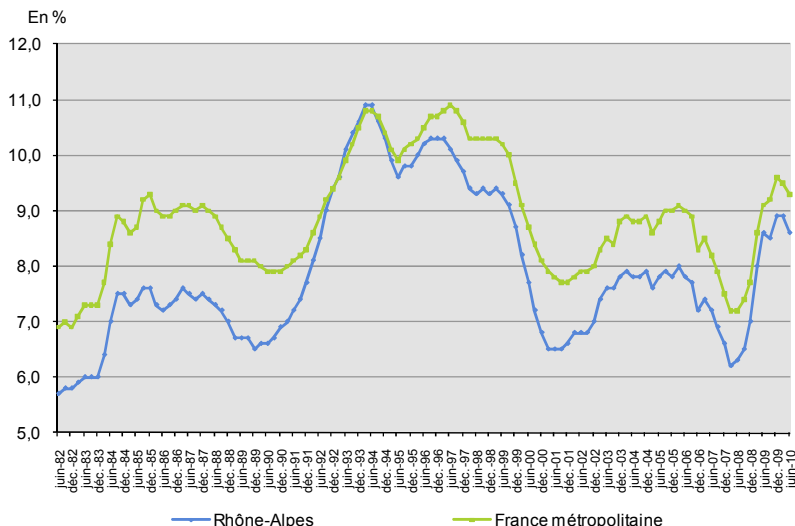
Pour en savoir plus

Consultez : « Hausse certaine de l'emploi total », Repères & analyses Emploi salarié 2^{ème} trimestre 2010 - octobre 2010 sur le site : <http://www.emploi-rhonealpes.fr/>



Comme l'illustre le graphique ci-dessous, avec la crise économique de 2008, le taux de chômage est nettement reparti à la hausse à partir du milieu de l'année 2008. Même si on observe un retour à la baisse depuis le début de l'année 2010, selon les estimations encore provisoires de l'Insee, il s'établirait encore à 8,6% de la population active rhônalpine au 2^{ème} trimestre 2010, soit 0,7 point de moins qu'au niveau national (9,3%). L'écart entre les taux de chômage régional et national - favorable à Rhône-Alpes - s'est accru, le taux de chômage national ayant augmenté plus rapidement. Ainsi entre juin 2009 et juin 2010, il a progressé de 0,2 point alors que le taux régional est resté stable.

Évolution du taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine et en région Rhône-Alpes depuis mars 1982 (en %)



Source : INSEE, données trimestrielles CVS du 1^{er} trimestre 1982 au 2^{ème} trimestre 2010.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes, pôle Observatoire.

Sur une plus longue période, le taux de chômage enregistré en Rhône-Alpes reste toujours inférieur à celui enregistré en France métropolitaine, excepté au moment de la récession de 1992-1993. Du fait du poids important de l'industrie dans son économie et de son ouverture vers l'international, la région Rhône-Alpes est particulièrement sensible à la conjoncture nationale et internationale et se caractérise souvent par sa tendance à « sur-réagir » en période de conjoncture défavorable.

chômage régional et national - favorable à Rhône-Alpes - s'est accru, le taux de chômage national ayant augmenté plus rapidement. Ainsi entre juin 2009 et juin 2010, il a progressé de 0,2 point alors que le taux régional est resté stable.

A savoir

3^{ème} trimestre 2010 France métropolitaine

Le taux de chômage s'établit à 9,3%, soit près de 2,6 millions de personnes. Il baisse de 0,2 point par rapport au premier trimestre 2010, mais il est stable par rapport au deuxième trimestre.

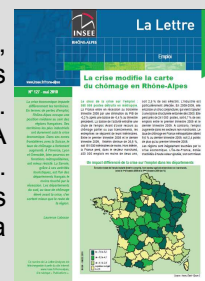
Plus généralement en France métropolitaine, 3,4 millions de personnes ne travaillent pas **mais souhaitent travailler**, qu'elles soient ou non disponibles dans les deux semaines pour travailler et qu'elles recherchent ou non un emploi.

Source : Insee Conjoncture, Informations Rapides n°296, 2 décembre 2010 « Stabilité du taux de chômage au troisième trimestre 2010 ». <http://www.insee.fr/fr/indicateurs/ind14/20101202/IRchomage-T310.pdf>

A consulter

« La Lettre Analyses et Résultats » Insee Rhône-Alpes, n°127 - mai 2010

La crise économique impacte différemment les territoires. En termes de pertes d'emploi, Rhône-Alpes occupe une position médiane au sein des régions françaises. Ses territoires les plus industriels (l'Ain et la Haute-Savoie) ont durement subi la crise économique. Dans ses zones frontalières avec la Suisse, le taux de chômage a fortement augmenté. A l'inverse, Lyon et Grenoble, bien pourvus en fonctions métropolitaines, ont mieux résisté. La Savoie, grâce à ses activités touristiques, est l'un des départements français le moins touché par la récession. Les départements du sud, au taux de chômage élevé avant la crise, s'en sortent mieux que le reste de la région.



LA POPULATION HANDICAPÉE

Les personnes concernées par le handicap

Le public en situation de handicap peut schématiquement se diviser en deux grandes catégories, non exclusives l'une de l'autre. D'une part les personnes qui **se déclarent** en situation de handicap (au sens de déficience, d'incapacité et/ou de désavantage), d'autre part des personnes qui ont une **reconnaissance administrative** de leur handicap.

Ces deux catégories induisent deux sources statistiques différentes : la première est basée sur les enquêtes en population générale et en particulier l'enquête Vie Quotidienne et Santé (2007), le module ad hoc de l'enquête emploi « santé, handicap et travail » (2007) et l'enquête Handicap-Santé (2008, 2009 avec les volets ménage, institution et aidants informels). Ces enquêtes de population sont généralement menées à un niveau national (sauf extension particulière) et ne sont souvent pas représentatives à un niveau local.

La seconde est centrée sur les systèmes d'information des acteurs publics. Malheureusement, les données issues de ces systèmes d'information, disponibles souvent à un niveau géographique départemental, répondent davantage à des impératifs de gestion et de suivi d'activité que d'analyse et de connaissance de la population.

Toutefois, ces deux approches sont complémentaires l'une de l'autre, la première permet de disposer d'éléments de connaissance des besoins des adultes quelque soit leur âge dont le handicap a fait ou non l'objet d'une reconnaissance, la deuxième cible son analyse sur la réponse des acteurs publics (allocations, prestations...) aux besoins d'un public en situation de handicap déjà reconnu.

Estimation de la population en situation de handicap au niveau national

Au niveau national, il existe des enquêtes en population générale qui permettent d'approcher la population en situation de handicap. Il s'agit souvent d'enquêtes déclaratives, mettant en évidence les difficultés de santé et les handicaps ressentis par la population.

L'approche du handicap par les limitations fonctionnelles et la restriction globale d'activité

Selon l'enquête Vie Quotidienne et Santé de 2007, en France métropolitaine, une personne sur dix, vivant chez elle considère avoir un handicap. Cette perception est souvent associée à une limitation dans les activités ou à des difficultés pour accomplir certaines actions.

A structure par sexe et âge comparable, les rhônalpins déclarent moins que ceux des autres régions des obstacles importants à accomplir certains actes et considèrent moins souvent avoir un handicap.

Les premiers résultats de l'enquête Handicap-Santé 2008 ont été publiés par la Direction de la Recherche, des études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES) et l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE).

Parmi les adultes de 20 à 59 ans vivant en ménage, au niveau national une personne sur deux déclare au moins une limitation fonctionnelle, d'ordre physique, psychique ou comportemental. A ces âges, près de deux personnes sur cinq déclarent une limitation cognitive (psychique ou comportementale) et une sur quatre (23%) déclare au moins une limitation physique.

Définition

La loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées précise la **définition du handicap** : « Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (article L.114 de la loi n°2005-102).

Cette définition s'appuie sur la **Classification Internationale du Fonctionnement (CIF)**¹, du handicap et de la santé. L'approche de la CIF permet de rendre compte de la situation de la personne dans sa globalité, en tenant compte des différents domaines dans lesquels évolue la personne ayant un problème de santé donné.

La classification est construite autour de deux dimensions :

- une première dimension sur le **fonctionnement et le handicap**, qui comprend :
 - (a) les fonctions organiques (fonctions physiologiques et psychologiques) et les structures anatomiques (parties anatomiques du corps) (composante associée à la notion de déficience)
 - (b) les activités et la participation (ensemble des domaines définissant les aspects du fonctionnement du point de vue de la personne en tant qu'être social) (composante associée à la notion de limitation et de restriction)
- une deuxième dimension sur les **facteurs contextuels**, qui comprend :
 - (c) une liste de facteurs environnementaux
 - (d) une liste de facteurs personnels (non intégrés à la CIF).

¹ in Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la Santé, OMS 2001 - Introduction pp 1-26

Seulement 4% des adultes de 20 à 59 ans déclarent une incapacité physique totale. 13% déclarent au moins une limitation fonctionnelle grave, 37% des difficultés légères. Les limitations fonctionnelles légères croissent régulièrement avec l'âge, de manière particulièrement marquée pour les légers trous de mémoire ou les comportements impulsifs ou agressifs parfois reprochés.

Par ailleurs, 18% des adultes de 20 à 59 ans déclarent de façon plus globale une restriction d'activité, c'est-à-dire être « limités, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement », et 6% déclarent que ces restrictions sont fortes.

A savoir

L'enquête **Vie Quotidienne et Santé** (VQS) a été réalisée par l'Insee en 2007 dans le but d'affiner l'échantillon de l'enquête Handicap Santé.

Réalisée par l'Insee et la Drees, l'enquête **Handicap-Santé** doit permettre d'actualiser les résultats de l'enquête Handicaps Incapacités Dépendances (HID), près de 10 ans après. Elle se décline en deux volets : en 2008, le volet « Ménages » concerne 28 500 personnes de tous âges vivant en ménage ordinaire ; en 2009, un volet « institutions », complémentaire, interroge les personnes hébergées en structure spécialisée dans l'accueil de personnes âgées, handicapées et également les personnes en grande difficulté sociale.

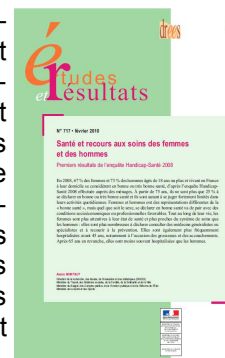
L'objectif de l'enquête Handicap-Santé est de mesurer l'état de santé fonctionnel des personnes et les facteurs environnementaux freinant ou favorisant les activités de la vie quotidienne. C'est la rencontre des deux qui crée les situations de handicap, repérables par les **restrictions d'activités**. La prise en compte de ces différents niveaux permet de mieux appréhender et mesurer les situations de handicap.

Pour en savoir plus :

<http://www.sante.gouv.fr/presentation-generale-des-enquetes-handicap-sante-2008-2009.html>

La santé perçue (d'après les résultats de l'enquête Handicap-Santé)

D'après les premiers résultats de l'enquête Handicap-Santé effectuée auprès des ménages, en 2008, 67 % des femmes et 73 % des hommes âgés de 18 ans ou plus et vivant en France à leur domicile se considèrent en bonne ou très bonne santé. À partir de 75 ans, ils ne sont plus que 25 % à se déclarer en bonne ou très bonne santé et ils sont autant à se juger fortement limités dans leurs activités quotidiennes. Femmes et hommes ont des représentations différentes de la « bonne santé », mais quel que soit le sexe, se déclarer en bonne santé va de pair avec des conditions socio-économiques ou professionnelles favorables. Tout au long de leur vie, les femmes sont plus attentives à leur état de santé et plus proches du système de soins que les hommes : elles sont plus nombreuses à déclarer consulter des médecins généralistes ou spécialistes et à recourir à la prévention. Elles sont également plus fréquemment hospitalisées avant 45 ans, notamment à l'occasion des grossesses et des accouchements. Après 65 ans en revanche, elles sont moins souvent hospitalisées que les hommes.



Source : MONTAUT A., « Santé et recours aux soins des femmes et des hommes » premiers résultats de l'enquête Handicap-Santé 2008, DREES, Études et résultats n°717 - février 2010.

Pour aller plus loin :

- BOUVIER G., « L'approche du handicap par les limitations fonctionnelles et la restriction globale d'activité chez les adultes de 20 à 59 ans », INSEE, France, portrait social, édition 2009, 125-142.
- DOS SANTOS S., MAKDESSI Y., « Une approche de l'autonomie chez les adultes et les personnes âgées » premiers résultats de l'enquête Handicap-Santé 2008, DREES, Études et résultats n°718 - février 2010.
- BOUVIER G. et NIEL X., « Les discriminations liées au handicap et à la santé », INSEE première n°1308 - juillet 2010.

L'approche du handicap par la reconnaissance administrative et par la déclaration d'un problème de santé durable entraînant une gêne dans les activités...

En 2007, selon l'enquête « Santé, Handicap et Travail », 1,8 million de personnes âgées de 15 à 64 ans et vivant à domicile, soit 5% de la population en âge de travailler, déclarent avoir une reconnaissance officielle de leur handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé.

Si on prend une définition plus large qui tient compte des personnes déclarant avoir au moins un problème de santé depuis au moins six mois et rencontrant des difficultés importantes dans leurs activités quotidiennes ou vis-à-vis du travail ou ayant eu un accident du travail dans l'année, on obtient une population de 9,6 millions de personnes, soit un quart des personnes âgées de 15 à 64 ans en 2007.

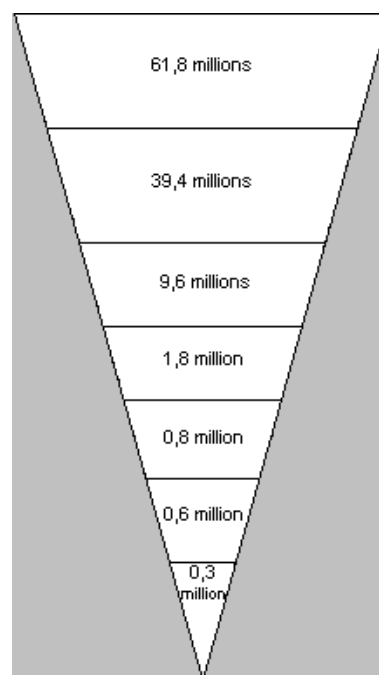
Les difficultés de participation au marché du travail et d'accès à l'emploi concernent surtout les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

En 2007, plus de la moitié des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est active. Au sein de cette population, seulement 44% des personnes déclarent avoir un emploi ou en rechercher un alors que le taux d'activité atteint 71% pour l'ensemble des personnes âgées de 15 à 64 ans. Leur taux d'emploi est également très inférieur à celui de l'ensemble de la population, 35% contre 65%. Enfin, le taux de chômage des personnes atteintes d'un handicap reconnu par l'administration est plus du double de celui de l'ensemble des 15-64 ans (19% contre 8% en 2007).

Estimation de la population handicapée active en France

Dans un contexte à la fois démographique et économique, le nombre de bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en emploi s'élève à 0,6 million pour une population française de 61,8 millions d'habitants :

- Au 01/01/2007, la France compte 61,8 millions d'habitants (source : Insee, estimations localisées de population).
- En 2007, parmi les 39,4 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans :
 - un peu moins d'une personne sur 5 fait partie de la population handicapée définie au sens large, soit 9,6 millions de personnes.
 - 1,8 million de personnes déclarent avoir une reconnaissance administrative du handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé.
- **Le taux d'activité** des personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative s'élève à 44%, soient 797 720 personnes reconnues handicapées qui travaillent ou sont à la recherche d'un emploi.
- **Le taux d'emploi** des personnes bénéficiant d'une reconnaissance CDAPH s'élève à 35%, soit quelques 634 550 personnes reconnues handicapées qui ont un emploi.
- **Le taux de chômage** des personnes bénéficiant d'une reconnaissance est estimé à 19%, soit 344 470 personnes.



Source : Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; Exploitation DARES, CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire

A savoir

L'enquête « SANTE, HANDICAP ET TRAVAIL » était complémentaire à l'enquête emploi menée par l'Insee en 2007. Elle était adressée aux personnes âgées de 15 ans et plus vivant en ménages ordinaires, occupant un logement, interrogées pour la sixième fois dans l'enquête emploi. Les personnes vivant en collectivité, en particulier les personnes handicapées vivant en institutions spécialisées, n'ont pas été interrogées. Le champ de l'enquête concerne donc les personnes en âge de travailler, âgées de 15 à 64 ans.

Pour en savoir plus :

- DARES, Premières Informations Synthèses - « L'Accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007 » - Novembre 2008, N°47-1.
- DARES, Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, Édition 2009.

Estimations de la population handicapée en Rhône-Alpes

Même si à l'heure actuelle les chiffres disponibles commencent à dater, plusieurs estimations de la population adulte handicapée en Rhône-Alpes ont été réalisées à partir de trois enquêtes :

- L'enquête du Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations (CTNERHI) réalisée sur l'ensemble de la population reconnue handicapée de Saône-et-Loire (échantillon représentatif de 19 135 personnes),
- L'enquête "Conditions de vie" de l'INSEE effectuée sur un échantillon représentatif de la population française vivant à domicile en 1993 ; questions sur les déficiences, les gênes ou difficultés éprouvées par la population dans la vie quotidienne,
- L'enquête « Handicap, Incapacités, Dépendances (HID) » de l'INSEE (1999), volet population à domicile, de 16 ans et plus : "Vous a-t-on reconnu un taux d'invalidité ou d'incapacité ?"

A partir de l'enquête HID, l'Observatoire Régional de la Santé (ORS) et la DRASS Rhône-Alpes ont établi que dans la région près de 160 000 personnes, âgées de plus de 5 ans résidant dans la région dans un logement ordinaire seraient dépendantes au plan physique. Parmi les 50 000 personnes âgées de 5 à 59 ans, on estime à 2 220 le nombre de personnes très lourdement dépendantes (confinées au lit ou au fauteuil) tandis que près de 17 960 autres auraient besoin d'aide pour la toilette et l'habillage et 29 900 ne pourraient pas sortir de chez elles.

Cette dépendance physique peut se doubler d'un handicap mental : 45 000 personnes, physiquement dépendantes, le seraient également sur le plan psychique. 52 000 autres personnes indépendantes au plan physique, souffrent d'un manque d'autonomie mentale. Les enfants et adolescents souffrent d'abord de déficiences mentales ou intellectuelles. Chez les adultes, les déficiences motrices sont les plus fréquentes.

Pour en savoir plus, consultez la lettre de la DRASS publiée en avril 2005, en partenariat avec l'ORS Rhône-Alpes.

« Le handicap en Rhône-Alpes - Estimations sur la dépendance et les déficiences des personnes vivant à domicile »

<http://www.ors-rhone-alpes.org/pdf/handicap.pdf>



Estimation de la population handicapée de 20 à 59 ans par département en 2008

Extrapolation à partir des taux de prévalence appliqués à la population estimée par l'INSEE au 1^{er} janvier 2008

Enquêtes	Taux de prévalence (pour 1 000)	Départements								
		Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
CDV-INSEE 20-59 ans à domicile	36,0	11 263	5 649	8 814	22 969	13 623	32 911	7 820	14 219	117 269
CTNERHI 20-59 ans à domicile	43,6	13 641	6 841	10 675	27 819	16 499	39 859	9 471	17 221	142 025
HID-INSEE 17-59 ans à domicile avec taux d'invalidité	37,0	11 576	5 806	9 059	23 607	14 002	33 825	8 037	14 614	120 526

Sources : CTNERHI et INSEE - Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.
 CDV : Conditions de Vie
 HID : Handicap, Incapacités, Dépendances

A partir des travaux portant sur le schéma régional des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) menés en Rhône-Alpes, trois estimations du nombre d'adultes handicapés âgés de 20 à 59 ans peuvent être actualisées (cf. tableau ci-dessus) en appliquant les taux des prévalence de trois enquêtes à la population estimée par l'Insee au 1^{er} janvier 2008. Ainsi, la population handicapée à domicile âgée de 20 à 59 ans en Rhône-Alpes varie de 117 269 à 142 025 personnes.

Des ventilations par département peuvent également être réalisées, basées sur le poids démographique de chaque département ; les spécificités locales en matière de santé ne sont donc pas prises en compte. En dépit de cette limite, ces données restent un bon outil de cadrage de la population handicapée qui varie, selon les estimations hautes du CTNERHI, de 6 840 personnes en Ardèche à 39 860 dans le Rhône.

L'estimation du nombre d'adultes handicapés par type de déficience nécessite le recours aux taux de prévalence issus de l'enquête CTNERHI. Ainsi, selon l'estimation haute pour la région Rhône-Alpes :

- 16 613 personnes souffriraient d'une déficience mentale,
- 42 998 d'une déficience motrice,
- 5 863 d'une déficience visuelle,
- 2 606 d'une déficience auditive,
- 9 773 d'une déficience viscérale,
- 33 878 d'une pluri déficience physique.

S'agissant du handicap psychique, doivent être soulignées la quasi inexistence d'appareil statistique et les difficultés pour obtenir des données permettant d'avoir une vue globale et une approche régionale.

Estimation de la population handicapée de 20 à 59 ans par type de déficience par département en 2008

Extrapolation à partir des taux de prévalence appliqués à la population estimée par l'INSEE au 1^{er} janvier 2008

Type de déficience	Taux de prévalence (pour 1000)*	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Déficience mentale ⁽¹⁾	5,1	1 596	800	1 249	3 254	1 930	4 662	1 108	2 014	16 613
Maladie mentale ⁽¹⁾	3,7	1 158	581	906	2 361	1 400	3 383	804	1 461	12 053
Déficience mentale et physique ⁽²⁾	3,6	1 126	565	881	2 297	1 362	3 291	782	1 422	11 727
Maladie mentale et physique ⁽²⁾	2	626	314	490	1 276	757	1 828	434	790	6 515
Déficience motrice ⁽¹⁾	13,1	4 129	2 071	3 232	8 422	4 995	12 067	2 867	5 214	42 998
Déficience visuelle ⁽¹⁾	1,8	563	282	441	1 148	681	1 646	391	711	5 863
Déficience auditive ⁽¹⁾	0,8	250	126	196	510	303	731	174	316	2 606
Déficience viscérale ⁽¹⁾	3	939	471	735	1 914	1 135	2 743	652	1 185	9 773
Pluridéficience physique ⁽²⁾	10,4	3 254	1 632	2 546	6 636	3 936	9 508	2 259	4 108	33 878
Total	43,5	13 641	6 841	10 675	27 819	16 499	39 859	9 471	17 221	142 025

Sources : CTNERHI et INSEE - Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

(1) : personnes atteintes uniquement de la déficience mentionnée.

(2) : personnes atteintes d'au moins 2 types de déficiences.

*La prévalence désigne la proportion de personnes atteintes d'un handicap à un moment donné (aussi bien les nouvelles personnes atteintes que celles qui sont atteintes de ce handicap depuis longtemps). Elle doit être distinguée de l'incidence qui correspond aux nouvelles personnes atteintes pendant une année au sein d'une population donnée. Le taux de prévalence est exprimé pour 1 000 personnes.

Le département du Rhône fait partie des départements métropolitains qui a réalisé une extension d'échantillon afin de disposer de résultats significatifs de l'enquête « Handicap Santé » sur son territoire.

La direction régionale de l'Insee, en partenariat avec le département du Rhône, a publié en avril 2010 les premiers résultats relatifs à cette extension :

Dans le domaine des déficiences, le Rhône a un profil similaire à celui de la France métropolitaine. La moitié des rhodaniens (800 000 personnes) souffre d'une déficience visuelle, définition comprenant les simples « difficultés à voir de près ou de loin ». 3% des habitants du département sont aveugles ou malvoyants.

Pour en savoir plus

Consultez « La Lettre Analyses et Résultats » n°126 :

<http://www.insee.fr/rhone-alpes>



Part des principales déficiences dans la population selon l'âge (en %)

Type de déficience	Rhône			France métropolitaine		
	Moins de 60 ans	60 ans et plus	Total	Moins de 60 ans	60 ans et plus	Total
Vision	44	83	52	45	82	53
Audition	6	33	11	6	29	11
Parole	2	3	2	2	3	2
Motricité	13	45	19	13	45	20
Psychique	17	33	20	17	30	20
Autre	3	4	3	2	3	3

Source : INSEE Enquête Handicap-Santé 2008. In La lettre Analyses et Résultats n°126 - avril 2010, Insee Rhône-Alpes

Les difficultés d'audition surviennent avec l'âge : elles se posent pour 11% des habitants du département mais pour 30% des rhodaniens de plus de 60 ans.

Population concernée par chacune des formes de handicap (en %)

Type de handicap	Rhône	France métropolitaine
Handicap ressenti	8,6	9,6
Handicap identifié	8,6	9,4
Handicap reconnu	7,7	7,9
Une des trois formes au moins	14,9	16

Source : INSEE Enquête Handicap-Santé 2008. In La lettre Analyses et Résultats n°126 - avril 2010, Insee Rhône-Alpes

Les déficiences du mouvement sont également très dépendantes de l'âge et souvent cumulatives : problèmes articulaires, faiblesses musculaires, etc. Les problèmes psychiques, plus difficiles à caractériser, touchent un rhodanien sur cinq : troubles de l'humeur, anxiété, troubles de la mémoire. Le lien avec l'âge est moins fort que pour les déficiences physiques et, là aussi, plusieurs troubles peuvent affecter un même individu.

Dans le Rhône, le handicap ressenti (tel que la personne le vit et le déclare) et le handicap identifié (le fait de présenter un caractère manifeste de handicap) concernent chacun environ 8,6% de la population vivant en ménage ordinaire (soit environ 140 000 personnes), le handicap reconnu environ 125 000 personnes (7,7%). Au total, 14,9% des habitants du département sont dans au moins une de ces trois situations de handicap contre 16% des métropolitains. Les taux sont un peu plus faibles en Rhône-Alpes, ce qui s'explique, en partie, par la composition sociodémographique du département, qui est relativement plus jeune et plus riche que le reste du pays. L'âge et, dans une moindre mesure, la catégorie sociale influent sur le risque de se retrouver concerné par le handicap. En faisant abstraction de l'effet de l'âge et de la catégorie sociale, le Rhône reste un petit peu moins touché par le handicap ressenti ou identifié, et se trouve à un niveau comparable pour le handicap reconnu.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Rhône-Alpes

Code du travail, article L.5212-13

Depuis la loi du 11 février 2005, bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) (code du travail, art 5213-1),
- les titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%,
- les titulaires d'une pension d'invalidité, attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- les bénéficiaires des emplois réservés (code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, art. L.394, L.395 et L.396),
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- les titulaires de la carte d'invalidité (CASF, art. L. 241-3),
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les personnes en situation de handicap peuvent accéder au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire des décisions de deux organismes essentiellement : la CDAPH au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) et les organismes de sécurité sociale.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH

Les données concernant l'activité des CDAPH de la région pour l'année 2008 ont été transmises directement par les huit MDPH de la région. Jusqu'en 2006, les données concernant les adultes provenant du système de gestion de données 'I.T.A.C.', applicatif national, étaient centralisées par la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES). Depuis, les MDPH abandonnent peu à peu cet applicatif pour s'équiper de leur propre logiciel. Dans la période de mise en place des nouveaux systèmes d'information au sein des MDPH, la CNSA et/ou la DREES ne sont pas en mesure de transmettre des données consolidées à un niveau régional et départemental.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La définition de la **qualité de travailleur handicapé** est donnée par l'article L 5213-1 du code du travail :

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

En 2009, le nombre de demandes de RQTH reçu par les huit CDAPH de la région Rhône-Alpes peut être estimé à 34 411. Même s'il s'agit d'une estimation, le nombre de demandes a augmenté d'environ 15% par rapport à l'année 2008. Il est convenu cependant de rester prudent quant à l'interprétation des évolutions compte tenu des changements de système d'information intervenus au sein des MDPH et du fait de la non transmission des chiffres 2009 par certaines d'entre elles.

Les chiffres-clés

L'activité des MDPH en 2009 en Rhône-Alpes

- **RQTH**
34 411* demandes reçues
30 833* décisions prononcées
27 661* accords
- **ORP**
28 921* demandes reçues
23 782* décisions prononcées
19 418* accords
- **AAH**
30 403* demandes reçues
18 249* accords
- **Cartes d'invalidité**
37 359* demandes reçues
22 811* accords

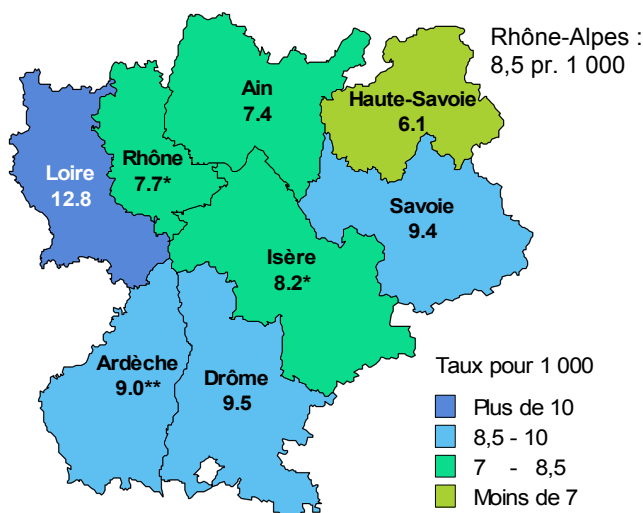
Sources : MDPH Rhône-Alpes- année 2009.
* Donnée estimée.

A SAVOIR

Le nombre de décisions prononcées peut être supérieur au nombre de demandes reçues car les décisions prononcées lors de l'année n peuvent concerner deux types de dossiers :

- les dossiers pour lesquels une demande a été reçue et traitée lors de l'année n,
- les dossiers qui ont fait l'objet d'une demande lors de l'année (n-1) et ont été traités dans le courant de l'année n.

Le nombre d'attribution de RQTH en 2009 pour 1 000 habitants de 20-59 ans par département de la région Rhône-Alpes



Sources : MDPH Rhône-Alpes, année 2009 et INSEE, ELP au 1er janvier 2008. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.
* Donnée MDPH estimée. ** Donnée MDPH 2008.

La même année, on peut estimer que ce sont 30 833 décisions qui ont été prononcées et qui ont donné lieu à 27 661 accords de reconnaissance. Sur l'ensemble de la région, 9 demandes sur 10 aboutissent à une décision favorable, même si une légère diminution du nombre de reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé accordées est observée (-3%). Le taux d'accords varie d'un département à l'autre : de 83% dans la Loire à 96% en Haute-Savoie et dans la Drôme.

Le nombre d'accords pour 1 000 habitants en âge de travailler (20-59 ans) varie selon les départements de la région (cf. carte). Il est particulièrement élevé dans la Loire (12,8 accords pour 1 000 habitants) et à l'inverse, en dessous de la moyenne régionale (8,5), dans les départements de la Haute-Savoie (6,1) et de l'Ain (7,4).

A savoir

Les **Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** (CDAPH) ont été créées par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" (art. L.146-9). Elles résultent de la fusion des Commissions Techniques d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP) et des Commissions Départementales d'Education Spéciale (CDES).

Au sein de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées** (MDPH), la CDAPH prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations, après évaluation, par l'équipe mise en place au sein des MDPH (art. L146-8), des besoins de compensation et élaboration du plan personnalisé de compensation du handicap.

La CDAPH est compétente pour :

- * se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- * désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ;
- * l'attribution, pour l'enfant ou l'adolescent, de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et, éventuellement, de son complément ;
- * l'attribution de la carte d'invalidité (CIN) ;
- * l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et du complément de ressources ;
- * l'attribution de la prestation de compensation ;
- * reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- * statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de soixante ans hébergées dans les structures pour personnes handicapées adultes.

Pour en savoir plus :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000263745&dateTexte=>
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>

Les demandes et les décisions prononcées de RQTH en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes de RQTH reçues	2 855	1 379**	2 329	5 369**	5 675	11 673	2 250	2 881	34 411*
% par département	8,3%	4,0%	6,8%	15,6%	16,5%	33,9%	6,5%	8,4%	100%
Evol./12 mois	15,1%	-	-7,9%	-	14,3%	64,4%	-33,6%	6,5%	15,0%
Nombre de décisions prononcées	2 484	1 515**	2 443	5 628	5 796	8 203	2 237	2 527	30 833
Nombre de RQTH accordées	2 326	1 411**	2 334	5 257*	4 825	7 038*	2 047	2 423	27 661*
Evol./12 mois	14,9%	-	0,3%	7,1%	-10,1%	-12,0%	6,2%	-5,4%	-3,0%
Nombre de refus, sursis et sans suite	158	104**	109	371	971	1 165	190	104	3 172

Sources : MDPH Rhône-Alpes - années 2008 et 2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.
* Il s'agit d'une estimation. ** Donnée 2008.

L'orientation professionnelle (ORP)

Elle repose sur une démarche personnelle de la personne handicapée qui est associée à une prise en compte de la dimension professionnelle. (circulaire DGEFP n°2007/01 du 15 janvier 2007)

Comme pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la démarche d'orientation professionnelle est une démarche personnelle qui appartient à la personne en situation de handicap ou à son représentant légal. Toutefois, saisie d'une demande de RQTH, la CDAPH peut se prononcer également sur l'orientation professionnelle de la personne, que celle-ci ait ou non formulé une demande précise en ce sens. Il n'y a en effet, aucune obligation juridique de lier les décisions de RQTH et d'orientation professionnelle.

La dimension professionnelle doit être partie intégrante de l'approche globale de la personne handicapée et constituer, chaque fois que possible, un des aspects des réponses proposées à son projet de vie.

Les décisions d'orientation professionnelle des CDAPH en 2009 en Rhône-Alpes

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes d'ORP reçues	1 578	1 026**	1 558	3 346**	5 439	11 694	2 281	1 999	28 921*
% par département	5,5%	3,5%	5,4%	11,6%	18,8%	40,4%	7,9%	6,9%	100%
Evol./12 mois	-4,5%	-	-2,0%	-	86,6%	163,7%	-29,9%	5,6%	43,8%
Nombre de décisions prononcées	1 722	1 372**	1 813	3 194	4 798	7 217	2 347	1 319	23 782*
Nombre d'ORP accordées	1 282	1 277**	1 760	2 667*	3 720	5 593*	2 004	1 115	19 418*
Evol./12 mois	1,1%	-	11,0%	-5,5%	53,6%	16,0%	1,2%	-30,2%	9,3%

Sources : MDPH Rhône-Alpes - années 2008 et 2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

L'orientation professionnelle peut se faire vers plusieurs directions :

- **le milieu ordinaire de travail**, au sein des entreprises ordinaires du secteur privé, de la fonction publique ou au sein des Entreprises Adaptées (EA) et des Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ;
- **le milieu protégé** : les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ;
- **les lieux de formation et de rééducation** : notamment les centres de formation, les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), les Centres de Pré-Orientation (CPO).

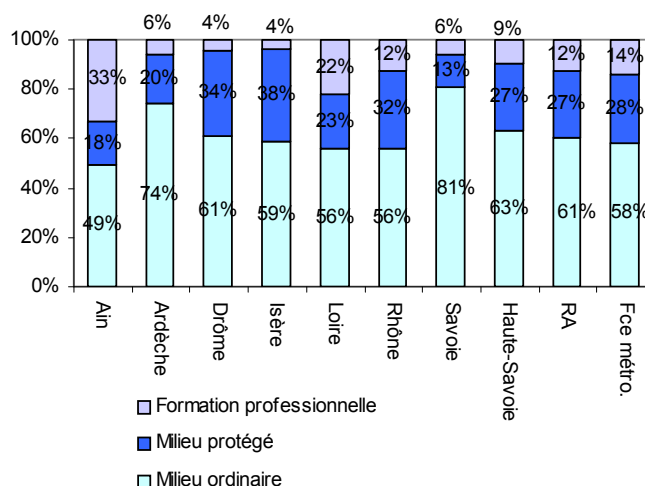
En 2009, on estime qu'environ 28 921 demandes d'orientations professionnelles ont été reçues par les CDAPH de la région Rhône-Alpes, soit plus de 40% par rapport à l'année 2008. Sur les 23 782 demandes traitées, environ 82% ont abouti à une orientation, soit 19 418 demandes. Le nombre d'orientations professionnelles accordées a progressé en moyenne de 6,8% par an entre 2006 et 2008. Le détail par type d'orientation n'est pas disponible pour les années 2007, 2008 et 2009.

A partir des données de 2006, on observe qu'en Rhône-Alpes, 60% des orientations se font vers le milieu ordinaire ; cette proportion variant selon les départements de 49% dans l'Ain à 81% en Savoie.

Les orientations en ESAT sont davantage représentées dans les départements de l'Isère et de la Drôme, ce qui peut s'expliquer dans ce dernier département par un taux d'équipement supérieur à la moyenne régionale.

L'orientation vers la formation professionnelle se fait dans un peu plus de trois quarts des cas vers un centre de rééducation professionnelle ou un centre de pré-orientation en Rhône-Alpes. Le département de l'Ain se distingue par une surreprésentation des orientations vers la formation et notamment vers les centres de formation professionnelle.

Répartition des orientations professionnelles en 2006 (%)*



Source : DREES - année 2006 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

* l'orientation vers le milieu ordinaire comprend l'orientation vers les entreprises adaptées (ex. ateliers protégés). L'orientation en milieu protégé comprend l'orientation vers les ESAT (ex. CAT) hors sorties du milieu protégé.

L' Allocation Adulte Handicapé (AAH)

La Loi de février 2005 a introduit les allocataires de l'Allocation Adulte Handicapé parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2009, la législation a systématisé, pour toute demande d'AAH, l'examen de l'opportunité de reconnaître la qualité de travailleur handicapé et de procéder, le cas échéant, à une orientation professionnelle.

Cette mesure vise à favoriser l'insertion professionnelle. Être reconnu travailleur handicapé permet à la personne en situation de handicap de bénéficier de stages de formation professionnelle, du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi, et de l'obligation d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs des secteurs privé et public.

En 2009, on peut estimer à environ 30 400 le nombre de demandes d'AAH qui ont été traitées par les CDAPH rhônalpines, chiffre en progression de 6,2% par rapport à l'année précédente. En revanche, le nombre d'AAH accordées s'élève à 18 249, soit une diminution de 25% par rapport à l'année 2008. Cette baisse au niveau régional s'explique par la chute du nombre d'AAH attribuées dans le Rhône. Dans ce département, la réforme de l'AAH et l'obligation d'étudier l'employabilité a ralenti les délais de traitement des demandes. En effet, elle a correspondu à la territorialisation des dispositifs, et a mis en difficulté des équipes en cours de formation et d'acquisition de compétences.

En lien avec le poids démographique des départements dans la population régionale, les Maisons Départementales des Personnes Handicapées du Rhône et de l'Isère ont attribué proportionnellement plus d'allocation d'adulte handicapé (21%), suivies par la MDPH de la Loire (16,6%).

Définition

L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) a pour objet de garantir un revenu minimum d'existence à toute personne handicapée qui ne peut prétendre au titre d'un régime de sécurité sociale, d'un régime de pension de retraite ou d'une législation particulière, à un avantage de vieillesse, d'invalidité ou à une rente d'accident du travail d'un montant au moins équivalent (Art L. 821-1 CSS).

L'AAH est accordée, pour une durée de 1 à 5 ans, sur décision de la CDAPH aux personnes âgées d'au moins 20 ans (et sous certaines conditions à partir de 16 ans), atteintes d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 80% (ou de 50% à 80% en cas d'impossibilité de se procurer un emploi) et résidant de façon stable sur le territoire métropolitain (Art. 821-4 CSS).

Financée par l'État, l'AAH est versée par la Caisse d'allocations familiales, sous conditions de ressources. Le montant maximum de l'AAH pour une personne seule s'élève à **711,95 € (montant valable jusqu'au 31/03/2011)**.

Les compléments de l'AAH viennent s'ajouter (sous certaines conditions) :

- Le **complément de ressources**, qui ajouté à l'AAH, constitue la garantie de ressources pour les personnes handicapées.

- La **majoration pour la vie autonome** qui se substitue au **complément AAH**. Cette prestation vise à permettre aux adultes vivant à domicile de couvrir les dépenses supplémentaires qu'elles ont à supporter pour les adaptations nécessaires à une vie autonome. Elle n'est pas cumulable avec le complément de ressources.

Pour en savoir plus :

<http://www.caf.fr/wps/portal/particuliers/catalogue/metropole/aaah>

Les décisions d'attribution de l'AAH en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes reçues	2 634	1 528**	2 403	5 335**	4 842	9 438	2 111	2 112	30 403*
<i>% par département</i>	8,7%	5,0%	7,9%	17,5%	15,9%	31,0%	6,9%	6,9%	100%
Nombre d'AAH attribuées	1 617	1 181**	1 738	3 987**	3 030	3 902	1 550	1 244	18 249*
<i>% par département</i>	8,9%	6,5%	9,5%	21,8%	16,6%	21,4%	8,5%	6,8%	100%
<i>Evol./12 mois</i>	5,8%	-	-7,7%	-	-13,6%	-58,2%	0,0%	-9,2%	-25,0%

Source : MDPH Rhône-Alpes - année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

* Il s'agit d'une estimation. ** Donnée 2008.

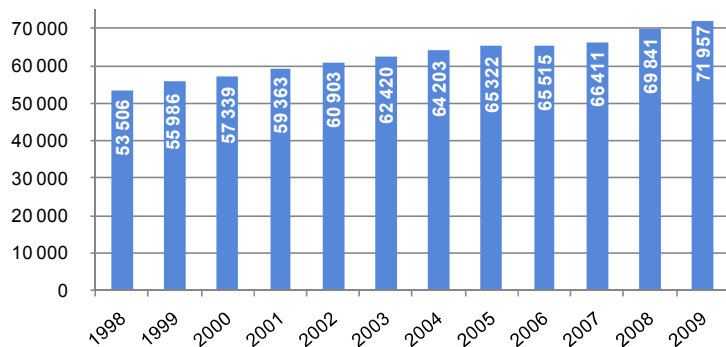
Les bénéficiaires de l'AAH relevant du régime général et agricole en Rhône-Alpes au 31 décembre 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de bénéficiaires	5 688	5 097	6 683	12 482	13 663	19 353	5 282	5 459	73 707
% par département	7,7%	6,9%	9,1%	16,9%	18,5%	26,3%	7,2%	7,4%	100%
Evol./ 12 mois	4,8%	1,9%	4,1%	3,7%	1,4%	2,9%	3,5%	4,3%	3,1%

Sources : CNAF fichier FILEAS et MSA au 31 décembre 2009- Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire

Au 31 décembre 2009, la région Rhône-Alpes compte plus de 73 700 bénéficiaires de l'AAH, soit 8,6% de l'ensemble des bénéficiaires de France métropolitaine. Le nombre de bénéficiaires a progressé un peu moins rapidement en 2009 par rapport à 2008. En Rhône-Alpes, le nombre de bénéficiaires du régime général de l'assurance maladie a augmenté de 3% en 2009 par rapport à l'année 2008 contre +5,2% entre 2007 et 2008. Cette augmentation moins soutenue en 2009 s'observe également au niveau national mais de façon un peu plus marquée (+4,1%).

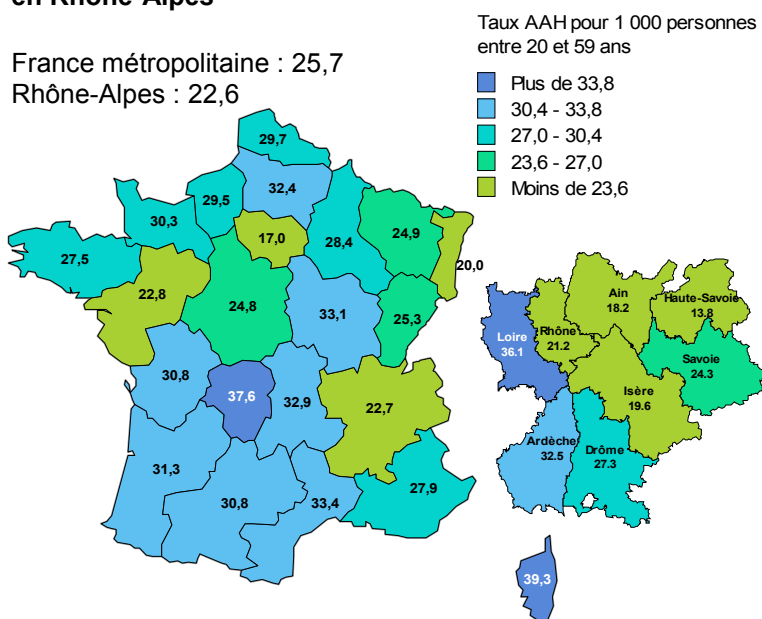
Évolution du nombre de bénéficiaires de l'AAH relevant du régime général en Rhône-Alpes



Source : CNAF fichier FILEAS au 31 décembre de chaque année. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Taux d'allocataires adultes handicapés au 31 décembre 2009 pour 1000 habitants âgés de 20 à 59 ans en France et en Rhône-Alpes

France métropolitaine : 25,7
Rhône-Alpes : 22,6



Sources : CNAF fichier FILEAS et MSA au 31 décembre 2009 et INSEE, estimations de population au 1^{er} janvier 2008. Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

Dans le passé, l'augmentation du nombre d'allocataires de l'AAH était essentiellement liée à celle des allocataires âgés de 45 à 59 ans, avec le vieillissement des générations nombreuses issues du baby-boom, en sachant que le risque de handicap augmente avec l'âge. En 2008, un plan de revalorisation de l'AAH sur cinq ans a été engagé : il prévoit une augmentation du montant de l'AAH de 25% d'ici 2012. Les premières vagues de revalorisation de 1,1% au 1^{er} janvier puis de 3,9% au 1^{er} septembre 2008 ont eu pour effet d'accélérer l'augmentation du nombre d'allocataires : en effet, le plafond de ressources ayant été relevé sensiblement, cela a permis à davantage de personnes d'avoir accès à cette prestation.

Le taux d'allocataires de l'AAH pour 1 000 habitants de 20-59 ans s'élève à 22,6 en Rhône-Alpes, contre 25,7 pour la moyenne nationale. Il fait parti d'un des taux les plus bas parmi ceux enregistrés dans les autres régions françaises. Cependant, il varie selon les départements de 13,8 en Haute-Savoie à 36,1 dans la Loire. A noter que pour les autres minima sociaux (API, RMI, RSA), la Loire présente des taux supérieurs à la moyenne régionale mais c'est le département de la Drôme qui enregistre les plus forts taux d'allocataires du RMI/RSA et de l'API.

Pour en savoir plus :

- Mathem S., 2010, « Les allocataires de minima sociaux en 2008 », Etudes et résultats, DREES, n°727, mai 2010.
- Demoly E., 2009, « La réponse à la première demande d'AAH », Etudes et résultats, DREES, N° 687, avril 2009.

La Carte d'Invalidité (CIN)

En 2009, on peut estimer à 37 360 le nombre de demandes de cartes d'invalidité qui ont été reçues en Rhône-Alpes, soit un chiffre de 5% supérieur à celui de l'année 2008. En revanche, le nombre de cartes attribuées a nettement diminué. Il s'élève à 22 800, soit près de 30% de moins que le nombre d'accords enregistrés en 2008. Même si le Rhône regroupe toujours le plus grand nombre de demandes de carte

Les décisions d'attribution de la carte d'invalidité en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes reçues	2 750	1 829**	2 551	6 185**	8 500	10 910	3 025	1 609	37 359*
<i>% par département</i>	7,4%	4,9%	6,8%	16,6%	22,8%	29,2%	8,1%	4,3%	100%
Nombre de cartes d'invalidité attribuées	1 280	1 737**	1 569	5 623**	4 842	4 872	1 939	949	22 811*
<i>% par département</i>	5,6%	7,6%	6,9%	24,7%	21,2%	21,4%	8,5%	4,2%	100%
<i>Evol./12 mois</i>	21,3%	-	-9,3%	-	-18,0%	-58,3%	-23,4%	-44,7%	-28,7%

Source : MDPH Rhône-Alpes - année 2008 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

* Il s'agit d'une estimation. ** Donnée 2008.

d'invalidité en 2009, le nombre de cartes attribuées diminue de plus de la moitié. En effet, en 2009, l'activité de la CDAPH de ce département a diminué de 20% sur l'ensemble du secteur adultes (territorialisation, informatisation...).

Derrière le Rhône, le département de la Loire est le deuxième département qui regroupe le plus de demandes de carte d'invalidité alors qu'il n'est que le troisième département rhônalpin par la taille de sa population. Ce résultat peut s'expliquer par la structure économique plus industrielle du département ligérien par rapport aux autres départements rhônalpins.

Les évolutions observées par département doivent être interprétées avec précaution. En effet, compte tenu de la montée en charge des nouveaux systèmes d'information au sein des MDPH et de la mise en place de la territorialisation, les chiffres 2009 peuvent être sous-estimés dans certains départements tandis que l'activité de l'année 2008 avait été plus importante pour rattraper le retard pris. Les évolutions peuvent en être impactées.

Définition

La carte d'invalidité est délivrée à titre définitif ou pour une durée déterminée par la CDAPH à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80% ou qui a été classée en 3^{ème} catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale. Cette carte permet notamment d'obtenir une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, dans des espaces et salles d'attente ainsi que dans les établissements et les manifestations accueillant du public, tant pour son titulaire que pour la personne qui l'accompagne dans ses déplacements. Elle permet également d'obtenir une priorité dans les files d'attente.

La carte d'invalidité est surchargée d'une mention « besoin d'accompagnement » :

- pour les enfants ouvrant droit au troisième, quatrième, cinquième ou sixième complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;
- pour les adultes qui bénéficient de l'élément « aides humaines » de la prestation de compensation ou qui perçoivent, d'un régime de sécurité sociale, une majoration pour avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, ou qui perçoivent l'allocation personnalisée d'autonomie ou qui bénéficient de l'allocation compensatrice tierce personne.

La mention « cécité » est également apposée sur la carte d'invalidité dès lors que la vision centrale de la personne est inférieure à un vingtième de la normale. Il existe également une « carte de priorité pour personne handicapée ». Elle remplace la carte « station debout pénible » et donne la priorité dans les files d'attente. Elle est délivrée après évaluation par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Source : CASF article R241-12 à R241-15.

La Prestation de Compensation du Handicap (PCH)

La Prestation de Compensation du Handicap (PCH) est une des traductions personnalisées du droit à la compensation du handicap tel que défini par l'article 11 de la loi du 11 février 2005 : « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

Le droit à la compensation s'appuie sur le projet de vie exprimé par la personne handicapée. Il englobe des réponses collectives (accès à l'école, à l'emploi, l'accessibilité...) et des réponses personnalisées.

La prestation de compensation a le caractère d'une prestation qui peut être versée, selon le choix du bénéficiaire, en nature ou en espèces. Elle est accordée par la CDAPH et versée par les Conseils Généraux.

La PCH peut être affectée à des charges :

- liées à un besoin d'aides humaines, y compris, le cas échéant celles apportées par les aidants familiaux,
- liées à un besoin d'aides techniques,
- liées à l'aménagement du logement et du véhicule de la personne handicapée, ainsi qu'à un éventuel surcoût résultant de son transport,
- spécifiques ou exceptionnelles, comme celles relatives à l'acquisition ou l'entretien de produits liés au handicap,
- liées à l'attribution ou à l'entretien des aides animalières.

Source : CASF articles L245-1 à L245-14 modifiés ou créés par la Loi n°2005-102 du 11 février 2005

La PCH a remplacé le dispositif des allocations compensatrices, Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) et Allocation Compensatrice pour Frais Personnel (ACFP).

En 2009, on peut estimer qu'environ 10 600 demandes de PCH ont été reçues par les maisons départementales du handicap de la région Rhône-Alpes. Parmi celles qui ont été traitées, environ 7 600 ont donné lieu à un accord.

Les décisions d'attribution de la prestation de compensation du handicap en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes reçues	1 358	577**	1 102	1 539**	1 478	2 451	1 176	934	10 615*
<i>% par département</i>	12,8%	5,4%	10,4%	14,5%	13,9%	23,1%	11,1%	8,8%	100%
Nombre de PCH attribuées	667	429**	1 930	810**	792	1 135	702	1 159	7 624*
<i>% par département</i>	8,7%	5,6%	25,3%	10,6%	10,4%	14,9%	9,2%	15,2%	100%
<i>Evol./12 mois</i>	-29,1%	-	-	-	39,2%	-	8,8%	79,7%	66,1%

Sources : MDPH Rhône-Alpes - année 2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

** Il s'agit d'une estimation. ** Donnée 2008.*

A savoir

D'après l'enquête trimestrielle de la DREES auprès des Conseils Généraux sur le paiement de la PCH, les départements ont versé des prestations à 71 700 personnes en juin 2009 (elles étaient 43 000 à la fin juin 2008, soit une augmentation de 67% des effectifs en un an). 51% des allocataires sont des femmes. 41% des allocataires ont entre 45 et 59 ans, 15% ont 60 ans ou plus et 2% ont moins de 20 ans.

91% des 71 700 allocataires de la PCH ont perçu un versement au titre d'une aide humaine, 3% pour une aide technique, 10% pour un aménagement du logement ou du véhicule et 18% pour une dépense spécifique ou exceptionnelle (certains ont pu percevoir un versement à différents titres). Au 2^{ème} trimestre 2009, la dépense mensuelle moyenne de la PCH par bénéficiaire s'est élevée à 980 euros.

Source : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) - Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - Debout C., Lo S.-H., 2009, « L'allocation personnalisée d'autonomie et la prestation de compensation du handicap au 30 juin 2009 » - Etudes et résultats, n° 710, novembre 2009.

Pour en savoir plus sur les tarifs et montants applicables aux différents éléments de la prestation de compensation, consultez sur le site internet de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) :

http://www.cnsa.fr/IMG/pdf/tableaux_tarifs_PCH_janvier_2010.pdf

Les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles

Contexte national

En France, en 2009, 652 269 accidents du travail ayant occasionné au moins une journée d'arrêt de travail ont été reconnus par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAM-TS), l'organisme d'assurance du régime général de sécurité sociale. Par rapport à l'année 2008, une diminution de 7,5% est enregistrée ; les effectifs salariés diminuent également mais de façon moins marquée (-2,2%) d'où un indice de fréquence en baisse, qui s'élève à 36 accidents pour 1 000 salariés contre 38 pour 1 000 en 2008. Près d'un accident du travail sur quinze a occasionné des séquelles permanentes, évaluées par l'attribution, par un médecin de la CNAM-TS, d'un taux dit d'incapacité permanente. Le nombre de nouvelles incapacités permanentes enregistre une baisse par rapport à 2008 (-2,3%) comme le nombre d'accidents mortels (-4,9%). En revanche, depuis 2004, le nombre d'accidents de trajet ne cesse d'augmenter (+6,8% en 2009) même si les plus graves diminuent en 2009 par rapport à 2008 (-7,6%).

Le nombre de maladies professionnelles est en augmentation, +8,5% par rapport à 2008, hausse particulièrement marquée pour celles ayant entraîné un décès (+32,7%).

Les accidents du travail et les maladies professionnelles en France en 2009

	2009	Evol./12 mois
Effectif salarié	18 458 838	-2,2%
Accidents travail (AT)		
AT avec 1 ^{er} règlement ⁽¹⁾	652 269	-7,5%
AT avec incapacité permanente	43 094	-2,3%
AT mortels ⁽²⁾	543	-4,9%
Journées perdues ⁽³⁾	36 743 331	-1,9%
Maladies professionnelles (MP)		
MP avec 1 ^{er} règlement ⁽¹⁾	48 829	8,5%
MP avec incapacité permanente	24 493	6,6%
MP mortelles ⁽²⁾	564	32,7%
Journées perdues ⁽³⁾	9 247 741	7,0%
Accidents de trajet		
Ac. trajet avec 1 ^{er} règlement ⁽¹⁾	92 081	6,8%
Ac. trajet avec incapacité permanente	8 136	5,2%
Ac. trajet mortels ⁽²⁾	352	-7,6%
Journées perdues ⁽³⁾	5 915 093	6,4%

Source : CNAMTS, Branche accidents du travail et maladies professionnelles, rapport d'activité 2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire

(1) Premier règlement d'une prestation en espèce pour un arrêt de travail d'au moins 24 h ou une incapacité permanente ou un décès.

(2) Les décès pris en compte sont les décès reconnus pendant l'année et intervenus avant consolidation, c'est-à-dire avant la fixation d'un taux d'incapacité permanente.

(3) Journées perdues sur l'année, y compris pour les sinistres antérieurs à l'année de référence.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles en Rhône-Alpes en 2009

	2009	Evol./12 mois
Effectif salarié	1 895 570	-4,6%
Accidents travail (AT)		
AT avec arrêt	75 863	-10,3%
AT avec incapacité permanente (IP)	5 740	-1,3%
AT mortels	57	-5,0%
Jours perdus pour incapacité temporaire (IT)	5 131 023	-1,5%
Maladies professionnelles (MP)		
MP indemnisées	4 729	10,1%
MP avec rente (IP >= 10%)	1 130	0,8%
Nombre de décès	57	26,7%
Accidents de trajet		
Accidents de trajet avec arrêt	9 608	10,5%
Accidents de trajet avec IP	907	-1,6%
Accidents de trajet mortels	30	-18,9%

Source : CARSAT Rhône-Alpes, Risques Professionnels. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

POUR EN SAVOIR PLUS :

http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/atmp_media/rapport%20Branche%20AT%20MP_2009.pdf

<http://www.carsat-ra.fr/entreprise/risquesprof/statistiquesATMP/cadrestat.htm>

Région Rhône-Alpes

En 2009, le service Prévention des risques professionnels de la CRAM Rhône-Alpes dénombrait 75 863 accidents du travail avec arrêt, 4 729 maladies professionnelles indemnisées et 9 608 accidents de trajet avec arrêt.

Parmi les accidents du travail, le nombre de ceux ayant entraîné un arrêt de travail a diminué de 10,3% par rapport à l'année 2008. La baisse varie selon les départements de -7,3% en Ardèche à -14,3% en Savoie. En revanche, les accidents du trajet avec arrêt augmentent au niveau régional excepté dans les départements de l'Ain et de la Haute-Savoie où leur nombre diminue respectivement de 3,8% et de 4,4% par rapport à l'année 2008.

Le nombre de maladies professionnelles avec rente s'élève à 1 130 en 2009, soit une légère augmentation de 0,8% par rapport à 2008.

Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité supérieure ou égale à 10% font également partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La région Rhône-Alpes compte pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale, 1 942 nouvelles rentes attribuées en 2009 suite à un accident du travail, 261 suite à un accident du trajet et 1 124 pour une maladie professionnelle, tous secteurs d'activités confondus.

23% des nouvelles rentes attribuées dans la région en 2009, quelque soit le risque, concernent des bénéficiaires résidant dans le département du Rhône, tandis qu'un cinquième des bénéficiaires sont rattachés à la caisse primaire du département de l'Isère.

Les nombres de rentes attribuées en Rhône-Alpes en 2009 liées aux accidents du travail ont augmenté de 4,7% tandis que celles liées aux accidents du trajet ont diminué de 8,4% par rapport à l'année 2008.

Les nouvelles rentes liées aux maladies professionnelles progressent de 2% sur la même période au niveau de l'ensemble de la région. Des disparités s'observent entre les départements rhônalpins avec notamment des diminutions enregistrées dans les départements du Rhône et de l'Isère et dans une moindre mesure dans ceux de l'Ardèche, de l'Ain et de la Drôme.

A savoir

Le risque d'accident du travail avec arrêt de travail est plus élevé dans la construction, puis dans les industries du bois et du papier, les services opérationnels et les transports. Les ouvriers sont beaucoup plus exposés aux accidents du travail que les autres catégories de salariés, et les hommes davantage que les femmes. Le risque d'accident du travail est plus faible dans les établissements de 500 salariés ou plus et, dans une moindre mesure, dans ceux de moins de 10 salariés, que dans les établissements de taille intermédiaire. Les jeunes sont beaucoup plus touchés que leurs aînés. Mais les accidents des plus âgés entraînent plus souvent des séquelles physiques permanentes.

Source : DARES, Premières Informations Synthèses, décembre 2009 - N°50.2 « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 »

Les nouvelles rentes AT/MP attribuées en 2009 selon le département de résidence du bénéficiaire* pour la région Rhône-Alpes

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Accidents du travail	195	90	132	339	306	502	173	205	1 942
% département	10,0%	4,6%	6,8%	17,5%	15,8%	25,8%	8,9%	10,6%	100%
Evol./12 mois	1,6%	11,1%	-7,7%	-12,6%	17,2%	-0,4%	23,6%	40,4%	4,7%
Accidents du trajet	25	7	20	42	35	96	10	26	261
% département	9,6%	2,7%	7,7%	16,1%	13,4%	36,8%	3,8%	10,0%	100%
Evol./12 mois	-39,0%	-65,0%	25,0%	-4,5%	25,0%	-1,0%	-9,1%	-7,1%	-8,4%
Maladies professionnelles	112	46	71	276	197	178	101	143	1 124
% département	10,0%	4,1%	6,3%	24,6%	17,5%	15,8%	9,0%	12,7%	100%
Evol./12 mois	-5,9%	-6,1%	-1,4%	-12,1%	18,7%	-13,6%	20,2%	53,8%	1,9%

Source : CNAMTS, DRP Mission statistique - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

*département obtenu à partir de la CPAM de rattachement du bénéficiaire

A savoir

Depuis le 1^{er} juillet 2010, les CRAM - à l'exception de la CRAM Ile-de-France et de la CRAM d'Alsace-Moselle - ont changé d'identité et sont devenues des CARSAT. Ce changement intervient à la suite de la création des Agences Régionales de Santé (ARS) à qui sont transférées les missions auparavant exercées par les CRAM en matière de politique sanitaire et médico-sociale. Les Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) ont des missions bien spécifiques en matière de retraite, de prévention-tarifcation des risques professionnels et d'action sociale.

Les CARSAT sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public dans les domaines de la retraite, de la prévention-tarifcation des risques professionnels, et de l'action sociale.

Elles ont notamment pour mission de :

- Calculer et gérer la retraite des salariés, payer les pensions correspondantes et proposer des aides diverses aux retraités.
- Aider les entreprises à évaluer les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) dans un but de prévention.
- Participer à la tarification de l'assurance AT-MP.
- Développer des actions de formation, de conseil, et de prévention sanitaire et sociale dans le domaine de la maladie.
- Développer une politique d'actions sociales au service des populations en difficultés grâce à leur service social.

<http://www.ameli.fr/l-assurance-maladie/connaitre-l-assurance-maladie/missions-et-organisation/le-reseau-de-l-assurance-maladie/les-carsat-ex-cram.php>

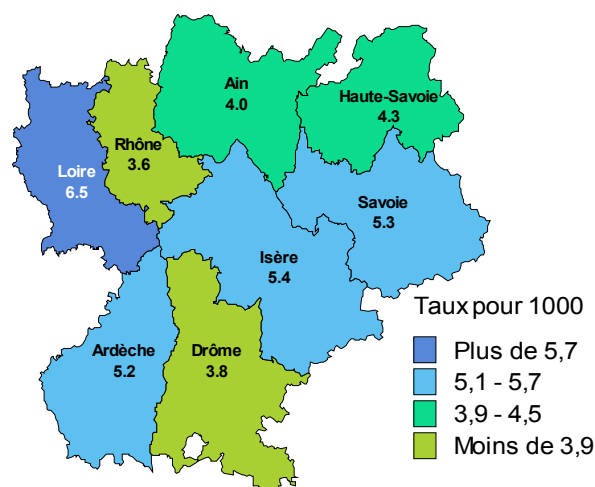
La pension d'invalidité

Le système de recueil d'informations des caisses primaires ayant changé en 2007, le nombre de pensions attribuées en 2007, 2008 et 2009 n'est actuellement pas disponible. Rappelons qu'en Rhône-Alpes, en 2006, ce sont 2 018 pensions de première catégorie^(*) qui ont été attribuées.

En cumulant les attributions au cours des exercices antérieurs, ce sont 12 614 personnes qui ont bénéficié d'une pension d'invalidité en 2009 dans la région, soit une diminution de 1,7% par rapport à l'année 2008. La plupart de ces pensions a été versée à un bénéficiaire affilié à la caisse primaire de l'Isère ou du Rhône (respectivement 22,8% et 21,5%).

Le nombre de pensions de 1^{ère} catégorie payées a diminué dans tous les départements excepté en Savoie (+0,4%) et dans l'Ain (+0,1%) ; la baisse a été particulièrement marquée dans le Rhône (-4,9%).

Taux de bénéficiaires d'une pension d'invalidité pour 1 000 actifs de 20-59 ans



Sources : CNAMTS et INSEE. Traitement CRDI, Pôle Observatoire.

Les pensions d'invalidité de 1^{ère} catégorie* en Rhône-Alpes

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de pensions attribuées en 2006⁽¹⁾	170	114	115	480	295	454	158	232	2 018
% par département	8,4%	5,6%	5,7%	23,8%	14,6%	22,5%	7,8%	11,5%	100%
Nb de pensions payées au 31/12/2009⁽²⁾	1 080	677	767	2 871	2 033	2 717	989	1 480	12 614
% par département	8,6%	5,4%	6,1%	22,8%	16,1%	21,5%	7,8%	11,7%	100%
Evol./12 mois	0,1%	-2,9%	-1,2%	-1,0%	-0,4%	-4,9%	0,4%	-0,9%	-1,7%

(1) Source : CNAMTS - année 2006. NB : Les données n'ont pu être actualisées depuis du fait d'un changement du système de recueil des caisses primaires. (2) Source : CNAMTS - pensions d'invalidité en cours (avantage de base) au 31/12/2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

(*) Trois catégories ont été définies :

- 1^{ère} catégorie : versée aux invalides capables d'exercer une certaine activité rémunérée (cette catégorie donne droit à 30% du salaire annuel moyen, dans la limite du plafond de la sécurité sociale),
- 2^e catégorie : versée aux invalides incapables d'exercer la moindre activité professionnelle,
- 3^e catégorie : versée aux invalides ne pouvant exercer aucune activité professionnelle, et dont le niveau d'incapacité requiert l'assistance d'une tierce personne pour les actes de la vie courante.

A savoir

La pension d'invalidité est un revenu de remplacement qui vise à compenser l'absence de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident non professionnel.

Son attribution est décidée par la Sécurité Sociale sous réserve que les conditions médicales et administratives suivantes soient satisfaites :

- être reconnu invalide à 66% au moins par le médecin conseil de la Sécurité Sociale,
- être âgé de moins de 60 ans,
- avoir été immatriculé à la sécurité sociale au moins 12 mois au 1^{er} jour du mois de l'arrêt de travail suivi d'invalidité,
- justifier au cours des 12 mois précédents la date d'examen du droit de 800 heures de travail salarié ou assimilé dont 200 heures au cours des 3 premiers mois,
- apporter la preuve de la régularité de séjour pour les assurés de nationalité étrangère (hors espace économique européen).

Références : Articles L 341-1 à L 341-4 - R172-16 à R172-21 et R313-1 à R313-17 du code de la sécurité sociale

Source : <http://vosdroits.service-public.fr/F672.xhtml>

Les départements de la Loire, de l'Isère, de la Savoie et de l'Ardèche sont les plus concernés par l'invalidité et comptent un taux pour 1 000 actifs de 20-59 ans supérieur à la moyenne régionale (4,6‰).

Deux facteurs explicatifs peuvent être avancés. D'une part, la structure par âge plus âgée de l'Ardèche et dans une moindre mesure de la Loire, en effet les statistiques disponibles montrent en effet que les personnes invalides sont relativement plus âgées. D'autre part, la structure économique avec l'industrie qui est très présente historiquement dans la Loire ainsi que dans l'Isère avec des activités « usantes » pour les salariés.

Les enfants et adolescents en situation de handicap

Les jeunes en établissements médico éducatifs

Si l'intégration scolaire de l'enfant nécessite un accompagnement, ou s'il ne peut pas tirer bénéfice d'une intégration scolaire en milieu ordinaire, la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) du département où réside la famille peut l'orienter vers une structure assurant une prise en charge éducative et médico-sociale.

Définitions

Les **Instituts Médico-Educatifs (IME)** accueillent des enfants et adolescents déficients intellectuels, quel que soit le degré de leur déficience et qui nécessitent une éducation spéciale prenant en compte les aspects psychologiques et psychopathologiques ainsi que le recours, autant que de besoin, à des techniques de rééducation.

L. 311-1 et L. 312-2 (2^e) du CASF
Art. D.312-11 à D.312-59 du CASF

Les **Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques (ITEP)** accueillent des enfants et adolescents aux potentialités intellectuelles et cognitives préservées mais qui présentent des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbent gravement la scolarisation et l'accès aux apprentissages. Le recours à des actions conjuguées et à un accompagnement personnalisé sont nécessaires.

CASF, décret n°2005-11 du 6 janvier, art. D.312-59-1 et suivants.

Les **établissements pour polyhandicapés** prennent en charge des enfants et adolescents présentant un handicap grave à expression multiple associant déficience motrice et déficience mentale sévère ou profonde et entraînant une restriction extrême de l'autonomie et des possibilités de perception, d'expression et de relation.

L. 311-1 et L. 312-2 (2^e) du CASF
Art. D.312-83 à D.312-97 du CASF

Les **Instituts d'Education Motrice (IEM)** accueillent des enfants présentant une déficience motrice importante entraînant une restriction extrême de leur autonomie (avec possibilité d'internat, de semi internat et d'externat). Ils mettent également en œuvre une activité d'éducation spéciale et de soins à domicile qui reste toutefois minoritaire.

Les **instituts d'éducation sensorielle pour les handicaps auditifs et visuels** sont des établissements de soins et d'éducation spéciale dédiés aux déficiences auditives et aux déficiences visuelles.

Les **Services d'Education Spéciale et de Soins A Domicile (SESSAD)** assurent le soutien à l'intégration scolaire et à l'acquisition de l'autonomie, le conseil et l'accompagnement de la famille et de l'entourage en général, l'aide au développement psychomoteur et aux orientations ultérieures. Ils peuvent être généralistes ou dédiés à l'accompagnement des déficiences cognitives, motrices, sensorielles, ainsi qu'à l'accompagnement des troubles du caractère et du comportement. Ils interviennent au domicile familial de l'enfant ou de l'adolescent, mais aussi à la crèche, à l'école, au centre aéré ou encore dans les locaux du SESSAD, si la nature de l'intervention et la proximité s'y prêtent.

Les établissements et services médico-sociaux pour les enfants et adolescents handicapés accueillent des jeunes de moins de 20 ans. On distingue différentes catégories d'établissements et services caractérisés par la nature de la déficience principale prise en charge (cf. encadré « Définitions »).

La plupart des enfants et adolescents orientés vers ces structures seront, à leur 20^{ème} anniversaire considérés comme des adultes handicapés.

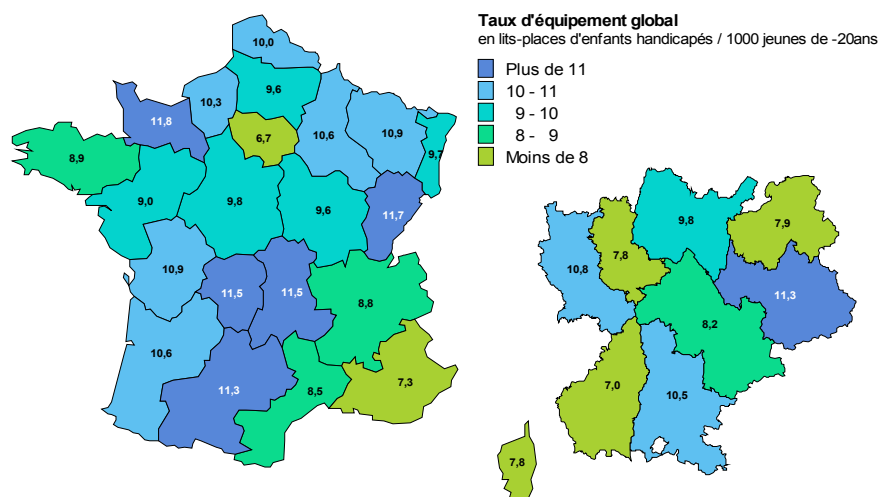
Les enfants et adolescents peuvent également bénéficier de consultations en Centres d'Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP) et en Centres Médico-Psycho-Pédagogiques (CMPP) qui sont accessibles sans avis de la CDAPH. En juillet 2010, 27 CMPP étaient recensés par l'Agence Régionale de Santé Rhône-Alpes et 34 CAMSP.

Les établissements et services pour enfants handicapés en Rhône-Alpes

Le taux d'équipement global en lits-places d'enfants handicapés (y compris les places en SESSAD) est très variable d'une région métropolitaine à l'autre. Au 1^{er} janvier 2010, il varie de 6,7 en Île-de-France à 11,8 en Basse-Normandie. En Rhône-Alpes, il s'élève à 8,8 lits-places d'enfants handicapés pour 1 000 jeunes de moins de 20 ans, soit en deçà de la moyenne nationale (9,1‰).

Il existe également des disparités entre les départements rhônalpins. Quatre départements, l'Ardèche, l'Isère, le Rhône et la Haute-Savoie présentent des taux d'équipement inférieurs à la moyenne régionale. L'Ardèche est le département rhônalpin le moins bien loti avec seulement 7 places pour 1 000 jeunes de moins de 20 ans, il présente en outre une répartition territoriale de l'équipement non homogène avec un déséquilibre entre le nord et le sud, le sud-ouest du département étant le mieux équipé.

Taux d'équipement global établissements médico-éducatifs en France et en Rhône-Alpes au 1^{er} janvier 2010



Source : ARS - STATISS France 2010.

Au 1^{er} janvier 2010, la région Rhône-Alpes compte près de 410 établissements et services prenant en charge les enfants et adolescents handicapés, soient 10 026 places installées en établissement, 3 712 places en Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD) et 61 services accessibles en CMPP et CAMPS.

La légère augmentation du nombre de places s'explique par la progression de la capacité de suivi des services à domicile.

Les établissements et places du secteur médico éducatif en Rhône-Alpes au 1^{er} janvier 2010

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'établissements	20	8	18	30	36	46	11	18	187
<i>Instituts médico-éducatifs</i>	9	5	11	21	24	24	7	13	114
<i>Etablissements enf. polyhandicapés</i>	1		2	1	5	2	1	1	13
<i>Instituts thérapeutiques, éducatifs et pédago.</i>	9	3	2	6	4	12	1	3	40
<i>Etablissements pour déficients moteurs</i>			2	2	2	4	1	1	12
<i>Etablissements pour déficients sensoriels</i>	1		1		1	4	1		8
Nombre de Services SESSAD	15	9	22	25	26	30	14	20	161
<i>Places en établissements</i>	1 136	327	849	1 840	1 447	2 528	808	1 091	10 026
<i>Places en SESSAD</i>	408	182	405	731	489	827	299	371	3 712
Nombre total de places installées	1 544	509	1 254	2 571	1 936	3 355	1 107	1 462	13 738
<i>% par département</i>	11,2%	3,7%	9,1%	18,7%	14,1%	24,4%	8,1%	10,6%	100%
<i>Evol./12 mois</i>	4,0%	2,2%	3,0%	2,1%	1,9%	-1,3%	1,5%	-0,3%	1,2%

Source : ARS Rhône-Alpes, STATISS Région Rhône-Alpes 2009 et 2010, fichier FINESS des établissements médico-sociaux.
<http://www.sante-sports.gouv.fr/statiss-les-chiffres-regionaux-et-departementaux-2010.html>

Les SESSAD totalisent ainsi 3 712 places au 1^{er} janvier 2010, soit une progression de plus de 200 places en un an. Ils représentent 27% de l'offre totale à destination des jeunes handicapés favorisant ainsi l'accompagnement de l'enfant en milieu ordinaire.

Les jeunes suivis en SESSAD se démarquent des enfants accueillis par les autres structures par leur taux de scolarisation élevé (93%) et par le fait qu'il s'agit le plus souvent d'une intégration scolaire, souvent totale, dans un établissement de l'Éducation Nationale.

Pour en savoir plus sur les caractéristiques des enfants accueillis par type de structure, consultez la publication de l'ARS : « Les établissements et services pour enfants handicapés en Rhône-Alpes : les services représentent désormais un quart de l'offre »

Source : ARS Rhône-Alpes (ex DRASS).
<http://www.ars.rhonealpes.sante.fr>

La lettre de la DRASS N°380 - L. Mars 2009

Les établissements et services pour enfants handicapés en Rhône-Alpes : les services représentent désormais un quart de l'offre.
 Premiers résultats de l'enquête ES 2006

En Rhône-Alpes, près de 410 établissements et services prennent en charge les enfants et adolescents handicapés, soit 10 026 places installées en établissement, 3 712 places en Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD) et 61 services accessibles en CMPP et CAMPS.

La région Rhône-Alpes compte 13 738 places installées en établissements et services pour enfants handicapés en Rhône-Alpes au 1^{er} janvier 2010. Elles sont réparties de la manière suivante :

- 10 026 places en établissements
- 3 712 places en SESSAD
- 61 places en services accessibles en CMPP et CAMPS

Les services représentent désormais un quart de l'offre.

Source : ARS Rhône-Alpes (ex DRASS).
<http://www.ars.rhonealpes.sante.fr>

A savoir

En Rhône-Alpes, les établissements pour polyhandicapés enregistrent la part la plus importante de bénéficiaires de l'amendement Creton. Fin 2006, 16% des jeunes accueillis dans ces établissements ont atteint ou dépassé l'âge de 20 ans. Ceci s'explique par le fait qu'il y a relativement peu de sorties de ces établissements : l'équivalent de 11% des effectifs en 2006 (seulement 37 sorties), contre 19% (2 506 sorties) en moyenne pour l'ensemble des structures pour jeunes handicapés. Le taux de sortie est variable d'un établissement ou service à l'autre : avec près de 540 sorties en 2006, les ITEP enregistrent un taux de sortie de presque 30%. En terme de volume, ce sont les sorties des Instituts Médico-Educatifs et des Instituts Médico-Pédagogiques qui sont les plus nombreuses avec 989 personnes concernées en 2006, soit 15% des effectifs.

L'amendement Creton

« Lorsqu'une personne handicapée placée dans un établissement d'éducation spéciale ne peut être immédiatement admise dans un établissement pour adulte, ce placement peut être prolongé au-delà de l'âge de vingt ans ou, si l'âge limite pour lequel l'établissement est agréé est supérieur, au-delà de cet âge dans l'attente de l'intervention d'une solution adaptée, par une décision de la CDAPH ».

Source : Loi n°89-18 du 13 janvier 1989, article 22.

Pour aller plus loin : Établissements et services pour enfants et adolescents handicapés, résultats de l'enquête ES 2006 : <http://www.sante-sports.gouv.fr/etablissements-et-services-pour-adolescents-handicapes-resultats-de-l-enquete-es-2006-et-series-chronologiques-1995-a-2006.html>

La scolarisation des enfants et adolescents en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées renforce les actions en faveur de la scolarisation des élèves handicapés. Elle pose comme principe la priorité donnée à une scolarisation en milieu dit « ordinaire », le recours aux établissements ou services médicaux sociaux étant considéré de façon complémentaire ou, le cas échéant, subsidiaire, et confie aux CDAPH au sein des MDPH, la responsabilité de définir le parcours de formation de l'élève dans le cadre de son projet de vie. Les parents sont de plus étroitement associés à la décision d'orientation de leur enfant et à la définition de son projet personnalisé de scolarisation (P.P.S.).

A consulter

Guide pour la scolarisation des enfants et des adolescents handicapés

<http://www.education.gouv.fr/cid207/la-scolarisation-des-eleves-handicapes.html>



Enfants et adolescents en situation de handicap scolarisés dans le 1^{er} et 2nd degré en Rhône-Alpes en 2009-2010

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Milieu ordinaire	1 885	1 017	1 568	3 387	2 030	6 394	1 284	1 711	19 276
Établissements médico-éducatifs et hospitaliers	908	211	616	1 551	985	2 010	456	839	7 576

Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, enquêtes 3 et 12, scolarisation des élèves handicapés dans le 1^{er} et 2nd degré et enquête 32, scolarisation dans les établissements hospitaliers et médico-éducatifs - année scolaire 2009-2010 (public+privé).
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

En 2009-2010, 26 852 enfants et adolescents en situation de handicap ont été scolarisés en Rhône-Alpes dans le 1^{er} et le 2nd degré, 12 640 d'entre eux relevaient de l'académie de Grenoble et 14 212 de l'académie de Lyon. Les structures de l'Éducation nationale ont accueilli 19 276 d'entre eux. Parmi ces derniers, 71% étaient scolarisés dans des classes dites « ordinaires » ou dans des classes adaptées à des élèves ayant des difficultés scolaires ou sociales (scolarisation « individuelle »). Plus de la moitié des élèves scolarisés en milieu ordinaire bénéficie à titre individuel ou collectif de l'accompagnement d'un Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS) ou d'un Employé de Vie Scolaire (EVS).

A savoir

La loi de 2005 prévoit la mise en place d'un **Projet Personnalisé de Scolarisation** (PPS). Il s'adresse aux enfants dont le handicap est reconnu par la MDPH. Élaboré par l'équipe pluridisciplinaire, il tient compte des souhaits de l'enfant ou de l'adolescent et de ses parents. Le PPS définit les modalités de déroulement de la scolarité en précisant :

- la qualité et la nature des accompagnements nécessaires, notamment thérapeutiques ou rééducatifs,
- le recours à un auxiliaire de vie scolaire,
- le recours à un matériel pédagogique adapté.

Le PPS assure la cohérence d'ensemble du parcours scolaire de l'élève handicapé. C'est sur la base de ce projet que la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH) prend les décisions d'orientation.

Cf. BO n°32 du 07/09/2006 sur la mise en œuvre du PPS.

Face au développement de la scolarisation en milieu ordinaire, les MDPH de la région doivent faire face à un nombre important de demandes d'Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS).

La scolarisation en classe ordinaire recouvre des situations diverses. Ainsi, 79,5% des élèves du premier degré et 94,8% des élèves du second degré fréquentent une classe ordinaire à temps plein, les autres bénéficiant d'une scolarisation à temps partiel.

L'enseignement adapté dans le second degré

Les Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) accueillent des élèves présentant des difficultés scolaires graves et durables auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien et l'allongement des cycles. Les SEGPA offrent une prise en charge globale dans le cadre d'enseignements adaptés, fondée sur une analyse approfondie des potentialités et des lacunes de ces élèves.

Cf. circulaire n°2006-139 du 29 août 2006 et circulaire n°2009-060 du 24 avril 2009

Les Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA) ont pour mission de prendre en charge des adolescents en grande difficulté scolaire et sociale, ou présentant un handicap. Les orientations des élèves en EREA sont effectuées par la CDAPH pour les élèves présentant un handicap moteur ou sensoriel et par la commission départementale d'orientation vers les enseignements adaptés du second degré (CDO) pour les élèves présentant des difficultés scolaires graves et durables.

Cf. circulaire n°95-127 du 17-5-1995 (BO n°22 du 1-6-1995)

Les effectifs handicapés scolarisés dans l'enseignement adapté (1 202 en SEGPA et 176 en EREA à la rentrée 2009) représentent 7% de l'ensemble des élèves handicapés scolarisés dans les établissements de l'Éducation nationale. Les autres enfants (29%) étaient scolarisés dans les classes dédiées aux élèves en situation de handicap (CLIS et ULIS) et relevaient ainsi de la scolarisation dite « collective ».

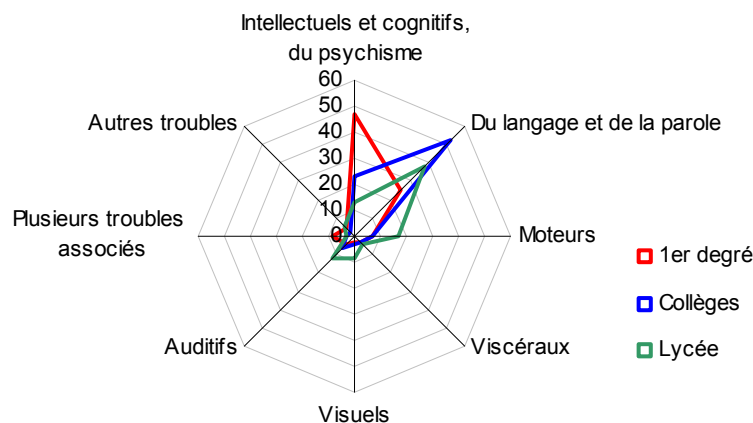
Les différents modes de scolarisation des enfants et adolescents en situation de handicap en milieu ordinaire en 2009-2010 en Rhône-Alpes

Niveaux d'enseignement	Établissements scolaires et d'enseignement supérieur (milieu ordinaire)					
	Scolarisation individuelle			Scolarisation collective		
	Total	Total	Enseignement dans des classes ordinaires	Enseignement adapté dont SEGPA	Enseignement adapté dont EREA	dans des CLIS (1er degré) et ULIS (2nd degré)
Premier degré	12 393	8 516	8 516			3 877
Second degré	6 883	5 138	3 760	1 202	176	1 745
Total	19 276	13 654	12 276	1 202	176	5 622

Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, enquêtes 3 et 12, scolarisation des élèves handicapés dans le 1^{er} et 2nd degré - année scolaire 2009-2010 (public + privé)

Quand la scolarisation par l'Éducation nationale n'est pas possible, les établissements médico-éducatifs et hospitaliers (sous tutelle du ministère chargé de la Santé) offrent une prise en charge globale. En 2009-2010, 7 576 enfants soit près de 30% des enfants handicapés scolarisés en Rhône-Alpes l'ont été via l'une de ces structures : 92% dans des établissements médico-éducatifs et 8% en milieu hospitalier.

Répartition des élèves handicapés scolarisés en classes ordinaires selon leur trouble (%)



Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, enquêtes 3 et 12, scolarisation des élèves handicapés dans le 1^{er} et 2nd degré - année scolaire 2009-2010 (public + privé). Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle observatoire.

A l'inverse, le poids des élèves affectés par des déficiences intellectuelles ou mentales diminue avec l'avancée dans la scolarité.

La scolarisation collective

La Classe d'Intégration Scolaire (CLIS) est une classe de l'école et son projet est inscrit dans le projet de l'école. Elle a pour mission d'accueillir de façon différenciée dans certaines écoles élémentaires ou exceptionnellement maternelles, des élèves en situation de handicap afin de leur permettre de suivre totalement ou partiellement un cursus scolaire ordinaire. C'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui propose l'orientation en CLIS dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation. L'effectif de ces classes est limité à un maximum de 12 enfants. Il existe quatre catégories de CLIS destinées à accueillir des enfants atteints de troubles des fonctions cognitives ou mentales (CLIS 1), d'un handicap auditif (CLIS 2), d'un handicap visuel (CLIS 3) ou d'un handicap moteur (CLIS 4).

BO n°31 du 27 août 2009 - circulaire n°2009-087 du 17-7-2009

L'Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS) : ce dispositif s'adresse à des collégiens et lycéens qui ne sont pas en mesure de bénéficier d'un enseignement ordinaire. Encadrés par un enseignant spécialisé, ils reçoivent un enseignement adapté qui met en œuvre les objectifs prévus par le projet personnalisé de scolarisation (PPS). L'inscription d'un élève handicapé dans un établissement scolaire au titre d'une ULIS nécessite obligatoirement une décision de la CDAPH.

Circulaire n°2010-088 du 18 juin 2010

Les étudiants en situation de handicap

La poursuite d'un cursus dans l'enseignement supérieur ne peut se faire qu'en milieu ordinaire puisqu'il n'existe pas de structures dédiées aux étudiants handicapés.

Ainsi, les jeunes handicapés sont intégrés dans le système universitaire classique avec des possibilités d'aide. Les étudiants atteints d'un handicap moteur ou sensoriel, permanent ou non, ainsi que les étudiants atteints d'une maladie, chronique ou non, peuvent par exemple demander à bénéficier de dispositions particulières concernant les contrôles et examens, l'accessibilité des locaux, l'installation matérielle ou l'utilisation de matériels appropriés. Des cellules d'aide aux personnes en situation de handicap (AVS) permettent notamment une aide supplémentaire en ce qui concerne la prise de notes, l'aménagement de l'emploi du temps, la mise à disposition de photocopies et agrandissements de documents.

Les informations disponibles par le site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (Handi U) font état de 10 259 étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur à la rentrée 2009-2010 au niveau national sachant que tous les établissements n'ont pas été en mesure de transmettre leurs données. Ainsi, l'infléchissement apparent (-2,7%) de la progression du nombre d'étudiants handicapés recensés dans l'enseignement supérieur est essentiellement dû, cette année, à une très faible remontée des données en provenance des lycées comportant une section de technicien supérieur ou une classe préparatoire aux grandes écoles.

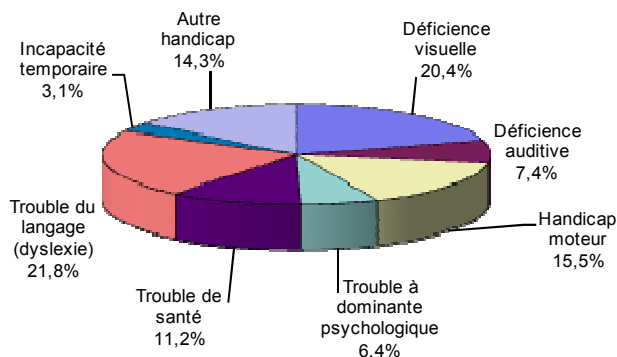
Parmi ces étudiants, 9 291 sont inscrits à l'université (plus de 90% d'entre eux), soit une augmentation d'environ 10% des étudiants handicapés recensés dans les universités.

Sur les 10 259 étudiants handicapés recensés en 2010, 966 soit 9,4% présentent des troubles temporaires c'est-à-dire d'une durée inférieure à 1 an.

En 2008, 1 631 étudiants étaient inscrits dans un établissement universitaire de la région Rhône-Alpes, soit 15,5% des étudiants handicapés recensés en France cette année-là.

Par rapport à l'ensemble des étudiants handicapés, les étudiants rhônalpins déclarent plus souvent une déficience visuelle (20,4% contre 12,4%) et des troubles du langage (dyslexie) (21,8% contre 12,5%).

Les étudiants handicapés par grand type de handicap en Rhône-Alpes - Rentrée universitaire 2008-2009



Source : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, sous direction de l'égalité des chances et de la vie étudiante - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire
<http://www.sup.adc.education.fr/handi-U/>

Cad战略 national

10 259 étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur recensés à la rentrée universitaire 2009-2010. Parmi eux, 9 291 étudiants handicapés inscrits dans les universités. 27% des étudiants handicapés présentent des troubles moteurs, 12% des troubles psychiques.

Source : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, sous direction de l'égalité des chances et de la vie étudiante.

Pour plus d'informations, consultez le site :

<http://www.handi-u.fr/>

A consulter

Guide Handicap

Les établissements d'enseignement supérieur dans le bassin lyonnais sont nombreux, avec chacun leurs propres démarches et leurs spécificités. Cette diversité est une richesse mais elle ne simplifie pas toujours l'arrivée dans les études supérieures. Le Guide Handicap a pour objectif de rendre plus lisible les dispositifs existant sur le handicap dans l'enseignement supérieur de Lyon donnant quelques points de repère afin de faciliter l'arrivée de l'étudiant : des noms de correspondants, des pistes de recherche, ainsi que des liens à explorer.

Source : <http://www.universite-lyon.fr/mission-handicap/>

Les personnes handicapées en recherche d'emploi

Les salariés licenciés pour inaptitude physique

A savoir

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si une inaptitude médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi. Ainsi, le médecin du travail accompagne l'avis d'inaptitude de propositions telles la mutation ou la transformation de poste, justifiées notamment par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé du salarié. L'employeur est tenu de prendre en compte ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, si le médecin du travail constate l'inaptitude définitive du salarié ou si l'employeur se retrouve dans l'impossibilité de donner suite à ses propositions de reclassement, le contrat de travail peut être rompu. Cette rupture constitue un licenciement pour inaptitude.

Source : www.travail-solidarite.gouv.fr

cf. fiche pratique « les conséquences de l'inaptitude du salarié ».

Textes de référence : Articles L.1226-2 à L.1226-4, L.4624-1 et R.4624-10 à R.4624-32 du Code du travail. Loi n°2009-1437 du 24/11/2009.

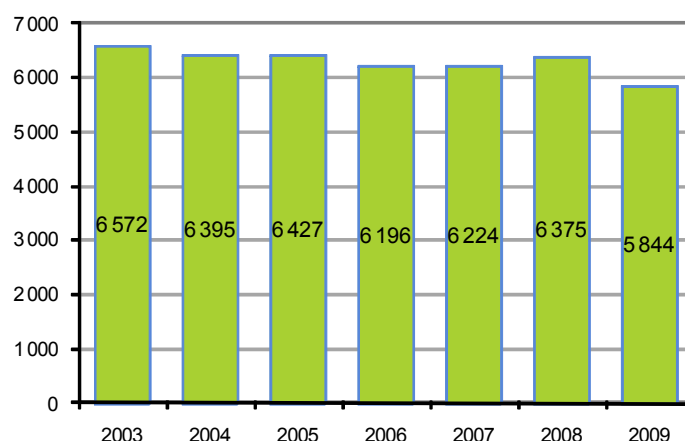
En 2009, il a été enregistré dans la région Rhône-Alpes 5 844 licenciements pour inaptitude physique, soit une diminution de 8,3% par rapport à l'année 2008.

Les informations collectées sur les licenciements pour inaptitude physique gardent un caractère non obligatoire, elles peuvent être complétées ultérieurement à la déclaration et ne sont par conséquent pas exhaustives.

Le quart des licenciements pour inaptitude physique est recensé dans le département du Rhône, 18,9% dans le département de l'Isère.

Tous les départements rhônalpins enregistrent une baisse variant de 21,4% en Ardèche à 1,4% en Haute-Savoie.

Les licenciements pour inaptitude physique en Rhône-Alpes de 2003 à 2009



Source : Pôle Emploi Rhône-Alpes (infocentre prestations). Champ du 01/01 au 31/12. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Nombre de licenciements pour inaptitude physique recensés en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de licenciements	635	264	567	1 103	830	1 491	370	584	5 844
%par département	10,9%	4,5%	9,7%	18,9%	14,2%	25,5%	6,3%	10,0%	100%
Evol./12 mois	-3,9%	-21,4%	-8,8%	-11,8%	-6,8%	-8,6%	-5,4%	-1,4%	-8,3%

Source : Pôle Emploi Rhône-Alpes (infocentre prestations). Champ du 01/01/2009 au 31/12/2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les avis d'inaptitude des services de santé au travail en Rhône-Alpes

Afin de mieux connaître la population des salariés qui font l'objet d'une inaptitude, les médecins du travail ont été sollicités par la Direccte Rhône-Alpes pour remplir un questionnaire concernant leurs décisions « d'inaptitude ».

Les résultats de l'enquête 2008 montrent que :

- 43% des salariés inaptes ont 50 ans et plus,
- 60% des inaptitudes concernent les femmes,
- 53% des personnes concernées sont des ouvriers.

Concernant les entreprises et les secteurs économiques, les entreprises qui ont le plus d'inaptitudes sont des petites et moyennes entreprises de 1 à 50 salariés. Les secteurs d'activité les plus concernés sont la construction, le commerce de détail et réparation, la santé et l'action sociale, les services personnels et domestiques, la métallurgie. Par rapport au nombre de salariés du secteur, c'est le secteur des services personnels et domestiques qui a le plus d'inaptitudes avec 1,56% des salariés qui sont concernés.

Pour ce qui est des origines de l'inaptitude, 28% des cas ont une origine professionnelle (AT ou MP), 72% ont une autre origine, maladie ou invalidité. Par ailleurs, dans 39,2% des cas c'est une cause rhumatologique qui a entraîné l'inaptitude et dans 24% une cause psychiatrique. Avant 50 ans, la cause la plus fréquente d'inaptitude au poste de travail est la pathologie psychiatrique comprenant les pathologies en lien avec la souffrance au travail tandis qu'après 50 ans ce sont les pathologies rhumatologiques qui entraînent le plus souvent une inaptitude au poste de travail.

Pour en savoir plus

Consultez l'enquête 2008 de la DIRECCTE Rhône-Alpes « Les inaptitudes au poste de travail en Rhône-Alpes ».

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes (ex DRTEFP)

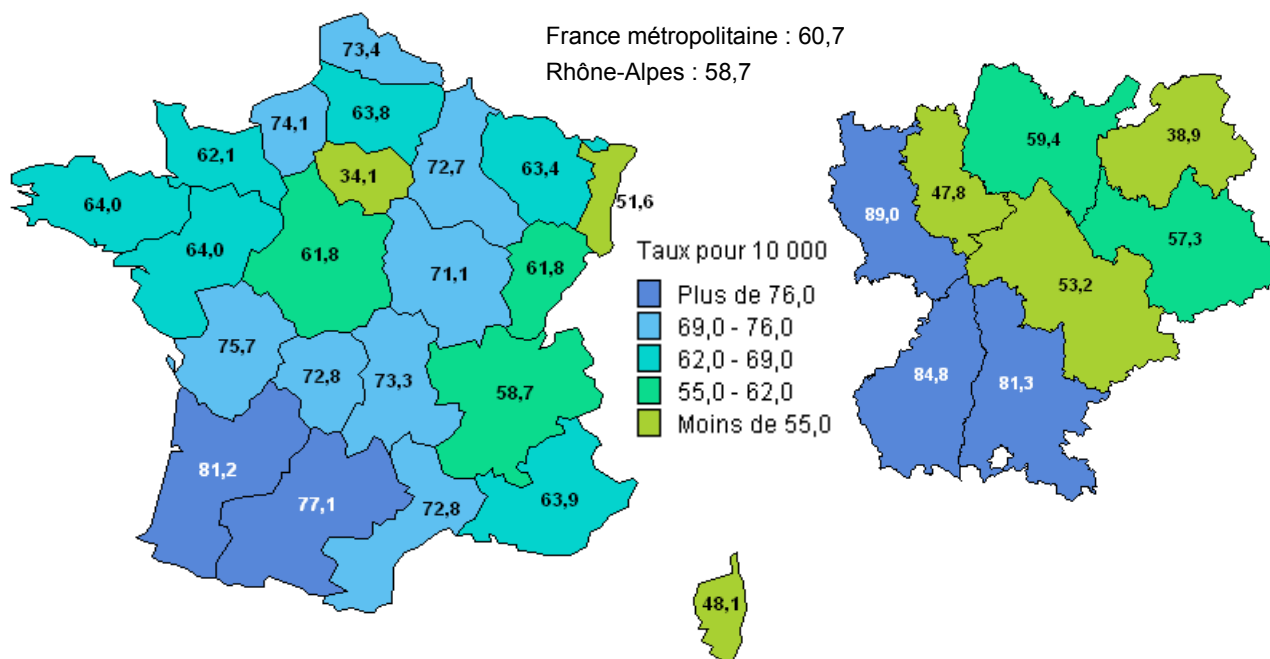
<http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/>



La situation et l'évolution du chômage des travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2009, 245 492 demandeurs d'emploi en situation de handicap étaient inscrits à Pôle Emploi (catégories A, B et C) en France métropolitaine, soit un taux de Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) travailleurs handicapés de 60,7 pour 10 000 habitants âgés de 15-64 ans. En Rhône-Alpes, ce taux est légèrement inférieur à la moyenne nationale (58,7) et varie selon les départements de 38,9 pour 10 000 personnes en âge de travailler dans le département de la Haute-Savoie à 89 dans la Loire.

Taux de DEFM travailleurs handicapés (cat. A, B et C) au 31/12/2009 pour 10 000 personnes en âge de travailler (15-64 ans) par région et par département de la région Rhône-Alpes



Sources : Pôle Emploi, DEFM Persée au 31/12/2009, Catégories A, B et C de la demande d'emploi. INSEE, estimations de populations au 1^{er} janvier 2008. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Avec 23 409 demandeurs d'emploi en situation de handicap inscrits à Pôle Emploi en catégories A, B et C à la fin du mois de décembre 2009, la région Rhône-Alpes fait partie, avec l'Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Nord-Pas-de-Calais, des quatre régions françaises qui comptent, en termes d'effectifs, le plus de demandeurs d'emploi en situation de handicap (plus de 19 000).

A savoir

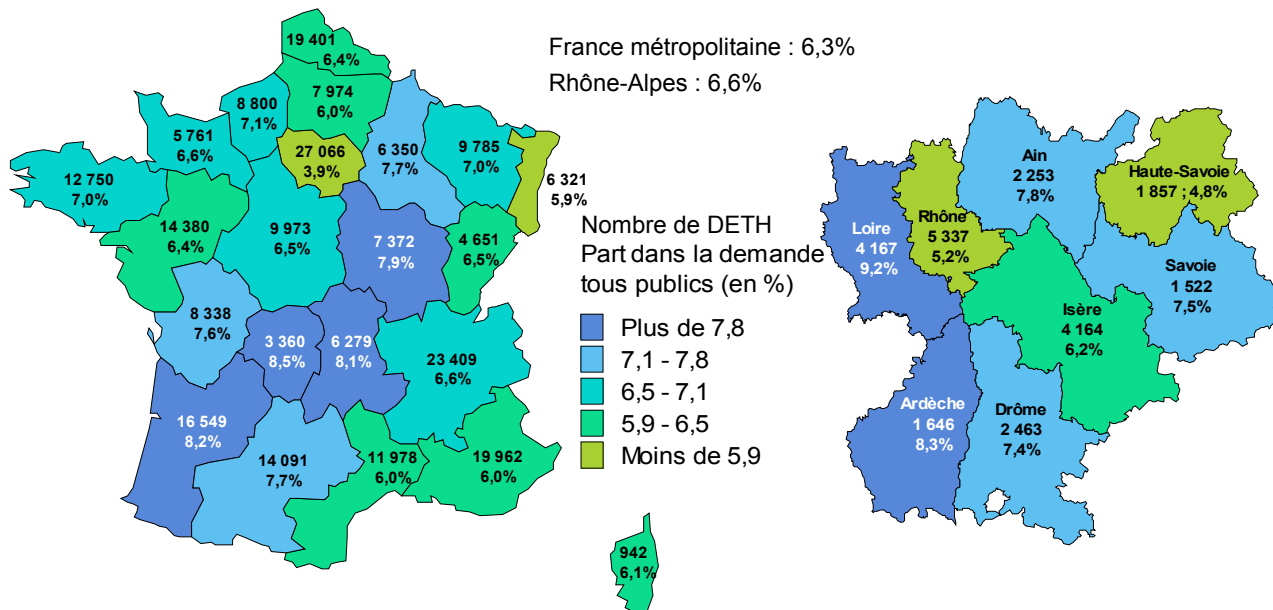
Les catégories de demandeurs d'emploi publiées par Pôle Emploi :

La plupart des demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle Emploi, sont tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi : certains sont sans emploi (catégorie A), d'autres ont exercé une activité réduite courte, d'au plus 78h au cours du mois (catégorie B), ou une activité réduite longue, de plus de 78h au cours du mois (catégorie C). Par ailleurs, certains demandeurs inscrits à Pôle Emploi ne sont pas tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi : ils sont soit sans emploi et non immédiatement disponibles (en stage, en formation...) (catégorie D), soit en emploi (par ex: bénéficiaires de contrats aidés (catégorie E).

Une proportion de demandeurs d'emploi handicapés supérieure en région par rapport à la France

En Rhône-Alpes, la part du public handicapé dans la demande d'emploi tous publics est légèrement supérieure à la moyenne nationale (6,6% contre 6,3%). Ce chiffre global cache cependant des disparités entre les départements : dans la Loire, cette proportion dépasse les 9% alors qu'elle est inférieure à 6% dans les départements du Rhône et de la Haute-Savoie.

Nombre de demandeurs d'emploi handicapés (cat. A, B et C) et part du public handicapé dans la demande d'emploi tous publics au 31 décembre 2009 (en %)



Source : Pôle Emploi, DEFM Persée au 31/12/2009, Catégories A, B et C de la demande d'emploi.

Les chômeurs handicapés tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (inscrits en catégories A, B et C) représentent, en Rhône-Alpes fin 2009, 91,7% de l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés. De fait, l'étude des demandeurs inscrits dans ces catégories donne une bonne vision d'ensemble de la demande d'emploi des personnes handicapées. Aussi, les informations données dans la suite de ce chapitre porteront sur les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B et C.

A savoir

Au 31 décembre 2009, le pourcentage de chômeurs indemnisés par rapport à l'ensemble des inscrits à Pôle Emploi en catégories A, B et C, s'établit à 62,1% au niveau national. Cette proportion est supérieure de 0,4 point à celle observée au 31 décembre 2008 (61,7%).

Source : Unistatis - Demandeurs d'emploi indemnisés et non indemnisés en fin de mois - Données brutes.

Répartition des demandeurs d'emploi par catégorie d'inscription en région Rhône-Alpes au 31 décembre 2009

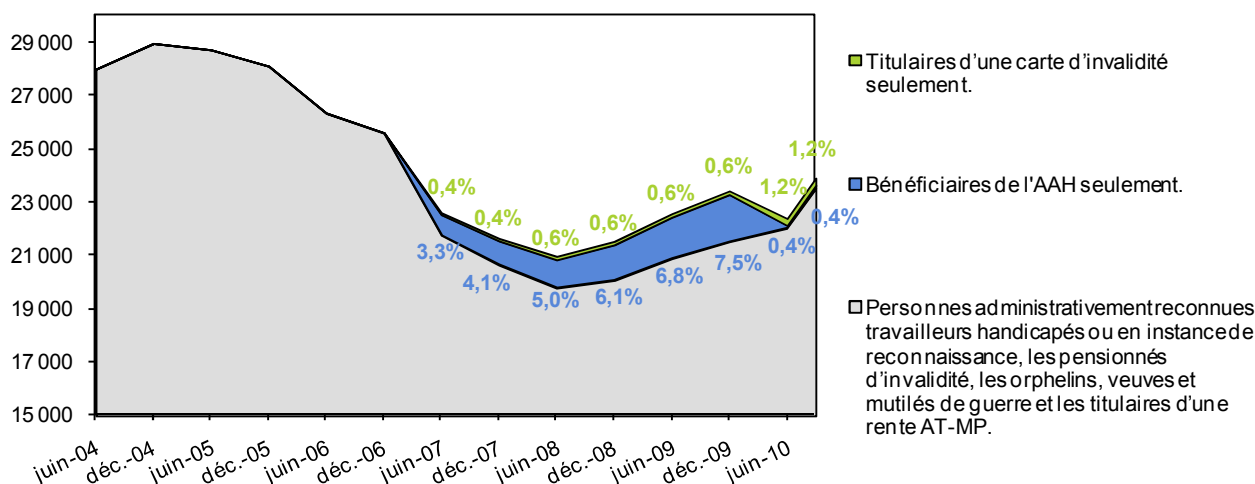
Catégorie	Handicapés			Non handicapés			Tous publics		
	Effectif	%	Evol. /1an	Effectif	%	Evol. /1an	Effectif	%	Evol. /1an
Catégorie A	19 044	74,6%	9,7%	230 282	60,4%	21,6% *	249 326	61,2%	20,6% *
Catégorie B	2 199	8,6%	0,3%	47 027	12,3%		49 226	12,1%	
Catégorie C	2 166	8,5%	10,2%	55 910	14,7%	27,7%	58 076	14,3%	27,0%
Catégorie D	787	3,1%	4,7%	21 088	5,5%	43,9%	21 875	5,4%	42,0%
Catégorie E	1 342	5,3%	-0,1%	27 224	7,1%	29,2%	28 566	7,0%	27,4%
Total	25 538	100%	8,1%	381 531	100%	24,1%	407 069	100%	22,9%

Source : Pôle Emploi, DEFM Persée au 31/12/2009 et 2008. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

* Compte tenu de l'évolution des catégories, la distinction entre les catégories A et B ne peut être faite au 31/12/2008. Ainsi, seule l'évolution globale de ces 2 catégories est présentée ici.

L'élargissement (récent) de la définition du « travailleur handicapé » suite à la loi du 11 février 2005 est observable dans les séries statistiques. Au 31 décembre 2009, 1 895 personnes ont été nouvellement prises en compte en Rhône-Alpes parmi les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle Emploi en catégorie A, B et C. Il s'agit des personnes qui étaient seulement titulaires d'une carte d'invalidité ou bénéficiaient de l'allocation adulte handicapé seule. Elles représentaient fin 2009, 8,1% des demandeurs d'emploi handicapés inscrits en catégories A, B et C contre 6,8% à la fin de l'année 2008.

Évolution de la répartition des demandeurs d'emploi handicapés (cat. A, B et C) en région Rhône-Alpes, selon le type de reconnaissance du handicap (%)



Source : Pôle Emploi, DEFM Persée au 30 juin et 31 décembre de chaque année. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les données de Pôle Emploi étaient jusqu'à présent la seule façon d'approcher ces « nouveaux bénéficiaires ». En effet, on ne dispose pas encore de données des MDPH qui permettraient de distinguer dans les décisions des CDAPH les titulaires d'une AAH seule ou de la carte d'invalidité seulement.

Cependant, depuis le début de l'année 2010, suite à l'interruption des remontées d'informations vers Pôle Emploi de la liste des personnes obtenant l'AAH, les bénéficiaires de l'AAH seule ne sont plus comptabilisés parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi au niveau régional comme national. Ainsi pour refléter plus objectivement la réalité de demande d'emploi des personnes handicapées, il conviendra de s'intéresser, à partir de janvier 2010, à l'évolution des demandeurs d'emploi en situation de handicap hors bénéficiaires de l'AAH seule.

Les chiffres-clés des Demandeurs Emploi Travailleurs Handicapés (DETH) fin décembre 2009

Rhône-Alpes

- 23 409 DETH de catégories A, B et C au 31/12/2009, soit 6,6% de la demande tous publics (356 628 DE).
- + 8,8% de DETH par rapport à fin 2008 contre + 21,6% pour l'ensemble des DE.

France entière

- 250 256 DETH de catégories A, B et C au 31/12/2009, soit 6,0% de la demande tous publics (4 139 879 DE).
- + 9,5% de DETH par rapport à fin 2008 contre + 18,2% pour l'ensemble des DE.

Source : Pôle Emploi, DEFM Persee

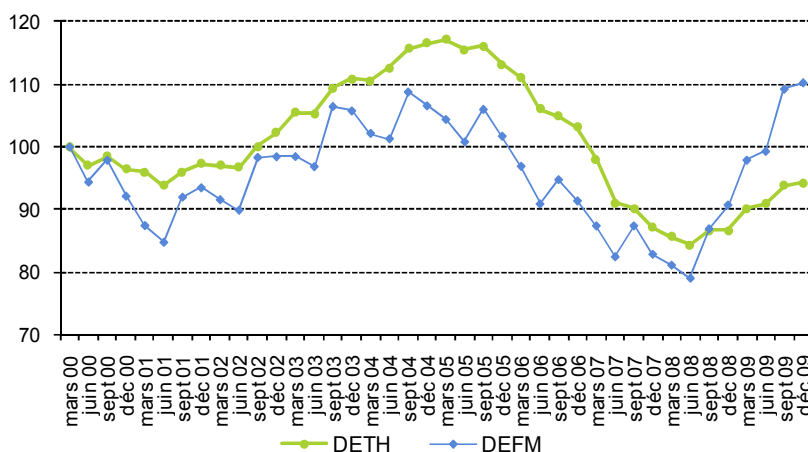
L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap et tous publics

Entre fin 2008 et fin 2009, une augmentation de 8,8% du nombre de personnes en situation de handicap inscrites à Pôle Emploi (en catégories A, B et C) est enregistrée en région Rhône-Alpes, légèrement moins rapide que celle observée au niveau de la France entière (+9,5%). Les effets de la crise (dégradation du marché du travail de 2008) sont davantage visibles sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi tous publics : en effet, sur la même période, leur nombre a progressé de 21,6% dans la région, soit une augmentation supérieure à celle enregistrée au niveau national (+18,2%).

Mais de manière générale, l'évolution du nombre de demandeurs handicapés est toujours moins favorable que pour l'ensemble du public. Quand le marché du travail se détériore et que le chômage augmente, les personnes handicapées sont davantage touchées. Ainsi, entre 2002 et 2005, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a progressé et de façon plus marquée que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi de même catégorie.

Entre fin 2005 et mi-2008, à l'inverse, l'évolution est à la baisse et celle-ci semble plus marquée pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap. De même, l'augmentation observée depuis le mois de juin 2008 en lien avec la dégradation de la conjoncture économique, apparaît plus importante pour l'ensemble du public : + 25,7% de Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois tous publics, entre juin 2008 et juin 2009, contre +7,7% pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi en Rhône-Alpes (catégories A, B et C) (base 100 mars 2000)



Source : Pôle Emploi, DEFM Persée. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

ble sur l'évolution du nombre de demandeurs en situation de handicap ne soient pas encore tous visibles.

D'autres hypothèses peuvent être avancées pour expliquer le moindre accroissement du nombre de demandeurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi relativement à l'ensemble du public : l'impact de la loi de 2005 ainsi que le développement d'actions, notamment de l'Agefiph, qui ont pu favoriser le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

A noter qu'au troisième trimestre 2010, le nombre de demandeurs en situation de handicap continue d'augmenter, de même pour l'ensemble du public, alors qu'une stabilisation et même une légère baisse semblait se dessiner au deuxième trimestre 2010. A des degrés divers, l'ensemble des départements rhônalpins ont été concernés par le retournement de conjoncture visible à partir du mois de juin 2008. Les territoires les plus affectés sont ceux dans lesquels l'industrie est encore très présente comme l'Ain (sous-traitance automobile) et la Haute-Savoie (décolletage) qui ont été particulièrement concernés. Entre fin 2008 et fin 2009, ce sont les départements de l'Ain et de la Savoie qui enregistrent les augmentations les plus importantes du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap : respectivement +19% et +16,7%. En revanche, entre juin 2009 et juin 2010, c'est le département de la Haute-Savoie qui enregistre les augmentations les plus marquées aussi bien pour l'ensemble du public que pour le public bénéficiaire de l'obligation d'emploi (hors bénéficiaire de l'AAH seule) : respectivement +9,9% contre +8,2% au niveau régional et +16,5% contre +6% en Rhône-Alpes. Là encore, il convient de rester prudents quant à l'interprétation des évolutions départementales qui peuvent refléter des pratiques différentes selon les départements au niveau de Pôle Emploi et/ou des MDPH.

Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés dans les départements rhônalpins au 31 décembre 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Catégories A, B et C	2 253	1 646	2 463	4 164	4 167	5 337	1 522	1 857	23 409
% par département	9,6%	7,0%	10,5%	17,8%	17,8%	22,8%	6,5%	7,9%	100%
Evol./ 12 mois	19,0%	2,5%	9,2%	7,4%	8,0%	6,8%	16,7%	7,5%	8,8%
Total toutes catégories	2 462	1 793	2 663	4 486	4 698	5 777	1 648	2 011	25 538
% par département	9,6%	7,0%	10,4%	17,6%	18,4%	22,6%	6,5%	7,9%	100%
Evol./ 12 mois	18,9%	2,8%	7,9%	6,0%	7,8%	6,6%	14,2%	6,9%	8,1%

Source : Pôle Emploi, DEFM Persée au 31/12/2009 et 2008. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les entrées et les sorties du registre du chômage

En lien avec le poids démographique des départements, les 23 409 demandes d'emploi (cat. A, B et C) des personnes en situation de handicap enregistrées en Rhône-Alpes à la fin 2009 sont concentrées dans les départements du Rhône (22,8%), de l'Isère (17,8%) et de la Loire (17,8%).

Avec 22 954 entrées au chômage en catégorie A, B et C concernant les personnes en situation de handicap, la région Rhône-Alpes enregistre une très légère hausse de 0,1% par rapport au nombre total d'entrées enregistrées en 2008 (+2% au niveau de la France entière sur la même période). Même si l'analyse doit être nuancée par le nombre important d'inscriptions dont le motif n'est pas précisé, on peut souligner cependant que 40% de ces entrées au chômage font suite à un licenciement ou à une fin de contrat ou de mission d'intérim.

L'augmentation du nombre (stock) de demandeurs d'emploi handicapés s'explique avant tout par la baisse du nombre de sorties du registre du chômage. En effet, la baisse du nombre de sorties, observée en 2008, se poursuit en 2009 même si elle est moins rapide : -7,5% en Rhône-Alpes contre -6,6% pour la France entière. La part des sorties pour absence au contrôle, principal motif de sortie (40,8%), augmente en 2009 par rapport à 2008 tandis que les sorties pour reprises d'emploi diminuent proportionnellement (22,2% fin 2008 contre 19,5% fin 2009). La baisse d'intensité des flux des travailleurs handicapés est cependant à relativiser puisqu'elle s'explique en partie par les changements qui ont accompagné la mise en œuvre de la loi de 2005, notamment les changements de consigne de saisie dans les fichiers de Pôle Emploi.

Les flux d'entrées et de sorties du chômage des personnes handicapées en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'entrées	2 157	1 369	2 025	4 292	3 899	5 475	1 765	1 972	22 954
% par département	9,4%	6,0%	8,8%	18,7%	17,0%	23,9%	7,7%	8,6%	100%
Evol./ 12 mois	7,0%	1,5%	-1,6%	1,6%	-0,7%	-0,9%	0,9%	-5,6%	0,1%
Nombre de sorties	2 213	1 460	2 115	4 369	3 921	5 657	1 801	1 957	23 493
% par département	9,4%	6,2%	9,0%	18,6%	16,7%	24,1%	7,7%	8,3%	100%
Evol./ 12 mois	3,7%	-5,0%	-5,6%	-7,7%	-11,8%	-7,2%	-5,4%	-14,8%	-7,5%

Sources : Pôle Emploi, DES et DEE Persee années 2008 et 2009, catégories A, B et C de la demande d'emploi.
Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les caractéristiques des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi

Si, au niveau global on observe une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap (inscrits en cat. A, B, C) de 8,8% fin 2009 par rapport à la fin de l'année 2008, il existe des disparités dans les évolutions selon les caractéristiques sociodémographiques des demandeurs. En effet, le nombre de chômeurs de longue durée (1 à 2 ans) enregistre une augmentation relativement plus marquée aussi bien chez le public en situation de handicap (+24,9%) que pour l'ensemble du public (+52,9%). Les chômeurs âgés de 50 ans et plus sont également relativement plus touchés que la moyenne (+15,4% pour le public handicapé), de même que les demandeurs âgés de moins de 25 ans (+15,3%).

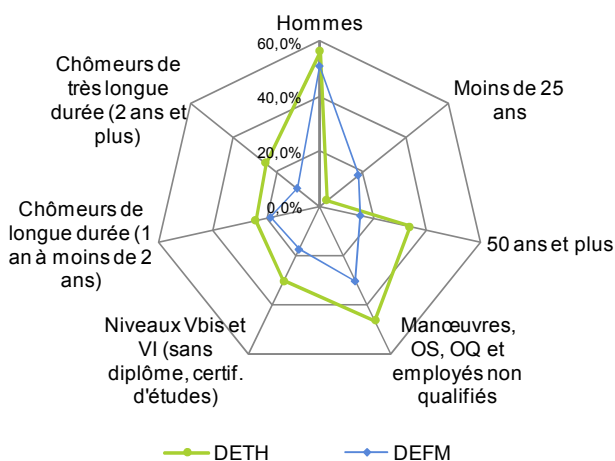
Les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi en région Rhône-Alpes au 31 décembre 2009 (cat. A, B et C)

	Handicapés		Tous publics	
	Effectif	Evol. /12 mois	Effectif	Evol. /12 mois
Homme	13 226	11,2%	181 329	28,8%
Femme	10 183	5,8%	175 299	14,9%
Moins de 25 ans	778	15,3%	64 541	24,7%
De 25 à 49 ans	14 772	5,2%	237 211	19,8%
50 ans et plus	7 859	15,4%	54 876	26,2%
Non qualifié	10 860	6,3%	107 559	16,2%
Qualifié	12 535	11,0%	248 184	24,3%
Sans diplôme, certif. d'études	7 112	5,8%	62 039	16,4%
CAP, BEP	11 408	9,6%	138 027	22,3%
Bac et plus	4 888	11,4%	156 089	23,4%
Moins de 6 mois de chômage	7 482	-5,3%	179 375	7,3%
6 mois à moins de 12 mois	4 449	12,4%	74 429	43,9%
1 à moins de 2 ans	5 576	24,9%	65 638	52,9%
2 ans et plus	5 902	13,7%	37 186	17,8%
Total	23 409	8,8%	356 628	21,6%

Source : Pôle Emploi, DEFM Persée au 31/12/2008 et au 31/12/2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap présentent des caractéristiques sociodémographiques différentes de l'ensemble des demandeurs d'emploi :

- il s'agit d'un public plus masculin : la part des hommes s'élève à 56,5% contre 50,8% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi rhônalpins,
- les jeunes sont peu nombreux parmi les demandeurs d'emploi en situation de handicap (3,3% contre 18,1% pour le tout public) mais proportionnellement plus de personnes de 50 ans et plus, suite aux accidents de la vie, du travail et autres problèmes de santé (33,6% contre 15,4% pour l'ensemble du public),
- plus de personnes faiblement diplômées suite aux difficultés rencontrées lors de l'accès à la formation initiale ou à la formation continue (30,4% des demandeurs d'emploi en situation de handicap n'ont pas de diplôme ou seulement le certificat d'études contre 17,4% des demandeurs tous publics),
- une proportion plus importante de personnes à la recherche d'un emploi non qualifié compte tenu du niveau d'étude initial et des difficultés d'évolution de carrière (46,4% contre 30,2% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi),
- une ancienneté d'inscription au chômage plus importante pour les demandeurs en situation de handicap. Du fait des difficultés d'insertion et de maintien sur le marché du travail, une proportion de chômeurs de longue durée et de très longue durée bien supérieure parmi les demandeurs d'emploi en situation de handicap (49% sont inscrits à Pôle Emploi depuis un an ou plus contre 28,8% pour l'ensemble des publics).



Source : Pôle Emploi, DEFM Persée au 31/12/2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi en situation de handicap

Parmi les 22 **catégories professionnelles** utilisées par Pôle Emploi, au 31 décembre 2009, 9 rassemblent plus de 900 demandes chacune émanant de travailleurs en situation de handicap et concernent plus de 4 demandeurs d'emploi handicapés sur 5 en Rhône-Alpes ; les catégories professionnelles les plus demandées par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi inscrits à Pôle Emploi sont les *services aux personnes et à la collectivité* (23,7% des demandes), les *services administratifs et commerciaux* (14,0%), les *transports et logistique* (12,2%), la *mécanique, électricité et électronique* (9,1%) et la *distribution et vente* (8,0%).

A l'inverse, les catégories les moins demandées par les travailleurs handicapés sont celles de la *santé* (17 demandes), de la *maîtrise industrielle* (50 demandes) et, dans une moindre mesure, des *cadres techniques de l'industrie* (106 demandes).

On constate que la répartition des travailleurs handicapés entre les différentes catégories professionnelles a peu évolué depuis décembre 2008.

Les **domaines professionnels**, subdivisions des catégories professionnelles, soulignent l'importance des métiers de services dans la demande d'emploi des personnes en situation de handicap. En effet, si 81% des demandeurs handicapés sont positionnés sur 14 des 60 domaines professionnels, près de quatre demandeurs handicapés sur 10 relèvent : des *services aux personnes* (14,1%), des *services administratifs* (13,7%) ou encore des *services aux entreprises et aux collectivités* (9,6%).

Pour autant, en termes de métiers, la demande d'emploi des travailleurs handicapés apparaît diversifiée puisque, fin 2009, les demandeurs d'emploi handicapés de Rhône-Alpes sont positionnés sur 403 des 466 emplois/métiers recensés par Pôle Emploi.

Toutefois, ce sont 37 **métiers** qui concentrent 70% des demandes d'emploi des personnes en situation de handicap en Rhône-Alpes et un demandeur handicapé sur trois recherche un poste de :

- Agent de service de collectivité (1 353 demandes),
- Nettoyeur de locaux et de surfaces (1 152 demandes),
- Agent administratif d'entreprise (1 026 demandes),
- Agent du stockage et de la répartition de marchandises (1 023 demandes),
- Agent main de finition, contrôle et conditionnement (916 demandes),
- Agent d'accueil (909 demandes),
- Intervenant à domicile (814 demandes),
- Intervenant auprès d'enfants (705 demandes).

Répartition de la moitié des demandeurs d'emploi handicapés (cat. A, B et C) en Rhône-Alpes au 31 décembre 2009 selon le métier recherché

Code	Intitulé	Effectif	%	% cum.	Evol / un an
11122	Agent de service de collectivité	1 353	5,8%	5,8%	4,9%
11211	Nettoyeur de locaux et de surfaces	1 152	4,9%	10,7%	8,8%
12121	Agent administratif d'entreprise	1 026	4,4%	15,1%	2,4%
43311	Agent du stockage et de la répartition de marchandises	1 023	4,4%	19,5%	9,9%
45412	Agent main de finition, contrôle et conditionnement	916	3,9%	23,4%	9,7%
12112	Agent d'accueil	909	3,9%	27,3%	11,4%
11112	Intervenant à domicile	814	3,5%	30,7%	1,8%
11113	Intervenant auprès d'enfants	705	3,0%	33,7%	11,6%
41113	Jardinier d'espaces verts	662	2,8%	36,6%	10,3%
43113	Conducteur-livreur	576	2,5%	39,0%	9,7%
11222	Agent de sécurité et de surveillance	537	2,3%	41,3%	10,5%
12131	Secrétaire bureautique polyvalent	527	2,3%	43,6%	3,5%
43312	Agent de manipulation et de déplacement des charges	521	2,2%	45,8%	7,0%
11221	Agent de gardiennage et d'entretien	459	2,0%	47,8%	-1,7%
44341	Polymaintien	424	1,8%	49,6%	21,5%

Source : Pôle Emploi, DEFM Persée au 31/12/2009 et 2008. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

La nomenclature ROME est structurée en :

• **22 catégories professionnelles (CP)** : c'est le premier niveau de la nomenclature. La catégorie professionnelle privilégie le croisement du statut social (employé, ouvrier qualifié, cadre, ...) avec un milieu professionnel d'appartenance dominant, ex : personnel de l'industrie hôtelière (CP13), techniciens industriels (CP52).

• **61 domaines professionnels (DOM)** : Le domaine professionnel renvoie à un champ de savoirs et de savoir-faire techniques qui nécessitent des connaissances et des compétences susceptibles d'être mises en œuvre dans l'exercice de l'activité (ex : personnel de la restauration (DOM132 dans CP13), technicien de fabrication-contrôle (DOM522 dans CP52), technicien d'installation, maintenance (DOM523 dans CP52).

• **466 emplois/métiers (E/M)** :

L'emploi/métier constitue l'unité de base de la nomenclature. Il fait appel à un concept d'agrégation d'emplois pour faciliter les mobilités professionnelles et repérer les proximités entre les emplois les plus proches. Cette approche élargie permet de définir des emplois/métiers qui évitent d'enfermer les personnes dans des espaces stricts et cloisonnés peu compatibles avec le fonctionnement du marché du travail actuel et l'évolution du contenu des emplois. Par exemple, au sein d'un même emploi/métier, les secrétaires sont regroupées - quelle que soit leur spécialisation - dans la fiche : « secrétaire bureautique spécialisé » n°12132.

Les personnes handicapées en emploi en milieu ordinaire de travail

L'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé

Pour répondre à l'obligation d'emploi, les établissements assujettis sont incités à employer directement des travailleurs handicapés. Ils peuvent également en employer indirectement, en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services ou de mise à disposition de travailleurs handicapés auprès d'Entreprises Adaptées (EA), de Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ou d'Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi.

Les établissements de 20 salariés ou plus soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont tenus de remplir la « Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés » (DOETH). Ce sont les données de cette déclaration pour l'année 2008, transmises par la Direccte Rhône-Alpes (cf. encadré), qui sont analysées dans cette partie.

A savoir

La loi du 11 février 2005 a introduit des modifications dans la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ces changements apparaissent dans les séries statistiques à partir de l'année 2006. Aussi, les résultats issus du traitement des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés ne sont pas comparables avec les années antérieures. Par ailleurs, les taux d'emploi de 2007 ne sont pas comparables avec ceux de 2006. L'augmentation observée serait en partie liée à un sous enregistrement en 2006 des salariés bénéficiaires dans les établissements sous « accord ».

Les travailleurs handicapés employés dans les établissements privés assujettis à la loi de 2005 en Rhône-Alpes, données 2008

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'unités bénéficiaires liées aux travailleurs handicapés	2 248	1 088	2 009	5 052	3 777	8 381	1 464	2 409	26 426
<i>% par département</i>	8,5%	4,1%	7,6%	19,1%	14,3%	31,7%	5,5%	9,1%	100%
<i>Evol./ 12 mois</i>	-1,1%	3,3%	22,4%	4,1%	11,6%	3,4%	1,5%	7,1%	5,7%
Taux d'emploi direct 2008 *	3,2%	3,7%	3,4%	3,1%	4,1%	2,5%	3,0%	2,9%	3,0%
Taux d'emploi 2008 **	3,6%	4,2%	3,7%	3,3%	4,4%	2,7%	3,3%	3,4%	3,3%
Taux d'emploi à atteindre ***	5,3%	5,3%	5,3%	5,4%	5,3%	5,4%	5,2%	5,3%	5,4%

* Nombre d'unités bénéficiaires liées aux travailleurs handicapés rapporté à l'effectif d'assujettissement.

** Nombre de bénéficiaires et/ou d'unités employés (y compris unités de sous-traitance) rapporté à l'effectif d'assujettissement.

*** Nombre de bénéficiaires employés dans l'établissement rapporté à l'effectif d'assujettissement.

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes, DOETH 2008 (données au 10/06/2010). Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

En 2008, 10 533 établissements privés rhônalpins sont assujettis à l'obligation d'emploi et emploient directement 26 426 travailleurs handicapés en Équivalent Temps Plein (soit 27 880 personnes physiques). En ajoutant, les unités bénéficiaires résultant des contrats avec les structures adaptées et des stagiaires de la formation professionnelle, on obtient un nombre total de 29 057 unités bénéficiaires réalisées, soit un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés et d'unités bénéficiaires de 3,3% en Rhône-Alpes pour l'année 2008. Le taux d'emploi varie selon les départements de 2,7% dans le Rhône à 4,4% dans la Loire.

A savoir

Début 2010, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) a été créée en Rhône-Alpes. Elle regroupe 8 services déconcentrés communs au ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et au ministère du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville. Elle comprend une **unité territoriale** par département, soit 8 unités dans la région.

La mission de la DIRECCTE est d'accompagner le développement des entreprises, de l'emploi et des compétences tout en veillant aux conditions de travail et au respect de la réglementation du travail. Elle s'organise en 3 pôles :

- un pôle « **politique du travail** »,
- un pôle « **entreprises, emploi et économie** »,
- un pôle « **concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie** ».

Pour en savoir plus : <http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/index.php?idtf=2009>

Le taux d'emploi varie selon le secteur d'activité. L'emploi global de travailleurs handicapés est plus important dans le secteur de l'industrie où le taux d'emploi est supérieur (3,8%) à la moyenne régionale (3,3%).

Il diffère également selon la taille de l'établissement. Il est supérieur à la moyenne régionale dans les établissements de grande taille (100 salariés et plus) et il atteint notamment 3,7% dans les entreprises comptant entre 200 et 299 salariés. Et il est inférieur ou égal à la moyenne régionale dans les entreprises de moins de 100 salariés, avec un taux minimal pour celles de 20 à 49 salariés (3,0%).

Concernant l'évolution du taux d'emploi, il faut rester prudent sur l'interprétation. L'évolution du taux d'emploi global n'est pas forcément liée à une politique d'emploi volontariste d'embauche des personnes en situation de handicap. En effet, les taux d'emploi 2006 et 2007 étaient à prendre avec précaution, notamment pour les établissements sous accord, compte tenu de la mise en place de la nouvelle loi et avec elle, d'une nouvelle procédure de déclaration et de comptage. On peut raisonnablement penser que le taux 2008 n'a pas subi d'impacts négatifs liés à la mise en place de cette nouvelle procédure. Ainsi, une légère progression du taux d'emploi des établissements hors accord peut être soulignée : + 0,1 point par an, il est passé de 3,1% en 2006 à 3,3% en 2008. L'écart entre le taux d'emploi et le taux d'emploi à atteindre s'est également réduit de 0,1 point entre 2007 et 2008.

A savoir

Pour le calcul du taux d'emploi, depuis le 1^{er} janvier 2006, chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi est décompté pour « 1 » sous réserve qu'il ait été présent au moins 6 mois dans l'entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, quelle que soit la nature de son contrat. Pour le dénominateur, l'effectif pris en compte inclut l'ensemble des salariés y compris ceux en emplois dits « à conditions d'aptitudes particulières (ECAP) ».

Les caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé

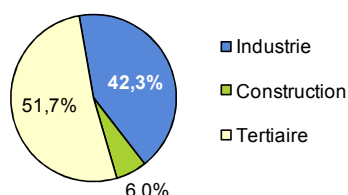
En 2008, près des deux tiers (65%) des travailleurs handicapés en emploi dans la région Rhône-Alpes sont des hommes, proportion nettement supérieure à celle enregistrée dans l'effectif salarié privé total régional (56%). Cette part varie selon les départements rhônalpins, de 61,5% en Ardèche à 70,2% en Savoie. Les salariés travailleurs handicapés sont par ailleurs plus âgés que l'ensemble de la population active occupée rhônalpine. La part des salariés travailleurs handicapés âgés de plus de 50 ans s'élève à 38,4% contre 21,9% pour l'ensemble des actifs salariés. Les travailleurs handicapés en Savoie sont proportionnellement plus âgés (41,8% sont âgés de 50 ans ou plus).

Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements privés assujettis à la loi de 2005 en Rhône-Alpes - DOETH 2008

Nombre de bénéficiaires employés	27 880
Femmes	35,0%
Plus de 50 ans	38,4%
Ancienneté inférieure ou égale à un an	16,8%
Temps partiel	24,2%
RQTH	63,4%
Rente AT-MP	20,5%
CDI	92,3%
Bénéficiaires ayant une reconnaissance de lourdeur du handicap (y compris RQTH C)	2,4%

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - DOETH 2008 (données au 10/06/2010).
Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Répartition des salariés travailleurs handicapés par secteur d'activité en Rhône-Alpes en 2008



Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - DOETH 2008 (données au 10/06/2010).
Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

En 2008, 16,8% des bénéficiaires employés ont une ancienneté dans l'entreprise inférieure ou égale à un an. Dans la Drôme et la Haute-Savoie, les salariés sont proportionnellement présents dans le même établissement depuis moins longtemps.

La majorité (63,4%) des salariés a été reconnue travailleurs handicapés par la CDAPH et 20,5% sont titulaires d'une rente d'accident du travail - maladie professionnelle. Plus de 9 salariés sur 10 sont employés en CDI et seulement 2,4% d'entre eux bénéficient de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (y compris RQTH C). La proportion de bénéficiaires d'une reconnaissance de la lourdeur du handicap varie selon les départements, de 1,8% en Ardèche à 3,8% dans la Loire.

Le secteur industriel emploie 42,3% des travailleurs handicapés, alors qu'il ne représente que 24% des effectifs salariés du secteur privé en Rhône-Alpes fin 2008. A l'inverse, le secteur tertiaire est sous-représenté parmi les salariés travailleurs handicapés. Il représente 51,7% des emplois contre 66,7% pour l'ensemble des emplois salariés privés.

Les salariés travailleurs handicapés sont également surreprésentés dans les établissements de grande taille. Les établissements de 100 salariés et plus emploient 62% des salariés travailleurs handicapés alors qu'ils ne regroupent que 32% de l'ensemble des effectifs salariés du secteur privé.

L'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique

Concernant l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, le problème de l'exhaustivité du champ des établissements assujettis rencontré au niveau national est renforcé au niveau régional. En effet, pour un certain nombre d'employeurs notamment les services déconcentrés de l'État, la déclaration est centralisée au niveau national.

C'est pourquoi, l'état des lieux de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en Rhône-Alpes repose sur **deux sources d'information.**

D'une part, la Déclaration de l'Obligation d'Emploi (DOETH) faite auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) par les établissements rhônalpins qui porte sur les effectifs arrêtés au 1^{er} janvier 2008 (déclarations 2009). D'autre part, les résultats de l'enquête réalisée fin février 2008, par le pôle observatoire du CRDI auprès des services déconcentrés de l'État. Le taux d'emploi direct des 1 010 organismes et services publics assujettis à l'obligation d'emploi en Rhône-Alpes (hors EN) s'élève à 4,54% avec un effectif total rémunéré au 1^{er} janvier 2008 de 240 307 personnes et un effectif total déclaré de 10 898 travailleurs handicapés. Ainsi, 3 537 personnes sont initialement manquantes pour permettre aux organismes publics rhônalpins d'atteindre le taux légal de 6%.

Assiette d'assujettissement et bénéficiaires dans la fonction publique en Rhône-Alpes (hors Éducation Nationale)

	Déclarations 2009, Effectifs au 01/01/2008
Effectif total rémunéré	240 307
Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	13 927
Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'OETH	10 898
Nombre initial d'unités manquantes	3 537
Taux d'emploi direct des travailleurs handicapés	4,54%

Sources : FIPHFP et CRDI RA, déclarations 2009 - effectifs au 1/1/2008

A titre de comparaison, le FIPHFP qui ne prend pas en compte les services déconcentrés de l'État affiche un taux direct d'emploi moyen pour Rhône-Alpes de 4,43% (y c. éducation nationale) contre 4,4% au niveau national. Le taux d'emploi direct s'élève au 01/01/2008 à 4,62% dans la fonction publique d'État (hors EN), 4,44% dans la fonction publique territoriale et 4,65% dans la fonction publique hospitalière. Il varie selon les départements rhônalpins, de 3,77% dans l'Ain à 5,36% dans le département de la Loire.

A savoir

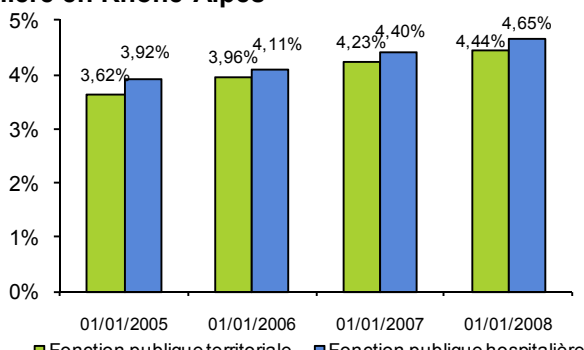
L'article 36 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 fixe le périmètre des employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total de leurs salariés. Il a créé le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) dont l'objectif est de mettre en œuvre une politique publique pour promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs.

Les recettes du Fonds sont constituées de la collecte d'une contribution annuelle auprès des employeurs publics ne respectant pas l'obligation d'emploi. Cette collecte est effectuée sur la base d'une déclaration annuelle.

Par rapport au secteur privé, dans le secteur public, l'obligation d'emploi porte sur le nombre total d'agents rémunérés, indépendamment de leur temps de travail. Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi se distinguent du privé dans la mesure où elles s'appuient toutes sur des dépenses. Les minora-tions selon les difficultés d'insertion ou de réinsertion (inaptitude, lourdeur du handicap...) sont soumises aux mêmes règles que la sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté. La dépense effectuée par l'employeur à ce titre est ensuite traduite en unités bénéficiaires. Les employeurs publics n'ont pas de possibilité exonératoire de la contribution par la signature d'accord.

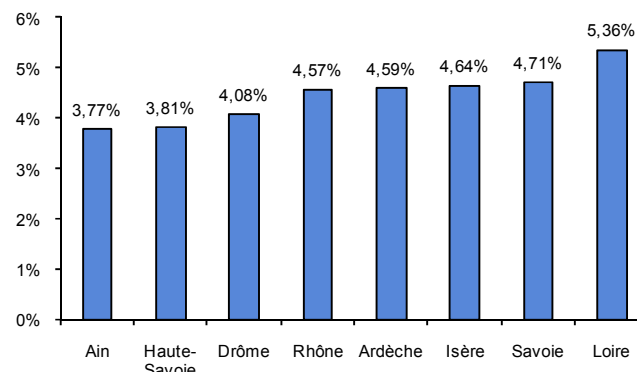
Pour en savoir plus : <http://www.fiphfp.fr/>

Évolution du taux d'emploi direct dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière en Rhône-Alpes



Source : FIPHFP, déclarations 2006, 2007, 2008 et 2009

Taux d'emploi direct dans les 3 fonctions publiques par département au 1^{er} janvier 2008



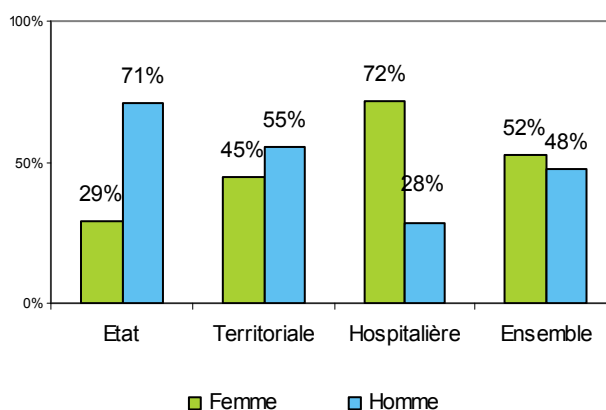
Sources : FIPHFP et CRDI RA, déclarations 2009 - effectifs au 01/01/2008

Les caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique

A l'inverse du secteur privé, les bénéficiaires déclarés par l'ensemble des organismes publics de la région Rhône-Alpes sont majoritairement des femmes (52% de femmes contre 49% au niveau national). Des différences importantes sont observables entre fonctions publiques. La fonction publique d'État et la fonction territoriale présentent une part plus importante de personnel masculin (respectivement 71% et 55%) tandis que les femmes sont majoritaires dans la fonction publique hospitalière (72%).

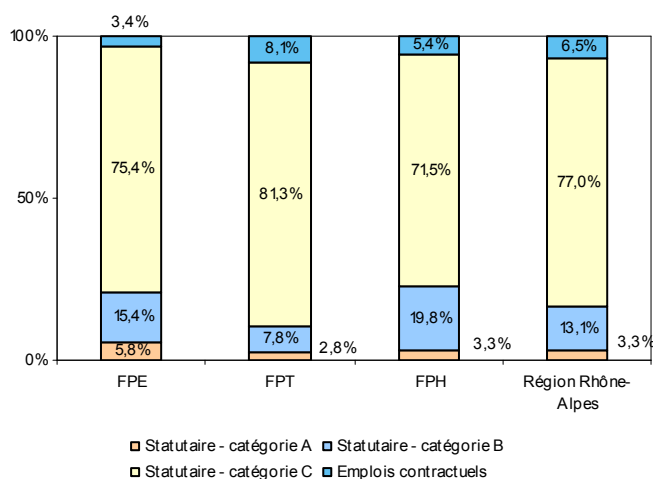
Par rapport à l'ensemble des effectifs de la fonction publique, les femmes sont sous-représentées parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et ce dans les trois fonctions publiques. En effet, d'après le rapport annuel de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, au 31 décembre 2006, la part des femmes au niveau national s'élève à 59% parmi l'ensemble des salariés de la fonction publique (51% dans la FPE, 61% dans la FPT et 77% dans la FPH).

Répartition des salariés bénéficiaires selon le sexe, par fonction publique en Rhône-Alpes



Sources : FIPHFP et CRDI RA, déclarations 2009 (effectifs au 01/01/2008) - Traitement CRDI, pôle observatoire

Répartition des salariés bénéficiaires selon le mode de recrutement et le niveau hiérarchique par fonction publique en Rhône-Alpes



Sources : FIPHFP et CRDI RA, déclarations 2009 (effectifs au 01/01/2008). Traitement CRDI, pôle observatoire

Parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les travailleurs handicapés occupant des postes de cadres sont très peu représentés. Ainsi, les statutaires de catégorie A représentent seulement 3,3% de l'ensemble des bénéficiaires. La catégorie C reste la plus représentée : elle regroupe en Rhône-Alpes 77% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, part à celle enregistrée au niveau national (67%). A titre de comparaison, la part des agents de catégorie C parmi l'ensemble des salariés de la fonction publique s'élève à 46% au niveau national.

Comme pour l'ensemble du public, la fonction publique d'État concentre la part de personnel handicapé statutaire de catégorie A la plus importante (5,8%) tandis que les effectifs de catégorie C sont les plus nombreux dans la fonction publique territoriale (81,3%).

Pour en savoir plus, à consulter :

- « Les personnes handicapées et l'emploi - les chiffres-clés, avril 2010 - FIPHFP et AGEFIPH », www.agefiph.fr/upload/files/1277470150_Agefiph_chiffres_cles.pdf?IdTis=XTC-DXUW-7K6H4-DD-DNN6S-DGGS
- DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2009-2010, <http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1701.html>

Les salariés handicapés dans les entreprises adaptées

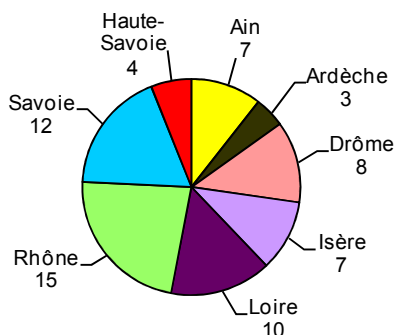
Les informations concernant les entreprises adaptées ne sont pas disponibles avant 2006 puisque le passage de la garantie de ressources à l'aide au poste a introduit une rupture dans les séries statistiques.

Depuis quatre ans, le nombre d'entreprises adaptées est resté stable au niveau de l'ensemble de la région qui comptabilise, en 2010, 66 entreprises adaptées, dont un Centre de distribution de travail à domicile (CDTD) dans le Rhône. Les départements du Rhône, de la Savoie et de la Loire sont les mieux dotés, ils regroupent à eux trois plus de la moitié des entreprises adaptées de la région.

Depuis 2006, malgré la stabilité du nombre d'entreprises adaptées, les effectifs en équivalent temps plein des travailleurs handicapés bénéficiant de l'aide au poste ont progressé de 6,8%. En 2009, 2 011 personnes ont bénéficié de l'aide en Rhône-Alpes, ce qui pour la première année représente une baisse de 4% par rapport à 2008. Certains départements tels la Drôme, la Savoie et l'Isère continuent d'enregistrer des augmentations (respectivement +14%, +12% et +4%) alors que dans les départements de la Loire, du Rhône et de la Haute-Savoie les baisses par rapport à 2008 sont de l'ordre de -17% à -9%.

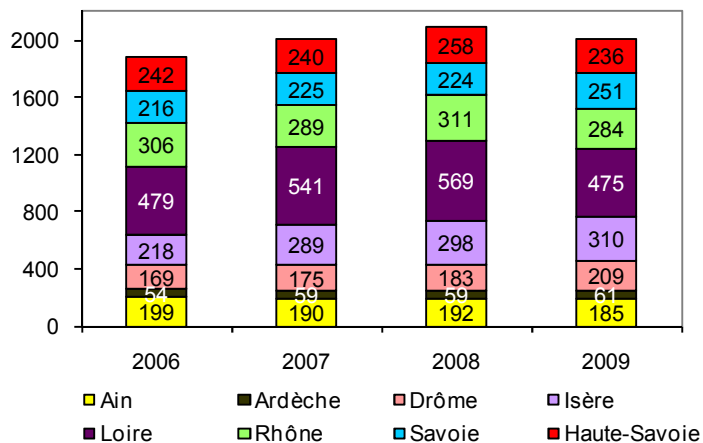
Rapporté à la population en âge de travailler, le nombre de travailleurs handicapés employés en entreprises adaptées est supérieur à la moyenne régionale (0,62 ETP pour 1 000 personnes de 20-59 ans) dans les départements de la Drôme (0,85), de la Savoie (1,16) et de la Loire (1,26).

Les entreprises adaptées en Rhône-Alpes en 2010



Source : DIRECCTE Rhône-Alpes- Traitement : CRDI - Pôle Observatoire.

Effectifs des travailleurs handicapés bénéficiant de l'aide au poste (en ETP) par année depuis 2006



Source : DIRECCTE Rhône-Alpes- Traitement : CRDI - Pôle Observatoire.

A savoir

Les entreprises adaptées (EA) (anciennement ateliers protégés) sont des entreprises à part entière, employant au moins 80% de travailleurs handicapés.

Depuis la loi 2005-102 du 11 février 2005 (art.38), elles sont considérées comme des entreprises de travail en milieu ordinaire où les conditions de travail sont adaptées aux possibilités de travail de personnes à « efficacité réduite ». Elles offrent aussi des conditions d'évolution de leur projet professionnel et une possibilité de mobilité professionnelle vers d'autres entreprises.

Les conditions d'embauche :

- être âgé de plus de 16 ans
- être orienté par la CDAPH vers le milieu ordinaire
- avoir une capacité de travail au moins égale au tiers de la capacité d'un travailleur valide.

Puisque les EA participent au milieu ordinaire de travail, les personnes handicapées qui y travaillent ont le statut de salariés et bénéficient des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles prévues par le code du travail, y compris le régime d'assurance chômage (Code du travail, art. L5213-14).

Sous certaines conditions, l'entreprise adaptée perçoit, pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la CDAPH qu'elle emploie, une aide au poste forfaitaire, versée par l'État.

Source : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/les-entreprises-adaptees-les,12747.html>

A consulter

L'étude « Les entreprises adaptées des entreprises à part entière - 2006 l'année de tous les changements » publiée en juin 2008 par la DIRECCTE Rhône-Alpes : <http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/index.php?idtf=7>

Pour connaître les coordonnées et l'offre de service des EA de la région, consultez : <http://www.handiplace.org/catap/>

Les personnes handicapées en milieu de travail protégé

Les adultes en Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)

Au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), la CDAPH se prononce sur « l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion professionnelle, et désigne les établissements ou services concourant à la rééducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé, et en mesure de l'accueillir ». Cette mission peut l'amener à prendre une décision d'orientation vers le milieu protégé, c'est-à-dire vers les établissements et services d'aide par le travail qui sont maintenant les seules structures de travail en milieu protégé.

D'après les derniers chiffres disponibles, 27% des orientations professionnelles ont été prononcées vers le milieu protégé en 2006 en Rhône-Alpes.

Capacité d'accueil et taux d'équipement

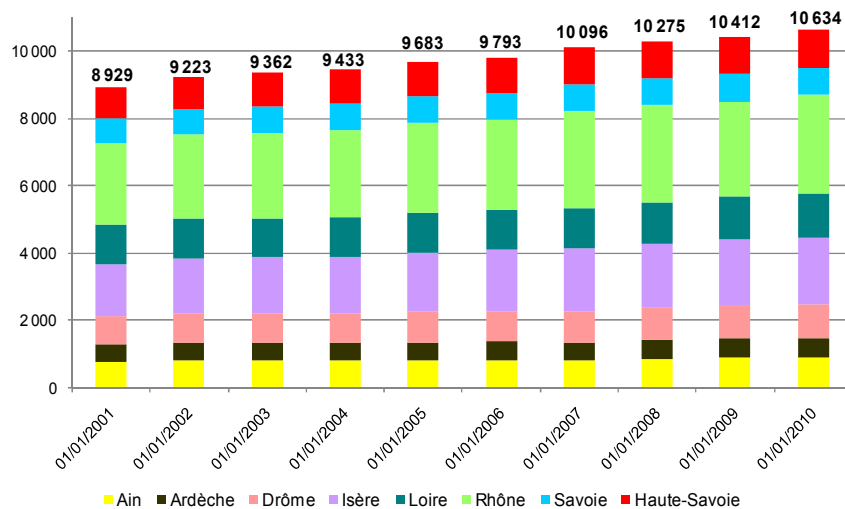
En Rhône-Alpes, les ESAT accueillent environ 10 600 travailleurs handicapés. Le nombre de places est en progression depuis 2001, au rythme annuel moyen de 2,1% par an. A la fin de l'année 2009, la région comptait 10 634 places, soit 222 places supplémentaires par rapport à l'année précédente.

Les ESAT en Rhône-Alpes au 1^{er} janvier 2010

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
ESAT	13	8	19	17	20	26	8	13	124
Places installées	888	591	980	1 995	1 326	2 911	823	1 120	10 634
% par département	8,4%	5,6%	9,2%	18,8%	12,5%	27,4%	7,7%	10,5%	100%
Evol./12 mois	0,0%	1,5%	2,0%	1,9%	2,2%	3,3%	0,0%	3,3%	2,1%

Source : ARS Rhône-Alpes, STATISS Rhône-Alpes, décembre 2010. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Évolution du nombre de places installées dans les ESAT en Rhône-Alpes



Sources : ARS Rhône-Alpes, FINISS- STATISS Rhône-Alpes de chaque année. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Définition

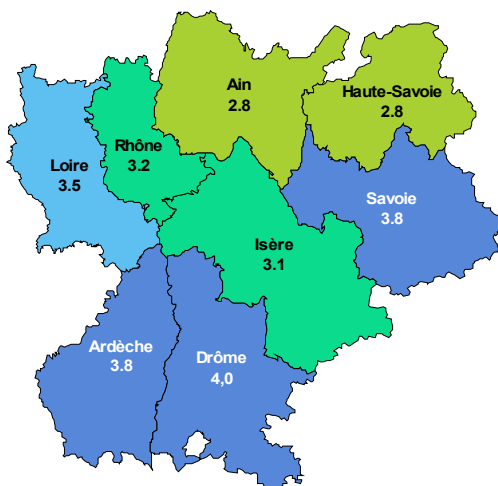
Les **Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** (ex Centre d'Aide par le Travail) accueillent des personnes handicapées dont la CDAPH a constaté que les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

(CASF, art L.344-1-1, L344-2).

Taux d'équipement en ESAT au 1^{er} Janvier 2010

Places en ESAT pour 1000 adultes de 20 à 59 ans

- 3,7 - 4,0
- 3,4 - 3,7
- 3,1 - 3,4
- 2,8 - 3,1



Source : ARS Rhône-Alpes, FINESS- STATISS Rhône-Alpes, décembre 2010.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Même si les ESAT sont présents sur l'ensemble du territoire rhônalpin, des disparités s'observent entre les départements de la région. Le taux d'équipement, c'est-à-dire le nombre de places installées pour 1 000 habitants âgés de 20 à 59 ans, varie de 2,8 dans les départements de l'Ain et de la Haute-Savoie à 4,0 dans la Drôme.

La région affiche un nombre de places pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans légèrement inférieur à celui enregistré en France métropolitaine (3,26 contre 3,35 en métropole).

Le profil des personnes accueillies en ESAT

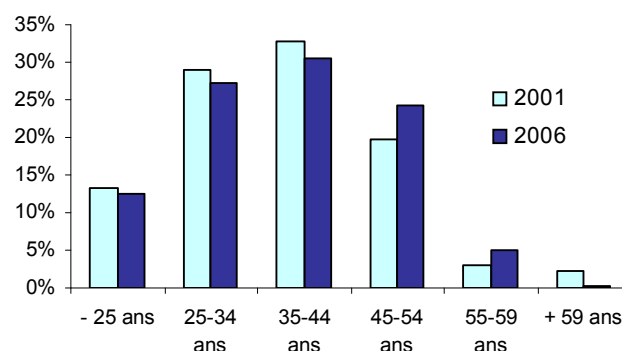
Les résultats de l'enquête « Établissements sociaux et médico-sociaux » de la DRASS de 2006 (ES 2006) renseignent sur les caractéristiques des travailleurs handicapés accueillis en ESAT. Ce sont en majorité des hommes (57%) âgés en moyenne de 38 ans, ce qui est près de 3 ans inférieur à ce qui est enregistré dans les établissements pour adultes hors champs du travail et de la réinsertion. Entre 2001 et 2006, on note un **vieillessement des personnes handicapées** accueillies, la part des 45 ans et plus est passée de 25 à 29%.

Près de 75% des travailleurs handicapés des ESAT présentent une déficience intellectuelle et un peu plus de 40% une déficience psychique, 3 sur 10 cumulant les deux types de déficiences.

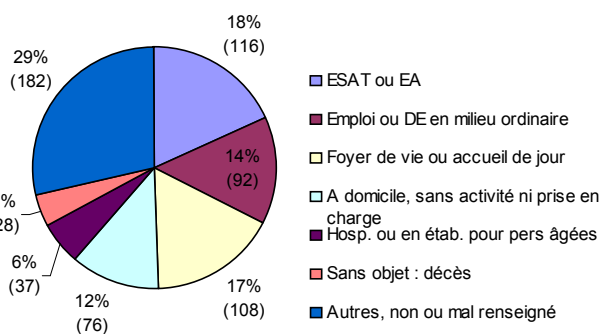
Généralement, on entre tôt en ESAT et on y reste longtemps. Presque un travailleur sur quatre est présent dans la structure depuis plus de 20 ans. Les sorties de l'année représentent seulement 6% des effectifs présents fin 2006.

Parmi les travailleurs handicapés sortis en 2006, 18% travaillent dans un autre ESAT ou en Entreprise Adaptée et 14% sont en emploi ou en recherche d'emploi en milieu ordinaire. 17% quittent un ESAT pour un accueil en foyer de vie ou un accueil de jour et 12% restent à domicile sans activité, ni prise en charge. L'activité après la sortie dépend de la durée de séjour dans l'établissement. Ce sont les séjours dont la durée est comprise entre 1 et 5 ans qui sont le plus souvent suivis d'une activité professionnelle.

Répartition par âge des travailleurs handicapés dans les ESAT en 2001 et 2006 (%)



Activité après la sortie de l'ESAT, pour les travailleurs sortis en 2006



Source : DRASS Rhône-Alpes, Enquêtes ES 2001 et 2006.

Pour aller plus loin : Établissements et services pour adultes handicapés, résultats de l'enquête ES 2006 :

<http://www.sante-sports.gouv.fr/etablissements-et-services-pour-adultes-handicapes-resultats-de-l-enquete-es-2006-et-series-chronologiques-1995-a-2006.html>

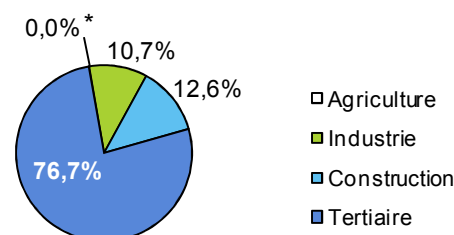
LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI

Les établissements

Selon le répertoire des entreprises et établissements du fichier SIRENE de l'INSEE, la région Rhône-Alpes compte au 1^{er} janvier 2009 près de 378 600 entreprises et établissements, soit une diminution de 0,1% par rapport au 1^{er} janvier 2008. La géographie et la localisation des centres économiques et urbains sur la région font que ces organismes sont inégalement répartis sur le territoire rhônalpin : de 4,5% en Ardèche à 28,5% dans le Rhône.

Cette répartition par département reste globalement similaire à celle des quelques 175 260 établissements privés affiliés à l'Unedic (-0,3% par rapport au 31 décembre 2008). Notons que les établissements de moins de 20 salariés, non soumis à l'obligation d'emploi, représentent environ 90% des établissements affiliés quelque soit le département observé.

Répartition des établissements par secteur d'activité en Rhône-Alpes fin 2009



Source : UNEDIC, fichier de la statistique annuelle au 31.12.2009.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.
 Champ : Établissements du secteur privé industriel et commercial employant au moins une personne sous contrat de travail.
 * 58 établissements.

Les établissements de la région Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre total d'établissements ⁽¹⁾	28 572	17 040	30 007	66 015	39 435	108 028	37 157	52 343	378 597
% par département	7,5%	4,5%	7,9%	17,4%	10,4%	28,5%	9,8%	13,8%	100%
Evol./ 12 mois	-5,8%	-22,1%	-11,8%	0,8%	-5,8%	6,3%	8,0%	6,0%	-0,1%
Nombre d'établissements privés employant au moins un salarié ⁽²⁾	13 817	7 576	13 983	30 372	19 537	52 770	14 599	22 605	175 259
% par département	7,9%	4,3%	8,0%	17,3%	11,1%	30,1%	8,3%	12,9%	100%
Evol./12 mois	0,0%	3,0%	2,0%	-0,9%	-0,4%	-0,2%	-0,7%	-2,0%	-0,3%
dont % d'établissements de moins de 20 salariés	90,7%	93,5%	91,1%	90,7%	90,9%	89,5%	91,8%	92,2%	90,8%

(1) Source : INSEE ; fichier REE-SIRENE au 01/01/2009. (2) Source : UNEDIC, fichier de la statistique annuelle au 31.12.2009.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Champ INSEE

Le REE (Répertoire des entreprises et des établissements) - SIRENE (Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissements), est en France le point de départ du dispositif d'étude du dénombrement des entreprises et des organismes et de leurs établissements. Il gère un identifiant unique attribué aux personnes morales et physiques, le numéro SIREN, ainsi qu'à chacun de leurs établissements, le numéro SIRET.

Pour en savoir plus :

Consultez le site de l'INSEE, thème Entreprises, puis Dénombrement des entreprises ou http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?req_id=99&ref_id=fd-sidenomb08&page=fichiers_detail/sidenomb08/presentation.htm

Champ UNEDIC

Champ d'observation de l'emploi salarié qui comprend les salariés de tous les établissements des secteurs privés industriel et commercial employant au moins une personne sous contrat de travail. Sont exclus de ce champ : les salariés de l'État et des collectivités locales, les salariés des établissements publics à caractère administratif, le personnel des ambassades, consulats étrangers et organismes internationaux, les salariés des secteurs agricole et para agricole (champ CCMSA), les employés de maison, le personnel des entreprises publiques à caractère industriel et commercial, des régies départementales ou communales, de certaines sociétés d'économie mixte, et les intermittents du spectacle.

Les salariés du secteur privé

L'emploi salarié privé

Fin 2009, 1 722 068 salariés sont employés dans le secteur privé, soit une diminution de 1,7% par rapport à fin 2008 dans la région, ce qui représente environ 30 000 salariés de moins (-11 000 entre fin 2007 et fin 2008). Les départements de la Haute-Savoie et de la Loire enregistrent les baisses les plus importantes (-2,9%) suivis des départements de l'Ain et de l'Isère (respectivement -2,4% et -2,5%).

La ventilation de ces emplois par secteurs d'activité illustre le poids du secteur tertiaire qui regroupe 67,6% des emplois salariés rhônalpins suivi du secteur industriel (23,1%) et de la construction (9,3%). Par rapport à fin 2008, dans le secteur privé, ce sont les effectifs salariés du secteur de l'industrie qui ont le plus diminués (-6,2%) suivi du secteur de la construction (-2,5%). Depuis le 1^{er} trimestre 2010, l'emploi régional est reparti à la hausse, +1% entre fin 2009 et le 2^{ème} trimestre 2010, soutenue par le secteur tertiaire (+2%) tandis que les secteurs de la construction et de l'industrie continuent à perdre des effectifs.

Contexte national

Après une année 2008 en léger recul (-0,5%), l'année 2009 se caractérise par des pertes d'emploi en très forte accélération : les effectifs salariés chutent de 256 100 personnes, soit une baisse de 1,5%. Ce résultat avoisine celui de l'année 1992 (-1,6%, soit -214 100 postes), année correspondant à la précédente récession enregistrée par l'économie française. Cette baisse de l'emploi ramène à 16 287 700 le nombre de salariés des secteurs concurrentiels au 31 décembre 2009.

En recul depuis 2001, l'emploi du secteur industriel a poursuivi sa baisse en 2009 en perdant 168 200 postes (-5,2% en un an, contre -2,5% l'année précédente). Après onze années de hausse ininterrompue, le secteur de la construction a réduit ses effectifs en 2009 de 2,9% (soit -43 800 salariés). Le tertiaire voit s'accroître ses pertes d'effectif en 2009, avec une diminution de 0,4% (soit -44 300 postes) après -0,1% en 2008. Il faut toutefois noter que si l'on comptabilisait l'intérim dans les secteurs utilisateurs, la construction perdrait un peu moins d'emploi (-2,5% contre -2,9% hors intérim), l'évolution de l'industrie serait moins négative (-4,8% contre -5,2% hors intérim). En revanche, le tertiaire perdrait un peu plus d'emploi (-47 200 contre -44 300 y compris tout l'emploi intérimaire).

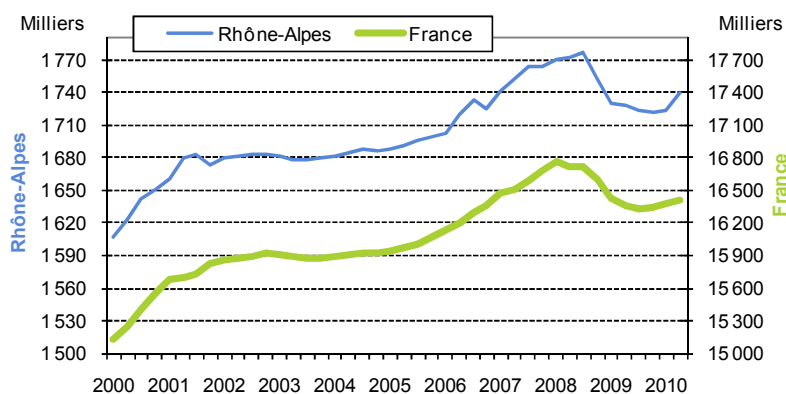
Source : Pôle Emploi, direction statistiques, enquêtes et prévisions - « Emploi salarié en 2009 : niveau record des destructions nettes », Repères & Analyses statistiques n°17 - Août 2010.

Les effectifs salariés du secteur privé en Rhône-Alpes fin 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Effectifs salariés du secteur privé (2)	136 420	59 662	129 761	310 829	183 322	596 753	117 571	187 750	1 722 068
% par département	7,9%	3,4%	7,4%	18,1%	10,6%	34,5%	7,2%	11,0%	100%
Evol./ 12 mois	-2,4%	-0,3%	0,4%	-2,5%	-2,9%	-0,9%	-2,0%	-2,9%	-1,7%

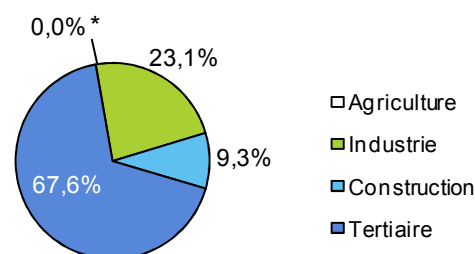
Source : Pôle Emploi Rhône-Alpes - Statistiques, études & prospective, Études trimestrielles, Estimations en données CVS.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Évolution trimestrielle des effectifs salariés en Rhône-Alpes et en France depuis 2000 (en milliers)



Source : Unedic, Statistiques trimestrielles des établissements affiliés.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Répartition des effectifs salariés par secteur d'activité en Rhône-Alpes fin 2009



Source : UNEDIC, fichier de la statistique annuelle au 31.12.2009.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.
 * 389 salariés du secteur agricole.

Les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les établissements privés et les établissements publics à caractère industriel et commercial de 20 salariés et plus sont tenus à une obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés de leur effectif. La loi du 11 février 2005 renforce le principe de l'obligation d'emploi. Elle instaure de nouvelles modalités de décompte de l'effectif total de salariés et de l'effectif des bénéficiaires et renforce les pénalités financières en cas de non-respect de l'obligation d'emploi.

Cf. circulaires DGEFP n°2006/06 du 22 février 2006 et n°2009-41 du 21 octobre 2009 recensés sur le site www.handiplace.org

En 2008, 10 533 établissements de la région qui employaient 879 580 salariés étaient assujettis à l'obligation d'emploi. Par rapport à 2007, l'effectif d'assujettissement a augmenté de 1,2%.

Compte tenu du paysage économique de la région, un tiers des établissements assujettis sont situés dans le département du Rhône alors que seulement 3,7% sont implantés en Ardèche. La majorité de ces établissements emploie entre 20 et 49 salariés (60%) et relève du secteur tertiaire (59%). 27 880 personnes en situation de handicap (soit 26 426 Equivalents Temps Plein) travaillaient dans ces établissements en 2008, soit 3% de l'effectif d'assujettissement.

Si tous les établissements de 20 salariés ou plus remplissaient leur obligation d'emploi seulement par l'embauche de personnes en situation de handicap, ce sont environ 47 300 travailleurs handicapés qui seraient employés en Rhône-Alpes.

Les établissements disposent de cinq modalités de réponse pour s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ils peuvent recruter directement des personnes handicapées ayant une reconnaissance de leur handicap et ouvrant droit à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) (appelées bénéficiaires). L'emploi peut être direct ou indirect par le biais de la passation de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec les Entreprises Adaptées (EA), des Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ou des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Les établissements peuvent également accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle (cf. décret n°2009-641 du 9 juin 2009). Ils ont aussi la possibilité de mettre en œuvre un accord (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Enfin, les établissements peuvent et/ou doivent verser une contribution financière à l'Agefiph pour répondre à toute ou partie de leur obligation d'emploi.

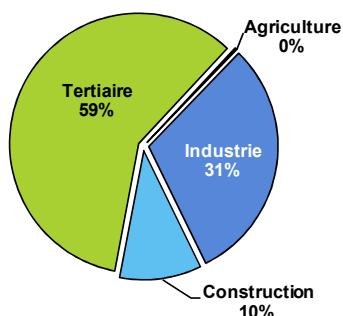
Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi en Rhône-Alpes au titre de l'année 2008

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'établissements assujettis	931	387	781	1 869	1 259	3 532	680	1 094	10 533
% par département	8,8%	3,7%	7,4%	17,7%	12,0%	33,5%	6,5%	10,4%	100%
Effectif d'assujettissement	70 487	29 539	59 322	165 370	91 983	331 538	48 136	83 205	879 580
Nombre d'unités bénéficiaires dues*	3 755	1 575	3 152	8 965	4 874	18 049	2 526	4 423	47 319
Nbre d'unités bénéficiaires liées aux travailleurs handicapés	2 248	1 088	2 009	5 052	3 777	8 381	1 464	2 409	26 426

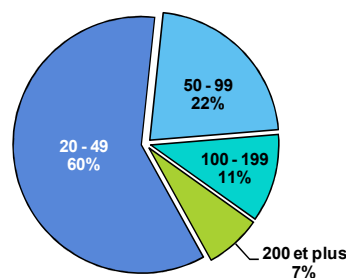
Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - Déclaration Obligatoire Emploi des Travailleurs Handicapés 2008 (données au 10/06/2010). Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

* : pour chaque établissement, le nombre d'UB dues est arrondi à l'entier inférieur lors du calcul de l'obligation d'emploi de 6%.

Répartition des établissements assujettis en Rhône-Alpes en 2008 par secteur d'activité



Répartition des établissements assujettis en Rhône-Alpes en 2008 selon la taille de l'établissement



Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - DOETH 2008 (données au 10/06/2010). Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

En 2008, en Rhône-Alpes, 62% des établissements privés assujettis emploient au moins un travailleur handicapé. Cette part varie selon les départements rhônalpins, de 55,5% dans le Rhône à 73,4% en Ardèche. Elle fluctue également en fonction du secteur d'activité : de 55,3% pour le secteur tertiaire à 73,9% dans l'industrie.

1 977 établissements, soit 19%, ont rempli leur obligation seulement par l'emploi direct de travailleurs handicapés tandis que 28,6% des établissements n'en employaient aucun. 35,8% des établissements employant directement des personnes handicapées ont quand même versé une contribution à l'Agefiph n'ayant pas atteint le quota des 6% par l'emploi direct ou indirect.

7,4% des établissements ont atteint le quota des 6% en complétant l'emploi direct avec l'emploi indirect c'est-à-dire la passation de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées ou le milieu protégé.

La part des établissements dits à « quota zéro » c'est-à-dire qui remplissent leur obligation uniquement via le versement d'une contribution à l'Agefiph s'élevait à 19,6% en 2008 contre 23,3% en 2007. A compter de janvier 2010, la loi prévoit que les entreprises qui n'auront réalisé aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées verront leur contribution très largement majorée. Cette proportion inférieure à la moyenne nationale (25% en 2008) varie selon les territoires en Rhône-Alpes (cf. carte). Elle est supérieure à la moyenne régionale dans le département du Rhône (25,5%), notamment dans le secteur Grand Lyon centre et nord (29,8%), et dans les zones de la Maurienne (29,5%) et du Bassin d'Albertville, de la Tarentaise et de la Vanoise en Savoie (27,1%).

Les établissements signataires d'un accord sont peu nombreux ; ils représentent 9,4% des établissements assujettis en 2008.

L'absence de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements assujettis en Rhône-Alpes en 2008

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Estimation d'unités bénéficiaires manquantes *	1 520	530	1 196	4 071	1 424	9 559	1 152	1 836	21 289
% par département	7,1%	2,5%	5,6%	19,1%	6,7%	44,9%	5,4%	8,6%	100%
Evol./ 12 mois	-11,6%	34,9%	19,5%	-6,3%	0,8%	0,6%	-6,3%	-12,1%	-1,9%
Établissements assujettis à quota zéro **	148	50	102	335	160	902	141	224	2 062
% par département	7,2%	2,4%	4,9%	16,2%	7,8%	43,7%	6,8%	10,9%	100%
Evol./ 12 mois	-17,3%	-19,4%	-14,3%	-23,5%	-15,8%	-7,3%	-11,3%	-16,4%	-13,7%

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - DOETH 2008 (données au 10/06/2010). Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

* Différence entre les unités dues (6% de l'effectif d'assujettissement) et les unités employées (emploi direct, sous-traitance, stage...), sachant qu'un établissement employant au-delà de son quota n'obtient pas un score négatif mais seulement nul donc il ne vient pas en déduction des unités dues par d'autres.

** Établissements assujettis qui remplissent leur obligation d'emploi uniquement au moyen de la contribution AGEFIPH.

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé en Rhône-Alpes en 2008

Nombre d'établissements assujettis	10 533
Établissements sans accord spécifique	90,6%
Emploi de travailleurs handicapés seulement	18,8%
Emploi de travailleurs handicapés + sous-traitance	7,4%
Emploi de travailleurs handicapés + sous-traitance + contribution	13,5%
Emploi de travailleurs handicapés + contribution	22,3%
Emploi direct de travailleurs handicapés (total)	62,0%
Contribution financière seulement (EQZ)	19,6%
Contribution + sous-traitance	9,0%
Aucun emploi direct de travailleur handicapé	28,6%
Établissements signataires d'un accord spécifique	9,4%

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - DOETH 2008 (données au 10/06/2010).

Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire. EQZ : établissement à quota zéro.

Lecture : 90,6% des établissements rhônalpins assujettis en 2008 n'ont pas signé d'accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés, dont 18,8% ont répondu à leur obligation uniquement par l'emploi de travailleurs handicapés, et 22,3% ont combiné l'emploi de travailleurs handicapés avec une contribution financière versée à l'AGEFIPH.

A consulter

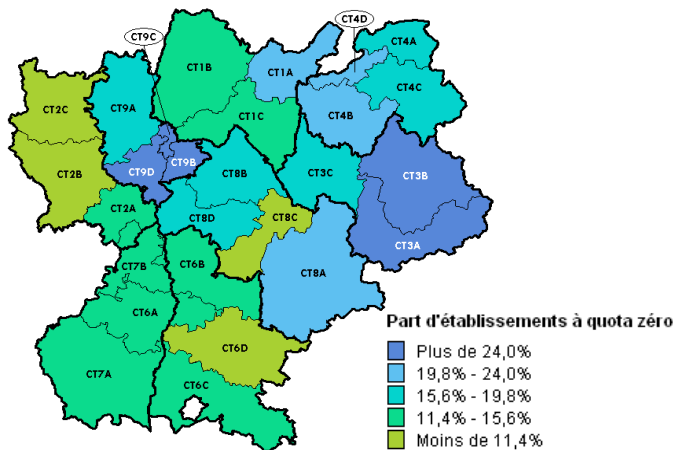
En 2008, en France, 284 000 travailleurs handicapés ont été employés dans les 129 100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En équivalent temps plein sur l'année, ces salariés handicapés représentaient 2,6% de l'effectif des établissements concernés par cette obligation et n'ayant pas signé d'accord spécifique.

Depuis 2006, année de l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, la part des établissements ayant employé directement au moins un travailleur handicapé n'a cessé d'augmenter pour atteindre 58% en 2008. Un quart des établissements ne répond à la loi par aucun emploi, direct ou indirect, mais préfère payer la contribution compensatrice à l'Agefiph. La mise en place d'accords relatifs à l'emploi de travailleurs handicapés a continué de progresser, concernant 10 300 établissements, soit 8% des établissements assujettis.

En 2008, 25 200 personnes sont de nouveaux bénéficiaires de l'OETH. Les embauches se font principalement en CDI mais les contrats d'intérim ont progressé par rapport à l'année précédente. Dans les établissements de 500 salariés ou plus, ils représentent près de trois embauches sur cinq.

Source : DARES, Analyses « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2008 » - octobre 2010, N°068.

Part des établissements à quota zéro (EQZ*) parmi les établissements assujettis selon la Zone Territoriale Emploi Formation (ZTEF) en Rhône-Alpes en 2008 (%)



Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - DOETH 2008 (données au 10/06/2010). Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.
* Établissements assujettis qui remplissent leur obligation d'emploi uniquement au moyen de la contribution AGEFIPH.

Pour en savoir plus sur les Zones Territoriales Emploi Formation, consultez la note de l'Observatoire publiée en avril 2008

« Changement de zonage infra-territorial en Rhône-Alpes »
<http://www.handiplace.org/media/pdf/publication/No->

CRDI Rhône-Alpes - Observatoire Régional de l'emploi des personnes handicapées

Méthodologie

Les notes de l'Observatoire

Changement de zonage infra-territorial en Rhône-Alpes (2^{ème} édition)

Contexte

Le décret du 14 mai 2008 (N°2008-1000) a modifié l'annexe I de l'article 1^{er} de l'article 10 de la loi n° 1110 du 17 juillet 2009, qui définit les zones territoriales d'emploi et de formation (ZTEF) pour les personnes handicapées. Les ZTEF sont des zones géographiques définies conjointement par l'Etat et la Région. Elles ont pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées et de développer des actions de formation et de soutien à l'emploi.

La mise en œuvre de la loi

- Le décret du 14 mai 2008 a défini les zones territoriales d'emploi et de formation (ZTEF) pour les personnes handicapées.
- Le décret du 14 mai 2008 a défini les zones territoriales d'emploi et de formation (ZTEF) pour les personnes handicapées.
- Le décret du 14 mai 2008 a défini les zones territoriales d'emploi et de formation (ZTEF) pour les personnes handicapées.

La mise en œuvre de la loi

Le décret du 14 mai 2008 a défini les zones territoriales d'emploi et de formation (ZTEF) pour les personnes handicapées.

La mise en œuvre de la loi

Le décret du 14 mai 2008 a défini les zones territoriales d'emploi et de formation (ZTEF) pour les personnes handicapées.

Le secteur public assujetti à l'obligation d'emploi

Au total au 1^{er} janvier 2008 (déclarations 2009), le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a recensé 1 159 organismes publics en région Rhône-Alpes ; 16% d'entre eux n'étaient pas assujettis à l'obligation d'emploi tandis que 52% étaient soumis au versement d'une contribution (hors contribution forfaitaire). Le montant total des contributions, sans tenir compte des contributions forfaitaires, s'est élevé à 10 083 819 euros, soit une contribution moyenne par établissement concerné de 16 723 €.

Pour une étude plus complète sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, les éléments transmis par le FIPHFP sont complétés en Rhône-Alpes par une enquête auprès des services déconcentrés de l'État.

Hors Éducation Nationale (EN), ce sont 1 010 organismes qui peuvent être pris en compte dans la région, 930 identifiés par le FIPHFP auxquels s'ajoutent 80 services déconcentrés de l'État. Parmi eux, 66% relèvent de la fonction publique territoriale, 22% de la fonction publique hospitalière et 12% de la fonction publique d'État.

20,6% des établissements assujettis (hors EN) n'emploient aucun travailleur handicapé. Ce sont les organismes relevant de la fonction publique territoriale qui sont proportionnellement les plus nombreux à ne pas employer de travailleurs handicapés (23%) ce qui peut s'expliquer par la taille des organismes relativement plus faible. Cette part varie également en fonction du territoire, de 10% dans la Loire à 37% dans l'Ain.

Les employeurs publics assujettis (hors EN) (Déclarations 2009, effectifs au 01/01/2008)

Organismes publics assujettis recensés par le FIPHFP	930
Services déconcentrés de l'Etat enquêtés par le CRDI Rhône-Alpes	80

Services et organismes repérés comme assujettis à l'obligation d'emploi en Rhône-Alpes **1 010**

Sources : Enquête CRDI Rhône-Alpes et FIPHFP. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Chiffres clés France

Au 1^{er} janvier 2008, 9 760 employeurs assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ont effectué leur déclaration au FIPHFP. Ces employeurs comptaient à cette date 194 315 travailleurs handicapés dans leurs effectifs, avec une répartition de 47% pour l'Etat, les établissements publics nationaux de sécurité sociale, les organismes consulaires et la Poste, 21% pour la fonction publique hospitalière et 32% pour la fonction publique territoriale.

Au 01/01/2008, parmi les employeurs assujettis : 53,1% répondaient à l'obligation d'emploi avec une contribution + emploi de travailleurs handicapés + équivalents ; 36,6% par l'emploi de travailleurs handicapés et équivalents uniquement et 10,3% s'acquittaient de leur obligation d'emploi par le seul moyen de la contribution.

En raison essentiellement de l'accroissement du taux de contribution qui est passé de 60% pour l'année 2008 (situation au 1^{er} janvier 2007) à 80% pour l'année 2009 (situation au 1^{er} janvier 2008, le montant des contributions enregistre sur la période une hausse de 38M€ (+26%). Le taux légal d'emploi pour l'ensemble des employeurs publics était de 4,4% au 01/01/2008. Il variait de 4,1% dans la fonction publique d'Etat et divers, à 4,6% dans la Fonction Publique Territoriale et 4,7% dans la Fonction publique Hospitalière.

Source : Les personnes handicapées et l'emploi. Les chiffres-clés, FIPHFP et AGEFIPH, Avril 2010.
Pour en savoir plus : http://www.agefiph.fr/upload/files/1277470150_Agefiph_chiffres_cles.pdf

Le recours aux dépenses déductibles par les employeurs publics

La loi prévoit également qu'un employeur public peut déduire de sa contribution certaines dépenses (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle ou pour maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagement de postes de travail).

Les employeurs publics peuvent ainsi s'acquitter de leur obligation d'emploi en effectuant différentes dépenses donnant lieu au calcul d'unités déductibles. Les employeurs rhônalpins ont déclaré pour l'année 2009 (situation au 1^{er} janvier 2008) 9 511 824 € au titre des dépenses déductibles. Plus de la moitié d'entre elles ont été effectuées par des organismes relevant de la Fonction Publique Territoriale.

Les dépenses déductibles réalisées et les équivalents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) par fonction publique

Fonctions publiques	Dépenses déductibles	Equivalents BOE
FPE	1 266 591 €	59
FPH	3 233 249 €	180
FPT	5 011 984 €	246
Total	9 511 824 €	485

* hors services déconcentrés des ministères

Source : FIPHFP, déclarations 2009 – effectifs au 01/01/2008

Les dépenses affectées à des mesures adaptées en Rhône-Alpes

En Rhône-Alpes, 63% des employeurs publics assujettis ont engagé des dépenses au profit de leurs agents en situation de handicap. Ainsi, 9,5 millions d'euros (hors services déconcentrés de l'État) ont été déclarés en 2009 (au titre de l'année 2008) par les employeurs publics au titre des dépenses déductibles, soit une dépense moyenne par établissement de 15 748 euros.

Plus de la moitié (52%) des organismes publics assujettis ont effectué des dépenses de sous-traitance. Elles représentent ainsi les 2/3 du total des dépenses pour des mesures adaptées. Parmi les dépenses affectées à l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap, près de la moitié (49%) concerne des travaux facilitant leur accès dans les locaux des employeurs, 18% ont été utilisées à l'aménagement de poste de travail ou à des études y afférent (hors agents inaptés).

Plus de 80% des dépenses pour l'accueil ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont également liées à des travaux pour faciliter l'accès des personnes handicapées dans les locaux de l'employeur.

Les dépenses déductibles selon le type de dépense dans les 3 fonctions publiques en Rhône-Alpes

	Nombre d'organismes	Montants	%	Dépense moyenne par établissement
Sous-traitance	500	6 271 882 €	65,9%	12 544 €
Insertion professionnelle	46	1 746 767 €	18,4%	37 973 €
Accueil ou maintien dans l'emploi	8	216 569 €	2,3%	27 071 €
Aménagement de poste de travail pour les agents inaptés	25	483 847 €	5,1%	19 354 €
Rémunérations	25	792 758 €	8,3%	31 710 €

Source : FIPHFP, déclarations 2009 – effectifs au 01/01/2008

Les offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi

Les employeurs peuvent recourir à différentes voies de recrutement (agences spécialisées de type Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC), annonces dans diverses revues ou sur site Internet, recours à un cabinet de recrutement, etc.). Aussi, les données recensées par Pôle Emploi en matière d'offres d'emploi ne sont pas exhaustives. Elles restent néanmoins incontournables quant à l'analyse de l'offre d'emploi sur le marché du travail.

Au cours de l'année 2009, Pôle Emploi a enregistré 305 401 offres d'emploi en Rhône-Alpes, soit une diminution annuelle de 18,9%.

- 44,5% des offres concernent un emploi durable c'est-à-dire un CDI ou CDD de plus de 6 mois,
- plus de la moitié des offres (52,1%) émanent d'un établissement de moins de 10 salariés,
- la majorité concerne des postes d'employés (63,0%) et d'ouvriers (16,6%).

Toutefois, il existe des disparités entre les départements rhônalpins. En effet, même si dans chaque département l'évolution du nombre d'offres collectées entre 2008 et 2009 est négative, elle varie de -4,6% dans la Drôme jusqu'à -23,7% en Isère. De même, près de la moitié des offres enregistrées dans le Rhône sont durables alors que cette proportion tombe à 30% en Savoie.

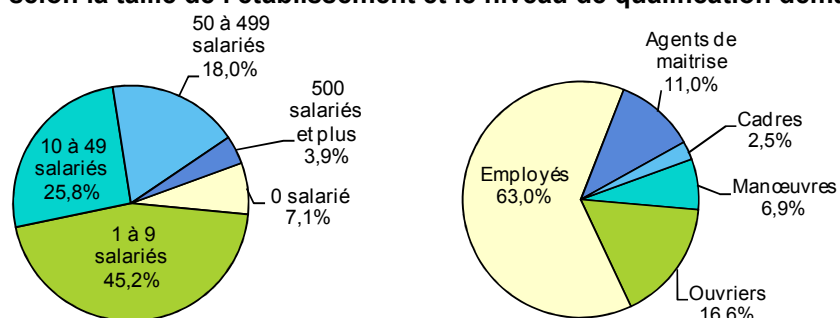
Contexte

En France métropolitaine, **2,9 millions d'offres** ont été enregistrées par Pôle Emploi en 2009, soit **-18,1%** par rapport à l'ensemble de l'année 2008.

Pour 43% elles sont dites « durables ».

Source : Pôle Emploi, OEE SIAD, années 2008 et 2009.

Les offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi en région Rhône-Alpes en 2009 selon la taille de l'établissement et le niveau de qualification demandé



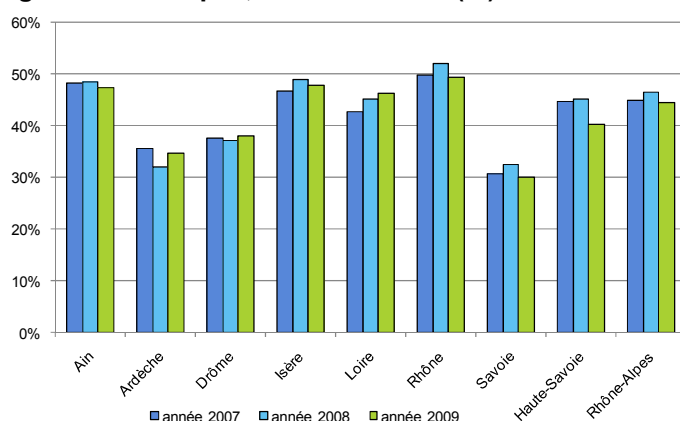
Source : Pôle Emploi - OEE SIAD, année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi dans les départements rhônalpins en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute - Savoie	Rhône - Alpes
Nombre d'offres d'emploi	18 879	10 824	28 688	48 152	27 356	112 038	24 527	34 937	305 401
% par département	6,2%	3,5%	9,4%	15,8%	9,0%	36,7%	8,0%	11,4%	100%
Evol./12 mois	-20,3%	-7,7%	-4,6%	-23,7%	-21,7%	-19,3%	-15,4%	-22,7%	-18,9%
dont % d'offres durables	47,2%	34,7%	38,0%	47,7%	46,3%	49,3%	30,1%	40,2%	44,5%

Source : Pôle Emploi - OEE SIAD, années 2008 et 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Part des offres durables parmi les offres enregistrées par Pôle Emploi dans les départements de la région Rhône-Alpes, de 2007 à 2009 (%)



Définitions

Offres occasionnelles : contrat de moins d'un mois
 Offres temporaires : contrat compris entre 1 et 6 mois
 Offres durables : contrat CDI ou CDD de plus de 6 mois

Source : Pôle Emploi - OEE SIAD, années 2007, 2008 et 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les métiers en tension

A partir des données de Pôle Emploi qui renseignent sur les métiers les plus demandés par les demandeurs d'emploi en situation de handicap et en les regroupant, il est possible de déterminer les FAMILLES Professionnelles (FAP) qui en découlent. Ainsi, dans le tableau ci-dessous sont présentées les familles sur lesquelles sont positionnés au moins 100 demandeurs d'emploi en situation de handicap. Elles sont classées par ordre décroissant du nombre de demandeurs.

Le document de la Direccte Rhône-Alpes « Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes » présente les familles de métiers en tension dans chaque département ainsi que l'indice de tension relative (ITR) par FAP. Seules les FAP pour lesquelles l'indice de tension relative est supérieure à celui de l'ensemble du territoire sont présentées, c'est pourquoi certaines lignes du tableau présentant les FAP les plus demandées par les travailleurs handicapés ne sont pas renseignées. On peut donc en déduire qu'il ne s'agit pas de FAP en tension, c'est-à-dire que les employeurs ne connaissent de difficultés de recrutement pour celles-ci (la demande étant supérieure à l'offre).

Ainsi, si l'on considère les lignes non renseignées et celles pour lesquelles l'ITR est inférieur à un, il apparaît que les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont très nombreux à être positionnés sur des métiers pour lesquels le niveau de l'offre d'emploi est relativement faible par rapport à la demande.

On observe par ailleurs que parmi les métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi en situation de handicap, quatre FAP font partie des métiers dits « en tension » en 2009 : il s'agit des « cuisiniers », « maraîchers-jardiniers-viticulteurs », des métiers de l'informatique ainsi que ceux de l'action sociale.

Les tensions sur le marché du travail concernant les familles professionnelles les plus demandées par les travailleurs handicapés (cat. A, B et C au 31/12/09) en Rhône-Alpes

(Année d'actualisation)	2007	2008	2009
70 - EMPL ADM SECTEURS PRIVE PUBLIC	-	-	=
90 - AG DE SERVICE PROPTE GARDIENS IMMEU	-	-	=
52 - AG DE MAITRISE OQ MANUT MAGASINIERS	=	-	-
51 - ONQ DE LA MANUT	=	-	-
89 - ASS MATER TRAVAILLEUSES FAMILIALES	-	-	=
28 - OQ DE LA MAINT INDUSTRIELLE	++	++	=
ONQ DES INDUSTRIES DE PROCESS	N.R.	N.R.	N.R.
60 - CUISINIERS	N.R.	++	++
21 - ONQ DE LA MECANIQUE	=	-	-
03 - MARAICHERS JARDINIERS VITICULTEURS	++	++	++
09 - ONQ DU SECOND ŒUVRE DU BAT	-	-	-
53 - CONDUCT MOINS DE 35 T TAXIS AMBULANCIERS	=	=	=
64 - CAISSIERS EMPLO DE LIBRE - SERVICE	-	=	=
65 - VENDEURS COMMERCANTS	=	=	=
05 - ONQ DU GROS OEUVRE BAT TP	=	-	-
ONQ TRAVAILLANT PAR ENLEVEMENT OU FORMATAGE DE METAL	N.R.	N.R.	N.R.
22 - OQ TRAVAILLANT PAR ENLEVEMENT DE METAL	++	++	-
55 - CONDUCT ROUTIERS MARCHANDISES +3,5 T	++	=	=
EMPLOYES DE MAISON			
07 - MAÇONS QUALIFIES	++	=	=
METIERS DE L'INFORMATIQUE	++	++	++
10 - OQ DE LA PEINTURE DE LA FINITION	-	-	-
82 - MET DE ACTION SOCIALE	-	-	++
OQ DES INDUSTRIES DE PROCESS	N.R.	N.R.	N.R.
DIRIGEANTS DE PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES	N.R.	N.R.	N.R.
FORMATEURS	N.R.	N.R.	N.R.
23 - OQ TRAVAILLANT PAR FORMATAGE DE METAL	++	++	=

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes, Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes - Actualisations décembre 2007, 2008 et 2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire. N.R. : Non renseigné.

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 Rhône-Alpes en décembre 2004.

Définition

Indice de tension relative (ITR)

- Métiers en déficit d'offre (ITR < -1)

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 Rhône-Alpes en décembre 2004.

= Rapport Offre/Demande moyen (-1 < ITR < 1)

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 Rhône-Alpes en décembre 2004.

++ Métiers en tension (ITR > 1)

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 Rhône-Alpes en décembre 2004. Plus l'ITR est élevé, plus la tension sur la demande d'emploi est importante.

Pour en savoir plus, consultez :

« Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes - Actualisations décembre 2009 » publié en avril 2010 par la DIRECCTE Rhône-Alpes :

<http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/index.php?idtf=2059>

Et « Les métiers en 2009, seuls quelques métiers résistent à la dégradation du marché du travail » publié en octobre 2010 par la DARES :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de-76/etudes-et-recherche-77/publications-dares-98/dares-analyses-dares-indicateurs-102/2010-069-les-metiers-en-2009-seuls-12474.html>

Les besoins de main d'œuvre prévus pour 2010

L'enquête Besoins de Main d'Œuvre (BMO) menée auprès des entreprises a permis de dénombrer 178 088 projets de recrutement en Rhône-Alpes pour l'année 2010. La propension à recruter de la région s'établit à 19,6% avec 54 300 établissements qui envisagent de réaliser au moins une embauche en 2010. La moitié de ces recrutements émanent des établissements de moins de 10 salariés.

Les 15 métiers les plus recherchés regroupent 47% des intentions d'embauches de la région. Ils sont liés à une activité saisonnière à 58% contre 41% des intentions d'embauche de la région.

Les besoins en main-d'œuvre formulés par les établissements soulignent le poids des activités liées au tourisme dans le tissu économique de la région Rhône-Alpes. Ainsi, l'hôtellerie-restauration est le premier recruteur régional avec 17% des projets de recrutement. Les métiers liés aux services, notamment les services aux entreprises, ceux du tourisme avec le commerce (12%) et de l'agriculture (11%) sont très demandés par les employeurs.

Dans les départements rhônalpins, certains métiers sont proportionnellement plus recherchés qu'ils ne le sont au niveau régional :

- dans le Rhône : les ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique, les techniciens commerciaux en entreprise,
- dans l'Ain : les ouvriers de la manutention, les aides à domicile,
- en Savoie et Haute-Savoie : les cuisiniers, les employés de l'hôtellerie, les serveurs de cafés, de restaurant et commis, les vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport....
- dans la Drôme : les métiers liés à l'agriculture (agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, viticulteurs, ...)
- dans la Loire : les agents d'entretien de locaux et les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires,
- en Isère : les agents d'entretien de locaux et les professionnels de l'animation socioculturelle.

Contexte national

Près d'un établissement sur cinq envisage de recruter en 2010

1 693 300 projets de recrutement pour l'année 2010, répartis sur les 383 bassins d'emploi français (métropole et DOM). 19,7% des employeurs envisagent de réaliser au moins une embauche au cours de l'année, soit 524 900 employeurs potentiels.

39,9% de ces prévisions d'embauche sont assorties de difficultés de recrutement. Par ailleurs, 37,5% des perspectives de recrutement envisagées correspondent à des contrats saisonniers.

Source : Pôle Emploi, Direction statistiques, enquête et prévisions, Repères & Analyses « 1,7 million de projets de recrutement pour 2010 ». <http://www.pole-emploi.org/file/mmelement/pi/1e/93/5d/4a/reta12statistiques21472.pdf>

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) est une initiative de Pôle Emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du Credoc. Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Le Champ de la vague d'enquête 2010 est plus large que celui des enquêtes réalisées entre 2002 et 2009. Il a été élargi à une partie des établissements ne comptant aucun salarié, au secteur agricole et à une partie du secteur public. L'enquête porte donc sur un nombre d'établissements bien plus élevé que l'an dernier : il correspond à l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'État (ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France...).

Les métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement pour 2010 en Rhône-Alpes

	Projets de recrutement	Part dans l'ensemble des projets
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	10 819	6,1%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	10 488	5,9%
Agents d'entretien de locaux (y.c.ATSEM)	8 101	4,5%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	6 743	3,8%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (yc. crêpes, pizzas, plonge...)	6 494	3,6%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	6 372	3,6%
Cuisiniers	4 643	2,6%
Employés de l'hôtellerie	4 535	2,5%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	4514	2,5%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	4225	2,4%
Aides-soignants (aides médico-psycho., auxil.puériculture, assistants médicaux...)	3 937	2,2%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	3 670	2,1%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c secrétaires médicales)	3 497	2,0%
Sportifs et animateurs sportifs	2 728	1,5%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	2 568	1,4%
Ensembles des 15 métiers	83 334	46,8%
Total Rhône-Alpes	178 088	100%

Source : Enquête BMO 2010, Pôle Emploi-Credoc

Pour en savoir plus : « 178 088 projets de recrutement en 2010 », Statistiques, études et prospective, Repères & Analyses Rhône-Alpes, Pôle Emploi - Avril 2010. <http://www.emploi-rhonealpes.fr/besoins-en-main-d-oeuvre.html>

LES ACTIONS ET MOYENS MIS EN PLACE

Le cadre institutionnel et politique

La politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées s'appuie sur plusieurs textes de cadrage. Les conventions de cadrage national déclinées au niveau régional donnent une vision du paysage général de la politique de l'emploi et du handicap et structurent les dispositifs existants en la matière. Elles permettent de dresser un panorama de l'organisation globale de la politique emploi et handicap.

Au niveau national

Outre la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui marque un élan nouveau dans la politique handicap par son approche globale basée sur l'affirmation – ou la réaffirmation – des droits (droit à la compensation, à la scolarisation, la formation, l'emploi, l'accès à la culture et aux loisirs...), nous pouvons citer au niveau national, les principales circulaires de la Délégation Générale à la Formation Professionnelle (DGEFP) et conventions sur lesquelles s'appuient les partenaires institutionnels et politiques pour mener à bien la politique handicap régionale :

- la circulaire n°2007 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés et la n°2007/02 à la même date relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés.
- la circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH)

« Le PRITH est un document écrit unique et partagé. Il comprend la totalité des actions mises en œuvre par le Service Public de l'Emploi (SPE) élargi et ses partenaires qui contribuent à l'insertion des travailleurs handicapés. Le PRITH prend ainsi une dimension globale et intégrée : un seul diagnostic, des objectifs partagés, un seul plan d'action, une évaluation concertée. Il est décliné au niveau territorial. Ainsi conçu, le plan d'action doit s'assurer de la complémentarité des interventions des différents acteurs. »

- La convention d'objectifs 2008-2010 entre l'État et l'Agefiph (signée en février 2008 pour la période 2008-2010) qui est déclinée au niveau régional ;
- La convention cadre de coopération entre l'Agefiph et le Fiphfp (signée en juillet 2008 pour une période de deux ans et demi).

Au niveau régional

Pour en savoir plus, téléchargez sur le site du CRDI Rhône-Alpes :

- les circulaires de la DGEFP : <http://www.handiplace.org/appui.php?rub=3&texteleg=5>
- les conventions : <http://www.handiplace.org/appuidocs.php?rub=6>

Le Plan Régional en faveur de l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides, voté en juillet 2007. Il se décline autour de cinq grands axes de travail :

- Favoriser l'accès à l'information et accompagner les porteurs de projets dans le secteur du handicap.
- Faire de la Région un employeur, un maître d'ouvrage et un acteur exemplaire pour l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides.
- Contribuer à l'intégration des personnes handicapées au monde du travail par la formation et l'emploi.
- Favoriser l'autonomie des personnes handicapées par l'accès au logement, au transport, au tourisme et aux loisirs adaptés.
- Enfin, soutenir les initiatives en faveur de la participation des personnes handicapées à la vie de la Cité, par la culture et le sport.

Dans le cadre des politiques pour lesquelles elle est compétente, la Région contribue à de multiples actions pour améliorer la vie quotidienne des personnes handicapées et pour recueillir la parole du citoyen, des associations et des partenaires, elle a créé une Commission extra régionale du handicap.

Document téléchargeable au lien suivant :

http://www.handiplace.org/media/pdf/autres/plan_egalite_des_chances_CR.PDF

La déclinaison régionale de la convention nationale d'objectifs ETAT/AGEFIPH 2008-2010 signée le 22 octobre 2008.

Les objectifs de cette convention sont :

- d'améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Rhône-Alpes
- de se fixer des objectifs de progrès sur chacun des 4 axes définis dans la convention nationale :
 - . consolider la politique régionale concertée de formation des personnes handicapées,
 - . développer l'accès durable à l'emploi des personnes handicapées,
 - . inciter les entreprises dites « à quota zéro » à passer à l'emploi,
 - . améliorer la qualité et la durée des carrières des salariés.

La convention régionale de partenariat entre la Direction régionale de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) Rhône-Alpes et l'Agefiph Rhône-Alpes signée en 2008, toujours en vigueur.

Document téléchargeable au lien suivant :

http://www.handiplace.org/media/pdf/autres/Convention_partenariat_Agefiph_Anpe_2008.pdf

La convention de coopération entre l'AFPA et l'Agefiph Rhône-Alpes (année 2009) (cf. partie « entrées en formation Afpas »)

Document téléchargeable au lien suivant :

http://www.handiplace.org/media/pdf/autres/2009_conv_AGEFIPH_AFPA_reg_RA.pdf

La Convention relative aux modalités de mise en œuvre de la coopération entre le Conseil Régional Rhône-Alpes et l'Agefiph (années 2009- 2010 - 2011)

L'objet de cette convention est de :

- renforcer leur coopération dans le domaine de la formation professionnelle des personnes handicapées en définissant de nouveaux objectifs ambitieux par nature d'actions à mettre en œuvre
- mener une politique volontariste pour renforcer l'accès des demandeurs d'emploi handicapés aux dispositifs de formation continue et aux actions de formation programmées dans le cadre du Programme Régional de Formation (PRF).

Document téléchargeable au lien suivant :

http://www.handiplace.org/media/pdf/autres/Convention_RRAlpes_Agefiph_2009_11.pdf

Le Contrat d'Objectifs et de Moyens pour la modernisation et le développement de l'apprentissage signé le 23 septembre 2005 (pour 5 ans)

(entre l'État, la Région, l'Agefiph, les partenaires sociaux, les chambres consulaires, les recteurs d'académies...)

Il prévoit de développer les 4 axes prioritaires suivants : (déclinés en objectifs avec indicateurs de résultats)

- Adaptation quantitative et qualitative de l'offre de formation,
- Améliorer la qualité du contenu et du déroulement des formations,
- Valoriser les conditions de vie des apprentis,
- Développer les actions de préparation à l'apprentissage.

Document téléchargeable au lien suivant :

http://www.handiplace.org/media/pdf/autres/contrat_d_objectifs.pdf

Les partenaires institutionnels, acteurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi

Les moyens organisationnels et humains mis à la disposition des acteurs et des entreprises pour faciliter l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail et favoriser le maintien dans l'emploi relèvent de nombreux acteurs publics et privés. L'Agefiph propose notamment des services spécifiques en s'appuyant sur des partenaires spécialisés tels que le réseau Cap emploi et les Services d'Appuis au Maintien dans l'Emploi (SAMETH).

A savoir

Les Cap emploi sont des structures spécialisées dans l'insertion des travailleurs handicapés. Une convention signée par l'État (Préfet de région), l'Agefiph, le Fiphfp et le président de l'organisme gestionnaire définit le périmètre, le contenu, les modalités de mise en œuvre et le financement de leur activité. Les Cap emploi sont financés principalement par l'Agefiph et le Fiphfp, et au titre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), par Pôle Emploi.

En Rhône-Alpes, leurs territoires d'intervention correspondent au découpage départemental même si certaines structures disposent d'antennes infra départementales.

Les Cap emploi ont une double mission : apporter conseil et soutien technique aux employeurs dans le cadre du recrutement de travailleurs handicapés, et accompagner vers l'emploi les personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, relevant du marché du travail. Leur objectif est de faire converger les compétences des candidats handicapés et les besoins des entreprises. Cette action s'exerce dans le cadre d'une mission de service public.

Pour la mise en œuvre de leur mission, les Cap emploi s'appuient sur une offre de services commune au réseau :

L'offre de service aux personnes handicapées :

- Évaluation et diagnostic
- Définition et/ou validation d'un projet professionnel
- Accès à la formation
- Appui à l'accès à l'emploi

Les services aux employeurs (privés et publics)

- Information sur l'emploi des personnes handicapées
- Sensibilisation de l'employeur et des équipes de travail à l'emploi des personnes handicapées
- Conseil pour le recrutement de personnes handicapées
- Aide au recrutement de personnes handicapées

Les services communs :

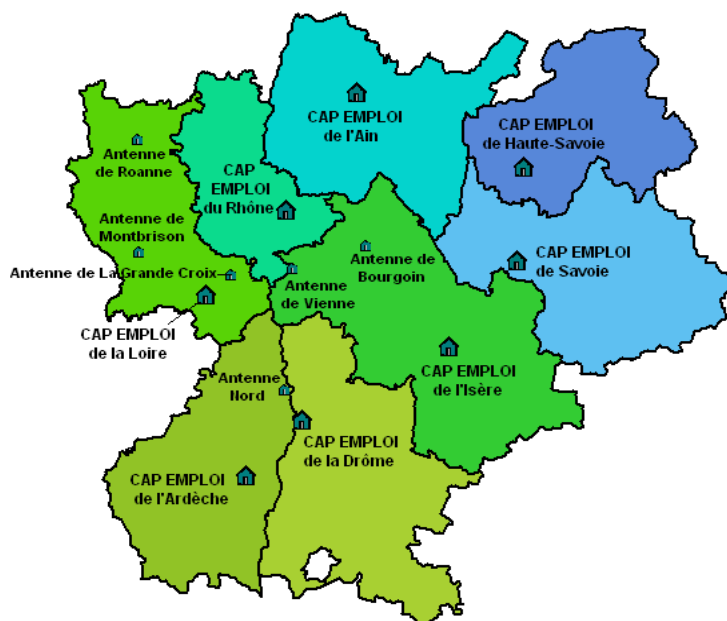
- Mobilisation des appuis pour la compensation du handicap
- Suivi du salarié en emploi

Source : Agefiph, guide handicap et formation - http://www.agefiph.fr/upload/files/1258965904_Guide_Handicap_et_Formation.pdf

Le réseau Cap Emploi

Au 31 décembre 2009, le réseau Cap emploi de la région Rhône-Alpes compte 8 structures disposant de presque 137 équivalents temps plein (ETP). Les départements de l'Isère, du Rhône et de la Loire sont respectivement bénéficiaires de plus de 20 ETP ; les autres départements disposent de 9,7 à 14,7 ETP par Cap emploi.

L'implantation des structures Cap emploi et de leurs antennes en Rhône-Alpes en 2009



Source : Agefiph Rhône-Alpes - Année 2009.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les effectifs employés dans le réseau rhônalpin des Cap emploi en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'ETP ayant travaillé dans l'année	11,5	10,5	14,54	25,7	23,3	26,9	9,7	14,68	136,82
<i>% par département</i>	8,4%	7,7%	10,6%	18,8%	17,0%	19,7%	7,1%	10,7%	100%
<i>Evol./12 mois</i>	0,0%	9,4%	1,0%	14,2%	5,9%	17,0%	0,0%	15,5%	9,1%

Sources : Les Cap Emploi de la région Rhône-Alpes, année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Pôle Emploi

Pôle Emploi a pour mission d'accueillir, indemniser, orienter et accompagner vers l'emploi **tous** les demandeurs d'emploi. L'accompagnement des personnes reconnues travailleurs handicapés est une priorité.

Au niveau local :

Dans chaque Pôle Emploi, un conseiller ressources Travailleurs Handicapés est en charge d'**informer sur** :

- les nouvelles dispositions issues de la loi du 11 février 2005, qui pose le principe de la non-discrimination et prévoit des mesures appropriées visant à favoriser l'égalité de traitement,
- les mesures et les prestations spécifiques aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- les offres d'emploi, et plus particulièrement celles qui s'adressent en priorité aux personnes handicapées.

Le conseiller assure également l'orientation vers les services du réseau spécialisé Cap Emploi ou vers une entreprise adaptée.

Il **participe à l'orientation professionnelle** des personnes qui déposent un dossier de demande d'aide et/ou de reconnaissance de leur handicap auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Pôle Emploi et ses partenaires mettent aussi en place des actions pour favoriser l'insertion professionnelle : forum de recrutements spécifiques, job dating, recrutement par simulation...

Au niveau départemental :

Chaque direction territoriale Pôle Emploi a passé une convention de collaboration avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Cette collaboration comporte deux volets :

- participation du conseiller ressources TH départemental aux équipes techniques insertion professionnelle,
- participation du psychologue référent aux équipes techniques orientation de la MDPH.

Au niveau régional :

Pôle Emploi intervient avec l'ensemble des acteurs institutionnels et plus particulièrement l'Etat et l'Agefiph dans tous les domaines permettant une **avancée significative des politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées** :

- politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées,
- développement des partenariats avec les acteurs de terrain, tels Cap Emploi, les entreprises adaptées, les ESAT, le secteur associatif,
- plan d'action renforcé en direction des entreprises, des partenaires sociaux et des grands comptes de la région Rhône-Alpes pour les sensibiliser à l'embauche des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Pour contribuer à faire évoluer le regard sur le handicap, **Pôle Emploi s'est associé à l'Agefiph et l'Adapt en participant activement à la quatorzième édition de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées du 15 au 21 novembre 2010.**

Les dispositifs dédiés au maintien dans l'emploi

En Rhône-Alpes, la prise en compte des salariés en risque de licenciement pour inaptitude médicale fait l'objet d'une démarche coordonnée entre les acteurs dans le cadre d'un protocole régional interinstitutionnel signé en 2007, consécutif à une convention de collaboration DRTEFP/CRAM/AGEFIPH signée en 2003.

En Rhône-Alpes, la politique de concertation a conduit à développer des fonctions d'observation, de qualification et d'orientation des demandes de maintien dans l'emploi. Ces fonctions sont appuyées par une fonction d'animation du système d'acteurs.

Les coordinations de maintien :

Elles visent dans tous les départements à assurer la cohérence des interventions autour des situations des salariés en difficultés. Il est recherché notamment l'articulation des interventions entre les médecins du travail, celles des services sociaux, et celles des SAMETH développées conformément avec l'offre de services nationale de l'Agefiph (voir encadré).

La procédure de maintien dans l'emploi s'organise en 5 étapes : 1/ le signalement, 2/ l'analyse du problème, des logistiques et des enjeux, 3/ le traitement du problème sous forme de conduite de projet, 4/ le suivi et l'accompagnement pour prévenir la désinsertion, 5/ l'évaluation qualitative et quantitative du processus.

En Rhône-Alpes afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre le handicap et le poste de travail, l'Agefiph finance en 2009 des prestations, déclinées en 4 services par les équipes Sameth .

A savoir

Les Services d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) interviennent afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien des collaborateurs dans l'entreprise, quand apparaît une inadéquation entre une situation de handicap, du fait d'une maladie, d'un accident ou d'une aggravation du handicap et le poste de travail. Ils agissent en complément des acteurs de droit commun, tels que la médecine du travail, la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM), la Mutualité Sociale Agricole (MSA)...

A l'exception de l'équipe HANDIBAT réservée au secteur du bâtiment, les conseils des SAMETH s'adressent aux entreprises de tous les secteurs d'activité.

Les SAMETH proposent plusieurs services :

- des informations sur le maintien dans l'emploi,
- des aides à la mobilisation d'appuis techniques, administratifs ou financiers,
- des conseils pour éclairer sur la possibilité d'une démarche permettant de préserver l'emploi de salariés handicapés,
- un service d'ingénierie pour la recherche et la mise en œuvre de solutions.

Les équipes n'interviennent pas pour les projets de maintien dans l'emploi collectif, caractérisés par des transformations lourdes de process, des modifications de plusieurs postes de travail, un projet potentiellement onéreux. Pour ces projets, les entreprises doivent contacter directement l'Agefiph de leur région.

Source : Agefiph, guide handicap et formation.
Pour en savoir plus : www.agefiph.fr

Les dispositifs dédiés au maintien dans l'emploi en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Présence d'un dispositif de coordination du maintien (total et oui/non)	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	8
Le dispositif d'appui des SAMETH (total et oui/non)	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9 *
Nombre d'ETP dédiés à la coordination de maintien dans l'emploi	2	1,3	1,5	2	2	3,25	1	1,5	14,55
% par département	13,7%	8,9%	10,3%	13,7%	13,7%	22,3%	6,9%	10,3%	100%

Source : Agefiph Rhône-Alpes - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - Année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes.
(*) Concernant les SAMETH, le total région inclut Handibat.

A Savoir

Les Sameth en Rhône-Alpes

En 2009, un appel d'offre a été conduit visant à sélectionner pour 3 ans les opérateurs assurant l'offre de service Sameth. Neuf prestataires ont été retenus dans la région Rhône-Alpes (un par département et un au niveau régional pour le bâtiment). Une nouvelle offre de services Agefiph a été mise en place en faveur des entreprises : information, conseil, facilitation, ingénierie. Les Sameth développent leurs interventions dans le cadre des dispositifs départementaux de maintien dans l'emploi avec l'appui de coordinations opérationnelles.

La démarche qualitative d'accueil H+

Présentation de la démarche

L'environnement législatif a fortement évolué avec la Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Dans ce contexte, la Région Rhône-Alpes s'est donc non seulement adaptée mais les élus ont souhaité aller plus loin en votant un plan en faveur de l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides, adopté le 19 juillet 2007 et complété par un plan d'actions en 2008.

Ces délibérations ont affirmé la volonté et les exigences de l'institution régionale qui a souhaité que le handicap devienne un axe transversal à toutes ses politiques. L'Agefiph a soutenu pleinement et accompagné la démarche volontariste de la Région.

La mise en place **d'une démarche qualitative d'accueil du public en situation de handicap dans les organismes de formation** symbolisée par le logo H+ est l'un des axes forts du plan d'actions.

Rappel des objectifs de la démarche

La démarche qualitative a 4 objectifs principaux :

- consolider le socle sur lequel les organismes de formation en lien avec les structures de l'accueil, de l'information, de l'orientation s'appuient pour intégrer au mieux les personnes en situation de handicap dans les parcours formatifs.

- concrétiser, pour les organismes de formation, leur acte d'adhésion et d'engagement particulièrement fort en réponse à la loi et aux engagements de la Région en matière d'accueil et de parcours des personnes en situation de handicap.

- reconnaître au terme d'un processus de professionnalisation accru les organismes de formation en leur faisant bénéficier d'une charte de conformité aux exigences de la Région.

- inscrire durablement la prise en compte du handicap dans les centres de formation conformément à la politique globale de la Région Rhône-Alpes et à la dynamique impulsée avec les acteurs de la Commission extra régionale.

Le processus de mise en œuvre de la démarche

- Elle s'appuie sur un outil, **l'autodiagnostic**, qui permet de positionner le centre par rapport à la qualité de l'accueil de PH en formation.

Chaque organisme de formation volontaire renseigne un questionnaire en ligne sur le site internet du CRDI Rhône-Alpes : <http://www.handiplace.org>

Cinq thématiques sont analysées :

- l'accueil des personnes en situation de handicap,
- l'accessibilité de l'organisme de formation,
- la pédagogie adaptée à la situation de handicap,
- le lien OF / entreprise pour la période en entreprise, l'alternance,
- les modalités de suivi de parcours de formation.

Au total, ce sont 48 critères qui sont renseignés par l'organisme de formation dont 2 sont éliminatoires : l'accessibilité et la présence d'un référent H formé.

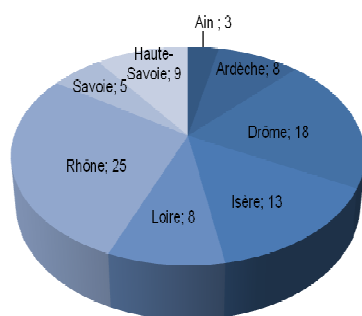
Un diagramme de positionnement est réalisé pour chaque organisme permettant de faire ressortir ses points forts et ses points faibles.

- En fonction de l'autodiagnostic initial, l'organisme de formation **élabore un plan d'actions d'amélioration qualitative** qui est envoyé au CRDI.
- Un projet de développement concerté (Organisme de Formation / CRDI) est ensuite validé par un **comité de concertation** ad'hoc pour un temps donné (2 ou 3 ans).

Les résultats (première année de bilan de la démarche)

Fin 2010, **89 organismes** avec un plan d'action en cohérence avec la démarche et validé par le comité de concertation **ont signés la Charte H+**.

Répartition par département des 89 organismes signataires de la Charte H+ en 2010



Source : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Formation

✓ **Pour 21 organismes, la charte a été acceptée sous réserve d'un accompagnement sur la première année (11 sites pour une durée de 2 ans et 10 pour 3 ans).**

Le type d'accompagnement varie en fonction du site :

- des points d'étape à 6 et/ou 12 mois devront être effectués pour 18 sites,
- 3 sites ont des préconisations dans la mise en œuvre du plan d'action, avec un accompagnement du référent et un suivi particulier sur la thématique accessibilité,
- 4 sites ont l'obligation de former un référent supplémentaire.

Les modalités de suivi des Organisme de Formation, selon les préconisations des comités de concertation, se traduisent principalement par :

- une réunion avec le référent et la direction pour vérifier si les actions ont été mises en œuvre et les objectifs atteints ; à l'issue de cette réunion, un nouvel engagement de la direction est pris avec un ajustement des moyens, des objectifs ou des délais ;
- un accompagnement du référent sur les actions à mener pour consolider la démarche et faire porter la démarche par un plus grand nombre.

✓ **Pour 68 organismes, la charte a été acceptée sans accompagnement (dont 4 pour 2 ans).**

✓ **2 structures sont en période probatoire.**

En parallèle, une enquête a été menée auprès des organismes de formation afin d'analyser les besoins en matière de professionnalisation des acteurs.

Nombre OF concernés : 40 sites H+ - Taux de retour : 55 % (sur 72 sites consultés)

Des besoins particuliers ont été identifiés sur 3 thématiques : **le handicap psychique et intellectuel, la pédagogie adaptée et la connaissance des ressources externes en matière de compensation du handicap.**

Par ailleurs, 91 référents ont été formés à la démarche qualitative d'accueil H+ en 2010.

Les dispositifs et outils spécifiques de l'Agefiph

Les dispositifs et outils mis en œuvre par les différents acteurs publics et privés visent à aider directement les personnes handicapées, à faciliter leur embauche et/ou à les maintenir dans l'emploi via des aides aux employeurs. Pour sa part, l'Agefiph a organisé ces activités autour de 4 grands domaines :

La mobilisation du monde économique

Il s'agit d'aider les entreprises à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion de leurs ressources humaines et à élaborer des plans d'actions (aides à la mise en place d'une politique d'emploi et appuis à l'information et à la mobilisation du monde économique).

La formation

Ces aides à la formation professionnelle permettent :

- d'identifier les acquis de la personne handicapée et d'élaborer des projets professionnels individualisés (bilan de compétence, d'évaluation et d'orientation),
- d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier ou bien d'accéder/ conserver un emploi (actions de mobilisation et de remise à niveau, pré qualification, formation préalable à l'emploi, formations AFPA),
- de faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation et par la voie de l'apprentissage (formation en alternance).

La compensation du handicap

Les aides en matière de compensation du handicap ont pour objectifs de :

- faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transports, hébergement),
- permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines,
- recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation,
- compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe.

On compte notamment les aides à la mobilité, les aides à l'accessibilité des situations de travail, l'appui par prestations ergonomiques, les aides au rapprochement MP/MO, le rapprochement MP/MO, les aides au tutorat, les appuis par opérateurs spécifiques, les aides humaines et techniques, les coordinations des dispositifs ergonomiques.

L'insertion et le maintien dans l'emploi

Les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi visent à :

- aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés (depuis le 1er janvier 2006, cette aide se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés),
- encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables (primes à l'insertion),
- aider les demandeurs d'emploi handicapés à créer ou reprendre une entreprise (aides et appuis à la création d'activité),
- maintenir dans l'emploi les salariés dont le handicap survient ou s'aggrave ainsi que les travailleurs indépendants handicapés.

Elles font appel à divers réseaux dont le réseau d'insertion et de placement, le réseau dédié au maintien dans l'emploi, les réseaux d'appui aux déficiences spécifiques (malvoyants, malentendants, handicapés psychiques, etc.), etc.

Les **dispositions relatives à la loi de 2005** ont eu pour effet de générer pour l'Agefiph des recettes complémentaires libérant ainsi une capacité d'intervention nouvelle favorisant l'action en faveur des personnes handicapées et les entreprises soumises ou non aux obligations renforcées d'emploi des travailleurs handicapés.

Des programmes conjoncturels ont été décidés par le Conseil d'Administration de l'Agefiph.

En 2007 est élaboré un **programme complémentaire** d'interventions qui élargit son offre de services en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi handicapés.

Ce programme d'actions de 450 millions d'euros s'inscrit dans le cadre de la nouvelle convention d'objectifs 2008-2010 que l'AGEFIPH a signé avec l'Etat. Il prévoit 5 orientations, soutenues par des opérations ou mesures spécifiques :

- Diminuer le nombre d'entreprises sans travailleur handicapé (cible entreprises « à Quota Zéro »)

Il s'agit d'aider les entreprises de plus de 20 salariés n'ayant aucun collaborateur handicapé, n'ayant mené aucune action positive, à en engager au moins une (embauche, sous-traitance, accord) d'ici la fin 2009 pour éviter que leur contribution financière à l'Agefiph s'élève à 1 500 fois le smic horaire en 2010.

- Aider à l'élaboration du projet professionnel

Le service Appui Projet mobilisable par les MDPH offre aux personnes handicapées un accompagnement renforcé pour leur orientation professionnelle, notamment en leur permettant de clarifier leurs choix professionnels futurs, d'esquisser leur projet et de valider des pistes de métiers dans l'entreprise.

- Améliorer l'accessibilité de l'entreprise

Au-delà de l'aménagement du poste de travail, le service « accessibilité Trans-handicap » vise à rendre accessible les locaux de travail pour les entreprises qui veulent s'inscrire dans la démarche, à toutes les personnes handicapées, quel que soit leur handicap (moteur, auditif, visuel ou mental).

- Soutenir l'insertion en milieu ordinaire en aidant à la sortie d'ESAT et d'entreprises adaptées et au développement de la sous-traitance

Afin de favoriser la mobilité professionnelle des salariés issus d'ESAT ou d'entreprises adaptées vers le milieu ordinaire de travail et pour lever les freins générés par les modalités d'attribution de l'aide à l'emploi, l'Agefiph propose aux entreprises du milieu ordinaire une prime consécutive à leur décision de recrutement d'une personne de ces établissements.

- Accompagner la vie au travail avec le service Vie au Travail (VAT)

L'objectif est de garantir l'employabilité des bénéficiaires salariés en anticipant les évolutions de carrières, ce qui se traduit notamment par la mise en œuvre de diagnostics individualisés, d'une durée de 2 à 3 jours, conduits par un prestataire de service, visant la détection de zones de fragilité (évolution des postes de travail, des technologies, des restrictions d'aptitude...), et le cas échéant la recherche d'un plan d'action et l'accompagnement à sa mise en œuvre (développement de compétences techniques, sensibilisation du collectif de travail...)

Par ailleurs, face à la détérioration du marché de l'emploi et aux difficultés économiques, le conseil d'administration de l'Agefiph a mis en œuvre un **Plan de Soutien** dans l'objectif d'anticiper les conséquences de cette crise. Il est opérationnel depuis octobre 2008 et est engagé pour une durée de deux ans.

Il comporte 5 axes initiaux :

- Favoriser l'accès à l'emploi,
- Consolider l'emploi des personnes handicapées,
- Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors,
- Amplifier la qualification et l'accès à l'emploi des jeunes,
- Renforcer la formation et la qualification des personnes handicapées.

Pour en savoir plus sur l'ensemble des aides du plan de soutien, consultez le lien suivant du site internet de l'Agefiph : www.agefiph.fr

Ces deux politiques conjoncturelles, « *programme complémentaire* » et « *plan de soutien* » sont assortis d'une intention de l'Agefiph à associer l'ensemble des opérateurs qu'elle finance à sa réflexion sur des modalités d'intervention plus adaptées et efficaces, aux besoins des entreprises et des personnes handicapées. Cette mobilisation « réussir ensemble » a fait l'objet de journées nationales et régionales réunissant tous les protagonistes autour d'un enjeu visant à faire « ensemble pour réussir » !

LES RESULTATS

Les mesures d'accompagnement et les actions

Les actions de Cap emploi auprès des entreprises

D'après les rapports d'activité des Cap Emploi, 1 973 entreprises ont été visitées en 2009 en Rhône-Alpes, soit une diminution de 8,8% par rapport à l'année 2008. Ces visites ont eu principalement lieu en Isère (22,6%), dans la Loire (20,5%) et dans le Rhône (17,4%).

Plus de 9 000 entreprises ont bénéficié d'un ou plusieurs services auprès des Cap emploi. Avec 6 484 employeurs concernés, l'aide au recrutement de personnes handicapées a été le service le plus mobilisé en Rhône-Alpes en 2009, suivi de l'information sur l'emploi des travailleurs handicapés (3 336 entreprises concernées).

Les actions des Cap emploi rhônalpins auprès des entreprises en 2009

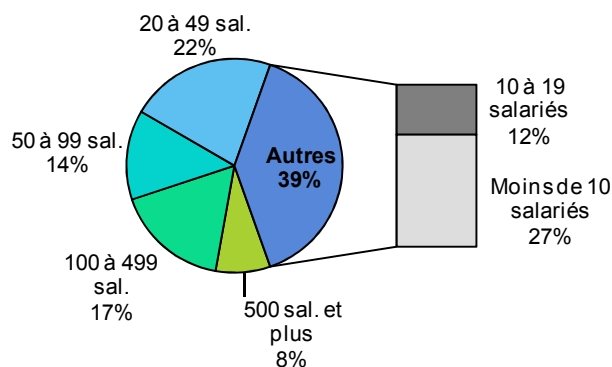
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre d'entreprises clientes	666	377	650	2 651	905	2 291	580	585	8 705
% par département	7,7%	4,3%	7,5%	30,5%	10,4%	26,3%	6,7%	6,7%	100%
Evol./12 mois	-18,2%	42,8%	5,2%	47,4%	-14,9%	-0,6%	64,3%	6,4%	12,1%
Nombre d'entreprises visitées	17	136	200	446	405	343	247	179	1 973
% par département	0,9%	6,9%	10,1%	22,6%	20,5%	17,4%	12,5%	9,1%	100%
Evol./12 mois	-70,2%	-12,3%	-14,5%	-8,6%	-12,9%	-23,8%	149,5%	-16,7%	-8,8%
Nombres d'offres d'emploi TH recueillies	414	237	276	1 258	866	1 150	250	446	4 974
% par département	8,5%	4,8%	5,6%	25,7%	17,7%	23,5%	5,1%	9,1%	100%
Evol./12 mois	61,7%	243,5%	30,8%	174,1%	124,4%	29,7%	-68,7%	54,9%	46,0%

Sources : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes, Bilan d'activité 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

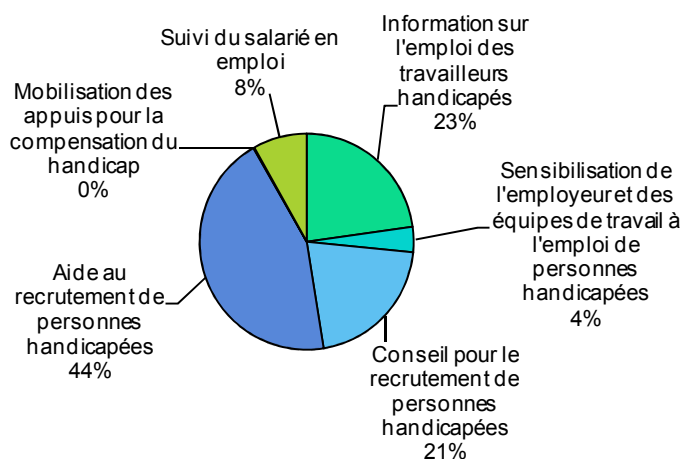
Les différentes actions du réseau Cap emploi auprès des entreprises ont permis de recueillir 4 897 offres d'emploi spécifiquement pour les personnes en situation de handicap, soit 3 528 contrats conclus. Près de 4 offres sur 10 émanent d'entreprises de moins de 20 salariés.

Elles ont été principalement recueillies dans les départements de l'Isère (25,7%), du Rhône (23,5%) et de la Loire (17,7%). Elles relèvent majoritairement des secteurs de « la santé humaine et de l'action sociale » (15,3%), du « commerce - réparation automobile » (14,5%) et des « activités de services administratifs et de soutien » (13,7%).

Répartition des offres d'emploi TH recueillies selon la taille d'entreprise en région Rhône-Alpes en 2009 (%)



Répartition des actions auprès des entreprises en région Rhône-Alpes en 2009

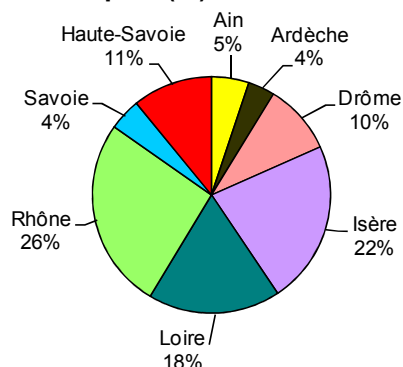


Sources : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes, Bilan d'activité 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les actions Cap Emploi auprès du public

En 2009, 11 329 personnes en situation de handicap ont été accueillies par le réseau Cap Emploi rhônalpin, dont 10 415 personnes prises en charge dans l'année, soit un retrait de 6,6% par rapport à 2008 en lien avec le contexte économique difficile. Cette évolution cache de fortes disparités entre départements avec des baisses importantes dans l'Ain (-23,7%) et en Savoie (-28,2%) et des augmentations enregistrées dans la Drôme (+5,8%) et le Rhône (+1,8%). Malgré cette baisse, la région Rhône-Alpes reste en tête des régions françaises pour sa contribution aux résultats du réseau des Cap Emploi. Au niveau national, une

Répartition par département des dossiers actifs au 31 décembre 2009 (stock) gérés par les Cap Emploi rhônalpins (%)



Sources : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes, Bilan d'activité 2009.
Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

augmentation de l'activité est enregistrée par rapport à 2008 (+4,7%), avec 97 618 personnes prises en charge en 2009.

A savoir

Rhône-Alpes - 2009

- 56% des personnes prises en charge sont des hommes,
- 8% ont moins de 25 ans,
- 25% ont 50 ans et plus,
- 22% sont titulaires du BEPC ou sans diplôme,
- 50% sont handicapés moteur,
- 23% sont inactifs depuis 24 mois ou plus.

Sources : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes, Bilan d'activité 2009.

Les personnes prises en charge dans les Cap emploi en Rhône-Alpes en 2009

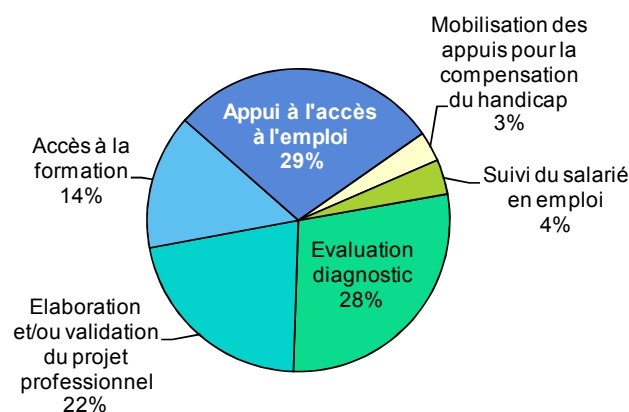
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de personnes	614	590	996	2 084	1 679	2 696	642	1 114	10 415
% par département	5,9%	5,7%	9,6%	20,0%	16,1%	25,9%	6,2%	10,7%	100%
Evol./12 mois	-23,7%	-3,8%	5,8%	-9,0%	-6,6%	1,8%	-28,2%	-4,1%	-6,6%

Sources : Agefiph Nationale, DEP, Activité des Cap emploi

Au 31 décembre 2009, le réseau des Cap emploi de la région Rhône-Alpes gère 17 462 dossiers actifs. Plus d'un quart de ces dossiers est suivi par le Cap Emploi du Rhône.

Les Cap Emploi rhônalpins ont mobilisé un ou plusieurs services en direction de 26 572 personnes handicapées, une personne handicapée ayant bénéficiée en moyenne de 1,93 services. L'appui à l'accès à l'emploi a concerné environ 14 700 personnes en Rhône-Alpes en 2009, environ 14 500 ont bénéficié du service évaluation diagnostic et 11 000 personnes de l'élaboration et/ou validation du projet professionnel.

Répartition des services mobilisés en 2009 par les Cap Emploi rhônalpins (%)



Sources : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes, Bilan d'activité 2009.
Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

En 2009, les Cap emploi ont réalisé 5 664 placements en Rhône-Alpes, ce qui correspond à 4 518 personnes insérées, puisqu'une même personne a pu bénéficier de plusieurs contrats dans l'année. Ces placements ont concerné 3 593 employeurs différents, soit en moyenne 1,6 recrutement par entreprise.

En lien avec la crise économique qui a particulièrement touchée la région Rhône-Alpes, le nombre de placements est en diminution par rapport à l'année 2008 (6 488 placements) de 12,7%, soit une baisse plus importante que celle enregistrée au niveau national (-10,3%). Le nombre d'emplois durables (CDI et CDD de plus de 12 mois) a diminué un peu moins rapidement : -8% en Rhône-Alpes contre -9% en France entière. Dans la région, la proportion de ces placements durables est équivalente à la moyenne nationale (49%) tandis que la part des CDD de moins de trois mois est supérieure de 4 points (25% contre 21%).

Les contrats aidés par l'État représentent 30% des contrats signés en 2009 en Rhône-Alpes (33% au niveau national), soit une part en nette augmentation puisqu'elle était de 20% en 2008. Elle s'explique par la progression des contrats aidés du secteur non marchand, notamment grâce à l'augmentation du nombre de Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi (CAE). En revanche, la diminution du nombre de contrats aidés dans le secteur marchand se poursuit avec le très faible volume de CIE (135 contrats).

L'insertion par le réseau Cap emploi en Rhône-Alpes en 2009

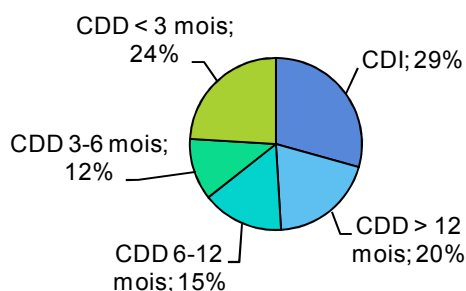
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de personnes insérées par le réseau Cap emploi	310	224	348	1 020	720	1 001	510	385	4 518
% par département	6,9%	5,0%	7,7%	22,6%	15,9%	22,2%	11,3%	8,5%	100%
Evol./12 mois	-27,9%	-22,0%	-11,5%	-7,5%	-10,8%	-4,5%	0,6%	-19,1%	-10,6%
Nombre de contrats de travail correspondants	427	269	414	1 209	859	1 258	663	565	5 664
% par département	7,5%	4,7%	7,3%	21,3%	15,2%	22,2%	11,7%	10,0%	100%
Evol./12 mois	-34,0%	-25,7%	-15,9%	-8,0%	-12,3%	-12,4%	-0,9%	-4,1%	-12,7%

Source : Agefiph DEP - Cap Emploi - années 2008 et 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

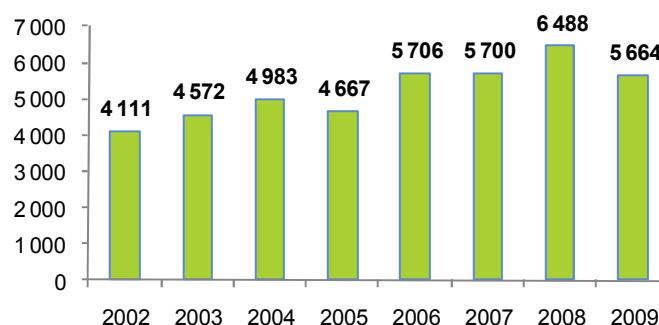
Compte tenu du contexte économique défavorable, en 2009, le nombre de personnes insérées par le réseau des Cap Emploi a diminué dans les départements rhônalpins, excepté dans le département de la Savoie où il est resté stable. L'Ain (-28%) et la Haute-Savoie (-19%), deux départements industriels fortement touchés par la crise, font partie des départements qui ont enregistré les plus fortes baisses.

L'Ardèche et l'Isère enregistrent des parts de placements de plus de 3 mois supérieures de 4 points à la moyenne régionale (83% contre 79%) tandis que dans le département de l'Ain, les CDI et CDD de plus de 3 mois ne représentent que 58% des placements réalisés en 2009.

Répartition des placements Cap Emploi en 2009 en Rhône-Alpes selon la durée des contrats signés



Évolution du nombre de placements réalisés par les Cap emploi en Rhône-Alpes



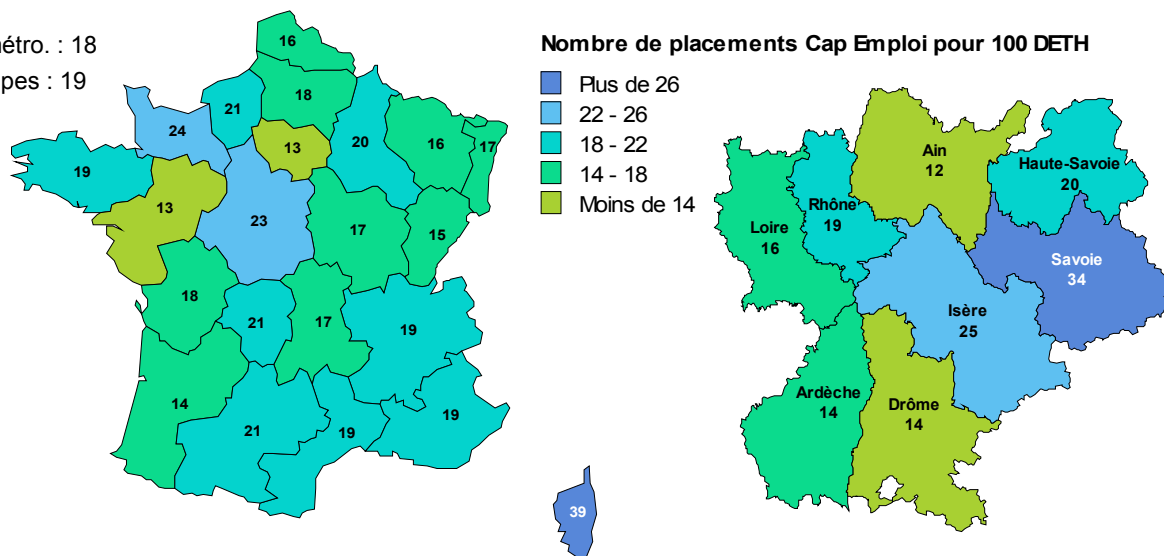
Source : Agefiph DEP - Cap Emploi - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

En Rhône-Alpes, en moyenne pour 100 demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle Emploi (en catégories A, B et C) les Cap emploi ont contribué à 19 placements en CDI ou CDD de plus de trois mois, soit un ratio supérieur d'un point à la moyenne France métropolitaine. Il varie en fonction des départements rhônalpins : plus élevé en Savoie (34%) et en Isère (25%), il n'atteint que 12% dans l'Ain et 14% dans la Drôme, département qui enregistre par ailleurs le plus important taux de chômage au 3^{ème} trimestre 2010 en Rhône-Alpes.

Nombre de placements Cap Emploi 2009 en CDI ou CDD de plus de 3 mois pour 100 demandeurs d'emploi handicapés (cat. A, B et C)

France métr. : 18

Rhône-Alpes : 19



Sources : Agefiph nationale - Rapports d'activité des CAP Emploi, Année 2009 et Pôle Emploi - DETH Persee cat. A, B et C au 30 juin 2009.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

A Savoir

L'activité des Cap Emploi en France en 2009

52 479 recrutements de travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus, soit une diminution de 10% par rapport à l'année 2008.

Les recrutements, qui avaient fortement baissé au cours du 1^{er} semestre, se sont redressés au second semestre avec un niveau proche de celui observé au second semestre 2008. La baisse des recrutements a concerné les employeurs privés (-13%) alors que les recrutements auprès d'employeurs publics ont progressé de 8%.

Moins de CDI mais davantage de CDD d'une durée de 12 mois et plus.

La diminution du nombre des recrutements (- 6000) concerne notamment les CDI. Le nombre de CDI (15 452, soit 29% de l'ensemble des contrats) baisse de 18%. En revanche, le nombre de CDD de 12 mois et plus progresse de 7% et représente 20% de l'ensemble des contrats. Le nombre de recrutements « au sens de la convention » (recrutements de plus de trois mois) s'élève à plus de 42 000 et enregistre une diminution de 9%. Les recrutements auprès d'employeurs publics représentent 18% du total (contre 15% en 2008) avec 7 476 recrutements de plus de 3 mois (+10%). Les missions d'intérim (3 212 en 2009) sont en forte baisse (-41%) et représentent 6,1% des recrutements de personnes handicapées. Le nombre de personnes handicapées ayant bénéficié d'une ou plusieurs missions d'intérim (1 978) est quant à lui en recul de 39%.

Davantage de contrats aidés dans le secteur non marchand.

La diminution du nombre de contrats aidés dans le secteur marchand se poursuit avec le très faible volume de CIE (927 contrats) et de CI-RMA (343 contrats). En revanche, les contrats aidés du secteur non marchand sont en progression grâce au contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE). Plus de 10 000 contrats aidés ont été signés au bénéfice des personnes handicapées dans le secteur non marchand, soit 20% de l'ensemble des contrats.

Les contrats à temps partiel se développent.

Le recours au temps partiel s'est beaucoup accru en 2009. En effet, 45% des embauches de travailleurs handicapés sont à temps partiel contre 38% en 2008. Par ailleurs, 1 259 contrats ont été signés en entreprise adaptée (2,4% de l'ensemble des contrats), soit une diminution de 26%.

Source : Agefiph / DEP / 01.02.2010 - Activité du réseau Cap Emploi en 2009.

Les accueils et les actions d'évaluation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap menés par Pôle Emploi

L'accueil des demandeurs d'emploi en situation de handicap se fait au niveau de chaque agence locale Pôle Emploi. Un conseiller ressources Travailleurs Handicapés est chargé en outre d'informer chaque travailleur handicapé sur les mesures et prestations spécifiques dont il peut bénéficier et le cas échéant l'orienter vers les services du réseau spécialisé Cap emploi ou vers une entreprise adaptée.

- En 2009, 22 954 entrées au chômage ont été comptabilisées par Pôle Emploi en Rhône-Alpes concernant les personnes en situation de handicap (catégories A, B et C), soit une quasi-stabilité (+0,1%) par rapport à l'année 2008¹. Compte tenu du contexte économique difficile, les licenciements économiques ont progressé d'un tiers pour le public handicapé et les premières entrées de 35%.
- Les fins de contrats et les fins de missions d'intérim sont moins représentées dans les motifs d'inscriptions au chômage pour le public en situation de handicap (24% contre 38,7%) en revanche, en raison des ruptures de parcours liées à des problèmes de santé, les reprises d'activité de recherche d'emploi représentent une proportion plus importante des entrées au chômage (soit 14,1% contre 6,7% chez les non handicapés).
- Enfin, les démissions sont moins fréquentes chez les travailleurs handicapés que pour le public non bénéficiaires de l'obligation d'emploi (2,1% contre 3,5%).

Les flux d'entrées au chômage (cat. A, B et C) selon le motif d'inscription en région Rhône-Alpes, en 2009

	Handicapés			Non handicapés		
	Effectif	%	Evol. /1 an	Effectif	%	Evol. /1 an
Licenciements	3 556	15,5%	-9,4%	89 326	15,1%	7,3%
<i>dont licenciements économiques</i>	718	3,1%	33,0%	30 659	5,2%	67,5%
<i>dont autres licenciements</i>	2 838	12,4%	-16,2%	58 667	9,9%	-9,7%
Ruptures conventionnelles du CDI	234	1,0%	ND	14 120	2,4%	ND
Démissions	471	2,1%	-4,5%	20 849	3,5%	-17,0%
Fins de contrat	4 342	18,9%	-10,5%	171 807	29,0%	12,5%
Fins de mission d'intérim	1 172	5,1%	-34,2%	57 468	9,7%	-17,7%
Premières entrées	300	1,3%	35,1%	31 018	5,2%	21,1%
Reprises d'activité	3 247	14,1%	5,0%	39 431	6,7%	25,4%
Autres	9 632	42,0%	12,5%	168 462	28,4%	40,3%
Total	22 954	100%	0,1%	592 481	100%	16,5%

Source : Pôle Emploi, DEE Persée au 31/12 de chaque année (catégories A, B et C) - Traitement : CRDI Rhône-Alpes. ND : Non diffusable.

NB : Selon le droit du travail, les licenciements non économiques (« autres licenciements » dans le tableau) sont dus, soit à un motif disciplinaire (faute du salarié), soit à un motif non disciplinaire ; ce dernier nous intéresse plus particulièrement puisque, outre une modification substantielle d'un élément du contrat de travail refusée par le salarié et la perte de confiance, il comprend l'inaptitude physique constatée par le Médecin du Travail. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site officiel de l'administration française : www.service-public.fr.

En 2009, Pôle Emploi a mobilisé 620 prestations d'accompagnement envers les personnes en situation de handicap (soit 2,5 fois plus qu'en 2008), dont 399 bilans de compétences approfondis, ce qui représente 4% du total des actions d'accompagnement. Cette proportion est plus faible que la part que représente les demandeurs d'emploi en situation de handicap de la région parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi en Rhône-Alpes (6,6%).

La proportion de personnes handicapées ayant bénéficié de prestations d'évaluation est plus importante puisqu'elle atteint 6,1%. Soulignons que l'évaluation en milieu de travail est souvent sollicitée pour ce public puisque la proportion atteint presque les 9%.

¹A noter que les flux d'entrées peuvent être sous estimés pour les personnes en situation de handicap compte tenu de la restriction administrative du champ des personnes concernées par la reconnaissance de travailleur handicapé et par la non application de la consigne de saisie en « RQTH » des personnes ayant des reconnaissances Cotorep ABC.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés menées par Pôle Emploi en Rhône-Alpes en 2009

	Personnes handicapées	Tous demandeurs d'emploi	Part des personnes handicapées
Prestations d'accompagnement	620	15 438	4,0%
Mobilisation vers l'emploi	221	2 005	11,0%
Bilan de compétence approfondi (BCA)	399	13 433	3,0%
Prestations d'évaluation	1 417	23 180	6,1%
Évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise	198	5 444	3,6%
Évaluation des compétences et des capacités professionnelles	359	7 947	4,5%
Évaluation en Milieu de Travail	860	9 789	8,8%

Source : Pôle Emploi - Prestations d'évaluations et d'accompagnement, export SIAD, année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes.

L'accueil des jeunes en situation de handicap par les missions locales

Les Missions Locales constituent le réseau pour l'accueil des jeunes âgés de 16 à 25 ans qui souhaitent conseil, appui, accompagnement pour faciliter leur entrée dans la vie professionnelle. La région Rhône-Alpes compte 48 missions locales (10% du national), soit 369 points d'accueil (sites ou permanences). Le Rhône et l'Isère regroupent chacun 82 points d'accueil, suivis de la Drôme qui en compte 46. En 2009, 114 982 jeunes ont été suivis par le réseau des missions locales de Rhône-Alpes (+7,1% par rapport à 2008), dont 50 512 nouveaux accueillis dans l'année (+10,6% par rapport à 2008). Dans trois départements, le nombre de jeunes suivis augmentent plus rapidement que la moyenne régionale : la Haute-Savoie (+10,8%), le Rhône (+8,3%) et la Loire (+8,2%).

Par rapport à 2008, une hausse du nombre d'hommes accompagnés est observée ; leur part représente 46% en 2008 et atteint 48% en 2009. La répartition des niveaux est stable, avec une légère hausse de la part des niveaux V (BEP, CAP) qui reste le niveau le plus représenté dans les structures. Les jeunes de niveau VI et V bis, cible traditionnelle des Missions Locales, représentent désormais moins du tiers du public suivi. Le nombre de jeunes mineurs reste stable. Les jeunes suivis par les Missions Locales rhônalpines sont souvent issus des secteurs de la vente, du secrétariat et du service à la personne. Avec les difficultés économiques de 2008, le nombre de jeunes issus du BTP progresse de 55% et ceux formés dans le secteur de l'industrie ou celui du transport et de la logistique sont en augmentation de près d'un tiers.

Concernant le handicap, trois profils de jeunes sont accueillis en « mission locale » :

- les jeunes reconnus avec une reconnaissance administrative,
- les jeunes reconnus mais qui sont dans le déni de leur handicap et ne veulent pas le dire,
- les jeunes « porteurs de handicap » : la mission locale les accompagne jusqu'à la reconnaissance.

En 2009, d'après les chiffres transmis par l'Animation Régionale des Missions Locales de Rhône-Alpes, 1,74% des jeunes suivis auraient une RQTH. Mais, ce chiffre serait sous-estimé. Le nombre de jeunes en premier accueil « porteurs de handicap » c'est-à-dire qui disposent ou devraient disposer d'une reconnaissance de travailleur handicapé au regard de leur situation peut être estimé à environ 5 000, soit 5% de l'ensemble des jeunes suivis.

A savoir

En 2008, au niveau national, 1 213 000 jeunes de 16 à 25 ans ont été en contact avec le réseau des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Parmi eux, 1 011 000 ont été reçus en entretien individuel par un conseiller. L'activité globale du réseau est en légère augmentation : un peu plus de 3,7 millions d'entretiens individuels ont été assurés en 2008, contre un peu moins de 3,6 millions en 2007. En 2008, 487 000 jeunes reçus en entretien individuel ont signé un contrat de travail ou suivi une formation : au total, près de 480 000 contrats de travail classiques (+7 % par rapport à 2007) et 85 000 contrats aidés ou en alternance (-7 % par rapport à 2007) ont été signés. En revanche, ils n'ont suivi que 229 000 formations, soit une baisse de 2% par rapport à 2007. Parmi les jeunes accueillis pour la première fois par le réseau en 2008, 25% ont accédé à un emploi et 17% à une formation dans les six mois suivant leur premier accueil.

Source : BONNEVIALLE Lionel, MAS Stéphane : « L'activité des missions locales et PAIO en 2008 : le nombre de jeunes en contact avec le réseau retrouve le niveau de 2006 ». Analyses n°023, DARES, avril 2010.

La coordination Régionale Handicap constitue une ressource pour le réseau des Missions Locales:

- Elle vient en Appui conseil des professionnels pour favoriser le repérage des situations de handicap,
- Sensibilise les salariés et les directions à la thématique.
- Informe sur des partenariats et des mesures spécifiques et de leurs évolutions
- Favorise le développement les partenariats spécialisés.
- Anime les Groupes Régionaux des Référénts permettant un échange de la pratique interdépartemental et des rencontres partenariales.

A consulter :

Les chiffres-clés 2009 du réseau des missions locales en Rhône-Alpes.

<http://www.missions-locales.org/1-81-Les-chiffres-cles.php>

L'accès à la formation professionnelle

Malgré des améliorations conséquentes, le recueil des informations relatives à la formation des personnes handicapées reste parcellaire et conserve son caractère redondant compte tenu de la multiplicité des sources de donnée (Pôle Emploi, Cap emploi, Agefiph, Conseil régional, Afpa...). Par ailleurs, le décompte utilisé par l'opérateur, en nombre d'actions ou en nombre de bénéficiaires, rend le recoupement des sources d'information souvent difficile.

L'état des lieux 2009 permet de repérer :

- 1 658 entrées en stage comptabilisées par Pôle Emploi dans les flux de sorties du registre des demandeurs d'emploi, soit une diminution de 9,3% par rapport à l'année 2008. Ces entrées en stage représentent 7,1% du nombre total de sortie du chômage des demandeurs d'emploi en situation de handicap en 2009, soit une part équivalente à celle enregistrée en 2008 (7,2%).
- Environ 3 200 entrées en formation enregistrées par les Cap emploi, dont 68% en formation professionnalisante, soit une augmentation de 43% des entrées en formation réalisées,
- 1 836 bénéficiaires d'actions de formation qualifiantes ou pré-qualifiantes co-financées par l'Agefiph, dont 107 bénéficiaires dans le cadre de la convention AFPA - AGEFIPH,
- 843 personnes handicapées sont entrées dans les dispositifs régionaux de formation, dont 281 stagiaires entrés en parcours qualifiant et 28 en Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (CARED),
- 405 contrats d'apprentissage et de professionnalisation aidés par l'Agefiph en 2009, soit une diminution annuelle de 12,3%, dont 90 contrats en groupe homogène,
- 1 378 entrées en formation en 2009 dans 17 établissements et services de réinsertion professionnelle spécialisés CRP - ERP.

Les entrées en stage et formation des opérateurs Cap Emploi et Pôle Emploi

Les flux de sorties du chômage pour entrée en stage repérés par Pôle Emploi en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Entrées en stage	188	109	145	297	354	272	165	128	1 658
<i>Evol./12 mois</i>	42,4%	-6,8%	-19,4%	-1,7%	-12,8%	-26,3%	-4,1%	-14,1%	-9,3%
% des sorties de chômage	8,5%	7,5%	6,9%	6,8%	9,0%	4,8%	9,2%	6,5%	7,1%

Source : Pôle Emploi, DES Persée années 2008 et 2009 - catégories A, B et C de la demande d'emploi - tous bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les entrées en formation enregistrées par le réseau Cap emploi en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute - Savoie	Rhône - Alpes
Nombre de personnes accueillies pendant l'année	841	798	1 126	2 287	1 719	2 923	1 626	1 257	12 577
Nombre d'entrées en formation Remise à niveau	90	76	187	89	133	235	57	136	1 003
<i>Evol./12 mois</i>	55,2%	26,7%	103,3%	12,7%	35,7%	-41,7%	ND	195,7%	19,0%
Nombre d'entrées en formation Professionnalisante	158	134	401	426	291	417	217	134	2 178
<i>Evol./12 mois</i>	31,7%	59,5%	35,0%	32,3%	13,2%	ND	ND	-10,1%	57,5%

Sources : Les Cap emploi de la région Rhône-Alpes, Bilan d'activité 2009. - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire. ND : Non diffusable

L'orientation professionnelle, la mobilisation et la remise à niveau

Les bilans de compétences et actions d'orientation recensés

Les actions d'orientation professionnelle ayant bénéficié à des personnes handicapées sont réalisées par différents acteurs dans la région Rhône-Alpes. En 2009, les statistiques régionales de l'Agefiph font état de :

- 799 bénéficiaires d'une aide au bilan – orientation ayant bénéficié d'un financement Agefiph (+9,6% par rapport à 2008), dont 4 bilans de compétences et 615 bilans d'évaluation et d'orientation,
- 1 881 actions d'orientation AFPA (financement État), soit –8,5% par rapport à 2008,
- 1 487 bénéficiaires d'une action de mobilisation et de remise à niveau, y compris les formations courtes de l'Agefiph dont le nombre de bénéficiaires a explosé par rapport à 2008 (+ 90%),
- 534 stagiaires reconnus travailleurs handicapés repérés par le Conseil Régional, entrés en formation Action Orientation Formation en 2009, soit –28% par rapport à l'année 2008.

Les bilans et les actions d'orientation des personnes handicapées en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute- Savoie	Rhône- Alpes
Aide au Bilan - Orientation bénéficiant d'un financement Agefiph*	90	40	0	190	40	181	86	172	799
<i>% par département</i>	11,3%	5,0%	0,0%	23,8%	5,0%	22,7%	10,8%	21,5%	100%
<i>Evol./12 mois</i>									9,6%
dont bilan de compétence	0	0	0	0	0	1	1	2	4
dont bilan d'évaluation et d'orientation (individuel)	90	40	0	190	40	0	85	170	615
Actions d'orientation AfpA - Financement ETAT **	225	239		146	368	490	237	176	1 881
<i>% par département</i>	12,0%	12,7%		7,8%	19,6%	26,0%	12,6%	9,4%	100%
<i>Evol./12 mois</i>									-8,5%
Mobilisation et remise à niveau (y compris les formations courtes)*	142	164		155	268	396	155	207	1 487
<i>% par département</i>	9,5%	11,0%		10,4%	18,0%	26,6%	10,4%	13,9%	100%
Stagiaires reconnus travailleurs handicapés entrés en Action Orientation Formation (AOF)*** (convention Région)	40	37	83	109	61	73	37	79	534
<i>% par département</i>	7,5%	6,9%		20,4%	11,4%	13,7%	6,9%	14,8%	82%

Sources : DR Agefiph Rhône-Alpes - Tableau de bord Formation 2009 et Conseil Régional Rhône-Alpes (DEFC)

*Il s'agit du nombre de bénéficiaires

**Il s'agit des entrées en formation réalisées

*** Répartition des stagiaires selon le département de résidence, le total région comparant donc les stagiaires hors Rhône-Alpes

Les préparations à l'emploi

Formation qualifiante et pré-qualifiante des personnes handicapées en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Actions de formation qualifiantes ou pré-qualifiantes co-financées par l'Agefiph ⁽¹⁾	45	58	241	288	198	628	162	109	1 729
% par département	2,6%	3,4%	13,9%	16,7%	11,5%	36,3%	9,4%	6,3%	100%
Actions de formation qualifiantes financées par l'Agefiph (convention Afp)	10	4	18	3	21	34	9	8	107
% par département	9,3%	3,7%	16,8%	2,8%	19,6%	31,8%	8,4%	7,5%	100%
Nombre d'actions de formation qualifiantes (AFPA-financement Etat)	45	34	46	99	96	22	44	386	
% par département	11,7%	8,8%	0,0%	11,9%	25,6%	24,9%	5,7%	11,4%	100%
Evol./12 mois									-11%
Nombre de personnes handicapées entrées dans les dispositifs de formation régionaux ^{(2)(*)}	59	55	114	147	114	160	65	102	843
% par département	7,0%	6,5%	13,5%	17,4%	13,5%	19,0%	7,7%	12,1%	97%
Evol./12 mois	-18,1%	-15,4%	-31,3%	-36,6%	-41,2%	-19,2%	-28,6%	-12,8%	-29%
dont Parcours qualifiants ^(**)	17	17	30	33	47	76	28	22	281
dont Contrat d'Aide et de retour à l'Emploi Durable (CARED)	2	1	1	5	6	11	0	1	28

(1) Source : DR Agefiph Rhône-Alpes - Année 2009 (yc handicapé)

(2) Source : Conseil Régional Rhône-Alpes, DEFC, année 2009 (données au 12/03/2010).

(*) Répartition des stagiaires selon le département de résidence, le total région comprenant donc les stagiaires hors Rhône-Alpes.

(**) Les conventions individuelles, installations en agriculture et i'déclic formation sont intégrés aux parcours qualifiants.

Avec 405 bénéficiaires d'un contrat en alternance aidés par l'Agefiph, une baisse de 12,2% est enregistrée en 2009 par rapport à 2008. Le nombre de contrat d'apprentissage primés (207) a baissé d'environ 10% tandis que la diminution s'élève à 15% pour les contrats de professionnalisation (198). Les jeunes handicapés de moins de 30 ans représentent un tiers de ces contrats de professionnalisation primés. A noter qu'en 2009, 90 apprentis bénéficiaires de la loi du 11 février ont été accueillis en section dédiée et ont bénéficié de modalités pédagogiques adaptées. Par ailleurs, 235 salariés handicapés ont bénéficié d'une formation sans compter les contrats individuels de formation (CIF) initiés dans la cadre du maintien dans l'emploi.

Formation par alternance et formation des salariés handicapés en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation aidés par l'Agefiph ⁽¹⁾	43	15	24	90	63	122	16	32	405
% par département	10,6%	3,7%	5,9%	22,2%	15,6%	30,1%	4,0%	7,9%	100%
Evol./12 mois	48,3%	-11,8%	-33,3%	-10,0%	-43,2%	16,2%	-27,3%	-23,8%	-12,3%
dont contrats en groupes homogènes ^{(2) et (*)}	0	0	0	16	42	32	0	0	90
% par département	0,0%	0,0%	0,0%	17,8%	46,7%	35,6%	0,0%	0,0%	100%
Evol./12 mois				-54,3%	-14,3%	3,2%			-21,7%
Nombre de salariés handicapés formés - actions financées par l'Agefiph ⁽³⁾	10	3	15	33	16	140	6	12	235
% par département	4,3%	1,3%	6,4%	14,0%	6,8%	59,6%	2,6%	5,1%	100%
Evol./12 mois	25,0%	-40,0%	87,5%	ND	-64,4%	-26,3%	-25,0%	20,0%	-18,1%

(1) Source : DR Agefiph Rhône-Alpes - Année 2009

(2) Sources : AFOBAT du Rhône, Institut rural de la Loire, Service de Formation Professionnelle Adaptée (SFP) de l'AFIPAEIM 38 et CFPPA de Roanne, année 2009.

(*) Section dédiée, avec modalités pédagogiques adaptées, accueillant des apprentis bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 dont le handicap rend difficile une intégration individuelle.

(3) Source : DR Agefiph Rhône-Alpes - Année 2009 (hors maintien dans l'emploi)

L'accès à l'apprentissage

Le conseil régional et le préfet de région doivent prochainement signer l'avenant du Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) pour la modernisation et le développement de l'apprentissage pour l'année 2010.

En Rhône-Alpes, d'après les données du Système d'Information sur la Formation des Apprentis (SIFA), le nombre d'apprentis tout public poursuit sa croissance en 2009 pour atteindre un effectif de 41 182, soit +0,3% (+113 apprentis) par rapport au 31/12/2008 contre une baisse de 0,7% au niveau de la France métropolitaine.

Dans la région le nombre d'apprentis a augmenté de 74,6% entre 1995 et 2009. Dans le même temps, au niveau national l'augmentation est de 45,5%. Ainsi, en 2009 les apprentis rhônalpins représentent 9,9% du nombre total d'apprentis de France métropolitaine contre 8,2% en 1995.

L'évolution plus significative du nombre d'apprentis constatée depuis 2005 correspond aux actions mises en place par la Région Rhône-Alpes et l'État en faveur du développement de l'apprentissage.

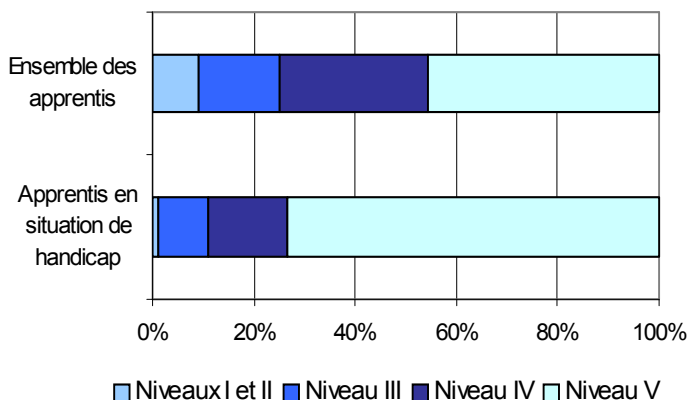
L'un des principaux objectifs de l'axe 1 du COM pour l'apprentissage qui couvre la période 2005-2010 porte sur l'adaptation quantitative et qualitative de l'offre de formation et vise notamment à augmenter le nombre d'apprentis en situation de handicap.

Deux estimations du nombre d'apprentis en situation de handicap en 2009 peuvent être données.

La première, réalisée à partir du croisement de plusieurs sources d'informations (CRCI, CRMA, AGEFIPH), permet de recenser 406 apprentis en situation de handicap en Rhône-Alpes.

La deuxième estimation repose sur les données de la Direction de l'Apprentissage (DAP) du Conseil Régional issues d'une enquête régionale menée auprès des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) chaque année sur les effectifs au 31/12. Ainsi, fin 2009, 365 apprentis en formation reconnus handicapés ont été identifiés par les CFA régionaux.

Répartition des apprentis au 31/12/2009 par niveau de formation (%)



Sources : Enquête Région, DAP, Conseil Régional RA et enquête SIFA, ministère de l'éducation nationale- Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle observatoire.

A savoir

86% des jeunes en emploi trois ans après la fin du contrat d'apprentissage.

15 % des jeunes sortis du système scolaire en 2004 sont passés par un contrat d'apprentissage. Si les qualifications visées restent majoritairement de niveau CAP-BEP, plus de 20 % d'entre eux ont obtenu un diplôme de niveau Bac+2 ou plus. Plus d'un apprenti sur trois déclare avoir utilisé son réseau familial ou social pour trouver son entreprise d'accueil. À l'issue d'une période d'apprentissage de 22 mois en moyenne, près des deux tiers des jeunes occupaient un emploi en 2004, une fois sur deux dans l'entreprise où ils avaient été apprenti. La proportion de jeunes en emploi atteint 86 % en 2007, trois ans après la sortie du contrat d'apprentissage. Les apprentis les plus diplômés ont une situation professionnelle plus stable et accèdent à l'emploi plus rapidement que les autres apprentis. Trois ans après leur entrée sur le marché du travail, les trois quarts des apprentis ont l'impression d'être employés à leur niveau de compétence.

Source : CRUSSON L., « Les apprentis sortis du système scolaire en 2004 : 86% des jeunes en emploi trois ans après la fin du contrat d'apprentissage », Analyses n°077, DARES – novembre 2010.

A consulter également :

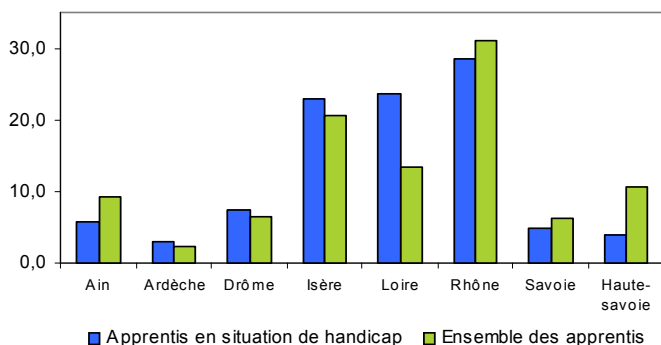
SANCHEZ R., « L'apprentissage en 2008 : hausse des entrées et du niveau de diplôme préparé », Analyses n°024, DARES – avril 2010.

Cette enquête permet également de disposer d'informations concernant les caractéristiques des jeunes apprentis en situation de handicap.

Les hommes sont surreprésentés parmi les apprentis en situation de handicap (68%) mais de façon moins marquée que pour l'ensemble des apprentis pour lesquels la part des hommes atteint 72%.

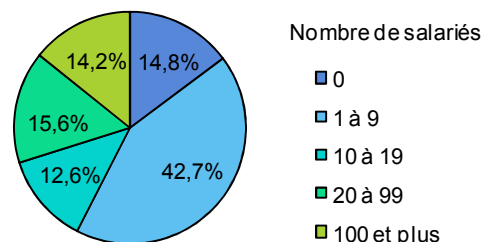
Par rapport à l'ensemble des apprentis rhônalpins, les apprentis en situation de handicap ont un niveau de formation plus faible : plus de 7 apprentis sur 10 ont un niveau de formation V (CAP-BEP) alors qu'ils sont moins d'un sur deux parmi l'ensemble des apprentis. A l'inverse, seul 1,1% ont un niveau de formation I ou II (supérieur à Bac + 2) contre 9% pour l'ensemble des apprentis de la région en 2009.

Répartition des apprentis au 31/12/2009 selon le lieu de formation (%)



Sources : Enquête Région, DAP, Conseil Régional RA et enquête SIFA, ministère de l'éducation nationale- Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle observatoire.

Répartition des apprentis en situation de handicap au 31/12/2009 selon la taille de l'entreprise (%)



Sources : Enquête Région, DAP, Conseil Régional RA : CRDI Rhône-Alpes, Pôle observatoire.

De plus, par rapport à l'ensemble des apprentis de la région Rhône-Alpes, les apprentis en situation de handicap sont nettement plus nombreux à suivre leur formation en apprentissage dans le département de la Loire : 23,6% d'entre eux contre 13,3% pour l'ensemble des apprentis rhônalpins. Ils sont également plus représentés dans les départements de l'Isère et de la Drôme et dans une moindre mesure en Ardèche.

En lien avec le lieu de formation, le lieu de résidence est le plus souvent le département du Rhône que ce soit pour le public handicapé comme l'ensemble des apprentis (respectivement 28,8% et 24,3%), suivi du département de la Loire pour les apprentis en situation de handicap (23%) et de l'Isère pour l'ensemble des apprentis (19%).

En lien avec la part des entreprises de moins de 10 salariés légèrement inférieure en région par rapport au niveau national, la majorité des apprentis en situation de handicap (57,5%) sont employés dans des entreprises de moins de 10 salariés, soit une part un peu inférieure à celle enregistrée pour l'ensemble des apprentis (60%).

Dans plus d'un quart des cas, le secteur d'activité de l'entreprise qui accueille des apprentis en situation de handicap en 2009 en Rhône-Alpes est le secteur de la construction, suivi des secteurs de l'industrie manufacturière (14,5%), du commerce (14%) et de l'hébergement restauration (13,4%). Ainsi, fin 2009, plus de 45% des apprentis en situation de handicap sont en formation dans le domaine du génie civil, construction, bois ou des transformations tandis que 16,7% d'entre eux ont comme spécialité de formation les services aux personnes ou à la collectivité.

A savoir

Enquête apprentissage

Depuis la rentrée 2006, le **Système d'Information sur la Formation des Apprentis (SIFA)** a remplacé l'enquête annuelle papier n°51. Cette base nationale de données individuelles recense de façon exhaustive les apprentis inscrits et présents au 31/12 de chaque année, en métropole et dans les DOM. Ce nouveau dispositif est basé sur la transmission par les CFA d'une information individuelle au niveau de chaque apprenti, complétée par une information globale au niveau de chaque CFA sur les résultats aux examens par diplôme préparé. Ce système d'information ne permet pas de disposer d'information concernant les apprentis en situation de handicap.

A consulter

Les chiffres clés de l'apprentissage 2009

<http://www.rhonealpes.fr/132-apprentissage-emploi-formation.htm>



La formation professionnelle par le biais de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)

En Rhône-Alpes, une convention de coopération entre l'AFPA et l'Agefiph a été signée en avril 2009 pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les objectifs généraux de cette convention sont dans une période de transition liée à la décentralisation de la formation des demandeurs d'emploi de :

- définir pour chaque département rhônalpin les moyens qui sont mobilisés par l'AFPA pour les demandeurs d'emploi handicapés dans le cadre des financements alloués par l'État et la Région ;
- d'arrêter le plan régional d'actions qualifiantes financé par l'Agefiph au bénéfice des demandeurs d'emploi handicapés et des salariés en situation de maintien dans l'emploi.

Les éléments transmis par la direction régionale AFPA Rhône-Alpes permettent de connaître le nombre de travailleurs handicapés ayant accès aux formations en Rhône-Alpes ainsi que leurs caractéristiques.

En 2009, les personnes handicapées ont représenté 7,8% des entrées en formation AFPA en Rhône-Alpes, soit 718 personnes entrées en formation dans l'année (*), soit un total de 1 022 personnes en situation de handicap accueillies en formation AFPA en 2009.

Parmi les entrées 2009, et contrairement aux années précédentes, les hommes sont moins représentés dans le public handicapé que dans l'ensemble du public (61,8% contre 65,4%).

Dans l'ensemble des personnes formées en 2009, les 16-25 ans sont moins nombreux parmi le public handicapé (7,5% contre 30,2% pour l'ensemble du public) tandis que les plus de 35 ans sont surreprésentés (63,3% contre 37,9%).

A l'entrée en formation, les stagiaires AFPA handicapés présentent un niveau de formation initiale plus faible : la grande majorité (64,6%) déclare un niveau CAP-BEP ou inférieur contre 49,4% pour l'ensemble du public formé en 2009. Ils sont aussi deux fois moins nombreux que les autres à avoir le niveau bac et plus à l'entrée (9,5% contre 20,5%).

Les stagiaires en situation de handicap sont le plus souvent originaires de la Loire et du Rhône alors que pour l'ensemble des personnes formées il s'agit des départements du Rhône et de l'Isère.

La formation suivie par le travailleur handicapé est préqualifiante dans un tiers des cas contre 26,2% pour l'ensemble du public. Parmi les formations permettant de valider un niveau de formation, il s'agit dans 51% des cas d'une formation de niveau V (CAP ou BEP), dans 37% d'une formation de niveau IV (niveau BAC) et dans 12% des cas d'une formation de niveau III (BAC+2).

Au moment de l'entrée en formation à l'AFPA, 9,1% du public handicapé était en emploi contre 19% de l'ensemble du public. Le taux de sorties pour emploi est plus faible pour le public en situation de handicap (0,9% contre 1,6% pour l'ensemble du public) tandis que le taux de sorties pour raison de santé est, sans surprise, plus élevé (3,1% contre 1,2%).

A savoir

(Résultats d'enquête auprès du public ayant suivi une formation professionnalisante en 2009 ; comparaison public TH/ autres publics)

Près de 52% des personnes handicapées titrées accèdent à l'emploi dans les 6 mois après leur sortie de formation contre 68% pour les personnes valides. L'écart entre les publics s'est resserré : il était de 19,2 points en 2008 contre 16,4 points en 2009. La baisse de l'emploi intérimaire constatée en Rhône-Alpes en 2009 a fortement impacté les demandeurs d'emploi. Il ressort toutefois de l'enquête placement de l'AFPA que la baisse enregistrée sur l'accès à l'emploi est de 2,7 pour les personnes handicapées contre 5,5 points pour les valides titrés.

Nature des emplois trouvés : le taux d'emploi stable regroupant les contrats CDI, CDD ou Contrats Aidés (d'une durée de plus de 6 mois) est de 57,1% pour le public en situation de handicap contre 46% pour les autres publics. Les personnes handicapées restent plus nombreuses à travailler à temps partiel et dans des établissements de petite taille (1 à 9 personnes).

Lien Formation Emploi : se former et travailler dans le métier appris, un objectif atteint pour 85,7% des personnes handicapées ayant validé leur formation contre 80,5% pour les autres.

(* effectif établi hors parcours multiple, hors abandons pour raison de retour à l'emploi ou autre, tient compte uniquement de la dernière entrée programmée.

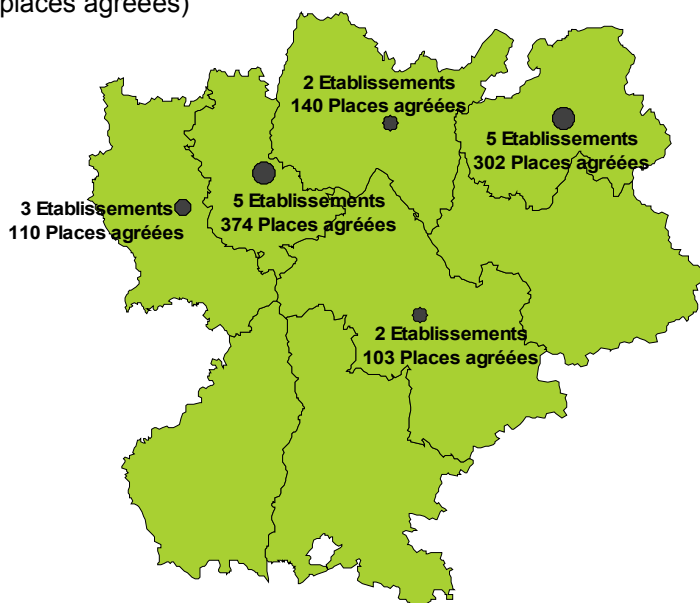
La formation en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP-ERP)

En 2009, Rhône-Alpes compte 17 établissements ou services de réinsertion professionnelle. Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) sont au nombre de onze, dont trois offrent aussi les services d'un centre de pré orientation (l'Adapt Rhône, le Crepse et la Ruche à Annecy), auxquels s'ajoutent trois Unités d'Evaluation et Réentrainement et d'Orientation Sociale et professionnelle (UEROS) (une dans l'Isère, la Loire et le Rhône).

L'ensemble de ces établissements représente plus de 1 000 places agréées dont 36,3% dans le département du Rhône et 29,3% dans le département de Haute-Savoie.

La répartition des structures sur le territoire rhônalpin n'est pas homogène : les départements de l'Ardèche, de la Drôme et de la Savoie sont dépourvus d'établissement.

Les structures de formation CRP-ERP, CPO et UEROS en 2009 en Rhône-Alpes (nombre de structures d'accueil et places agréées)



Sources : FAGERH et ADAPT, données année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

Définition

Les **Centres de rééducation professionnelle (CRP)** accueillent en formation des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ne pouvant pas poursuivre leur activité antérieure à cause de leur handicap, avec un objectif de reconversion professionnelle et de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail grâce à l'acquisition de nouvelles compétences.

La majorité des formations proposées par les CRP débouchent sur des diplômes homologués par l'État.

En tant que composante du reclassement des travailleurs handicapés complémentaire de l'orientation et du placement en milieu ordinaire ou protégé, les CRP constituent également un des éléments de la politique de l'emploi. Ils relèvent ainsi d'une double tutelle : DRASS et DIRECCTE.

Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002, articles L323-9 et L323-15 du code du travail

Le Code du travail (article R 323-33-1) prévoit que la Maison départementale des personnes handicapées, lorsque « l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières » désigne un **Centre de Préorientation (CPO)** pour élaborer avec la personne un projet d'insertion sociale et/ou professionnelle.

Les **Unités d'évaluation et réentrainement et d'orientation sociale et professionnelle (UEROS)** quant à elles accueillent et accompagnent les personnes dont le handicap résulte d'un traumatisme crânien ou d'une lésion cérébrale acquise. Dans le cadre d'une orientation en milieu ordinaire, les UEROS peuvent apporter leur concours à l'équipe de préparation ou de suite au reclassement (EPSR) ou à l'organisme d'insertion et de placement (OIP) chargé de favoriser la recherche d'emploi, si besoin au moyen d'un stage en entreprise.

Cf. circulaire DAS/DE/DSS N°96-428 du 4 juillet 1996
Pour en savoir plus : <http://www.fagerh.fr>

Les places agréées dans les structures de formation CRP-ERP, CPO et UEROS en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de places agréées UEROS				12	10	10		10	42
Nombre de places agréées CPO					26	35		10	71
Nombre de places agréées CRP et ERP	140			91	74	329		282	916
Total des places	140	0	0	103	110	374	0	302	1 029

Sources : FAGERH et ADAPT, données année 2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

Les entrées en formation et les caractéristiques des stagiaires

L'enquête réalisée en 2009 auprès des établissements adhérents de la FAGERH et également renseignée par les établissements de l'Adapt fournit des informations sur le nombre d'entrées en formation et les caractéristiques des stagiaires accueillis.

En 2009, le nombre total d'entrées dans les structures de formation CRP-ERP, CPO et UEROS s'élève à 1 378, soit une augmentation de +23,7% par rapport à 2008. La progression est plus importante pour les entrées en préparation et en formation (+42,4%) alors que les autres sections enregistrent des baisses (-2,8% en UEROS et -8% en pré-orientation). Dans la moitié des cas, le stagiaire est originaire des départements du Rhône ou de la Loire. 15% des stagiaires ne sont pas originaires d'un département rhônalpin.

A consulter

LE SCHEMA REGIONAL DES CENTRES DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE

Établi par la DRASS et la DIRECCTE Rhône-Alpes en lien avec la loi 2002-2 qui met en place les schémas quinquennaux d'organisation sociale et médico-sociale ainsi que la circulaire DGEFP du 15 janvier 2007 qui recommande en ce qui concerne les CRP « d'améliorer la lisibilité, le suivi et les résultats de ce dispositif spécifique de formation ».

http://www.handiplace.org/media/pdf/autres/CRP_RA_juin2010.pdf

Les entrées en UEROS, pré-orientation, préparation et formation en 2009 en Rhône-Alpes*

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
UEROS	6	2	2	21	15	10	8	0	70
Pré-orientation	12	3	7	9	135	100	10	28	321
Préparation et formation	57	12	9	64	87	393	43	146	987
Total	75	17	18	94	237	503	61	174	1 378
<i>Evol./12 mois</i>	<i>56,3%</i>	<i>54,5%</i>	<i>5,9%</i>	<i>64,9%</i>	<i>-3,7%</i>	<i>59,7%</i>	<i>24,5%</i>	<i>50,0%</i>	<i>23,7%</i>

Sources : Fagerh et Adapt, données année 2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

* par origine géographique du stagiaire. Remarque : Les entrées en formation dans les établissements de la région sont ventilées par département en tenant compte du département d'origine du stagiaire; le total régional inclut également les entrées de stagiaires non rhônalpins dont le nombre s'élève à 255 (6 en UEROS, 17 en pré-orientation et 176 en Préparation et formation).

Les stagiaires accueillis en 2008 sont essentiellement des hommes (65%). La majorité est âgée de 25 à 44 ans (56,9%), 15,6% ont moins de 25 ans et un peu plus d'un quart ont 45 ans ou plus. 52,8% ont un niveau de formation V et plus d'une personne sur trois est sans emploi depuis plus de 2 ans ou n'a jamais travaillé.

Pour plus de la moitié des cas, la maladie est à l'origine de la déficience (53%). La vie professionnelle (accident de travail ou maladie professionnelle) a généré quant à elle 21,8% des cas.

La déficience motrice est la déficience principale de plus de la moitié des stagiaires entrés en 2009 (55,4%) et pour un quart d'entre eux, il s'agit d'une déficience neuropsychologique.

Nota : Les pourcentages sont calculés par rapport au total des informations renseignées. Un ERP n'a pas fourni les caractéristiques des personnes entrées en formation en 2009 et pour le CREPSE il manque les statistiques médicales.

L'insertion professionnelle

Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, plusieurs mesures spécifiques ou « tous publics » ont été mobilisées. On compte notamment en Rhône-Alpes au cours de l'année 2009 :

- 8% des entrées en contrats aidés (prescriptions initiales et renouvellements) qui ont bénéficié à des travailleurs handicapés,
 Les 2 809 entrées en contrat aidé concernant les personnes en situation de handicap sont réparties en : 1 876 entrées en Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE), 412 entrées en Contrat Initiative Emploi (CIE) et 521 entrées en Contrat d'Avenir (CAV).
- 2 224 primes à l'insertion versées par l'Agefiph, soit une baisse de 15% par rapport à l'année 2008 identique à celle enregistrée au niveau national,
- 842 contrats primés par l'Agefiph en faveur des personnes handicapées en grande difficulté (PIE), en progression de 10,6% par rapport à l'année 2008,
- 1 096 Aides à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH), dont 21% dans le département de la Loire. Le nombre de bénéficiaires de l'Aide à l'Emploi a progressé de 20,3% en 2009 par rapport à 2008 en Rhône-Alpes contre +12,9% au niveau national ; cette augmentation est observable dans les huit départements rhônalpins,
- 3 294 aides spécifiques pour la compensation du handicap ont été mobilisées en 2009,
 Outre des actions d'insertion, de maintien dans l'emploi et de formation, l'Agefiph finance des aides spécifiques. Les appuis réalisés par des opérateurs spécifiques représentent la plus grande partie des montants engagés (61%), suivis des aides humaines, techniques à la mobilité et au tutorat (21,7%) des interventions pour accessibilité des situations de travail (15,3%) et des aides au rapprochement entre milieu ordinaire de travail et milieu protégé (1,5%).

Les contrats aidés

Les aides publiques à l'emploi pour les personnes handicapées en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Les entrées en CAE									
Travailleurs handicapés (TH)	177	114	201	285	438	373	140	148	1 876
%	9,4%	6,1%	10,7%	15,2%	23,3%	19,9%	7,5%	7,9%	100%
Tous publics (TP)	1 477	1 335	2 382	3 425	3 547	6 054	1 062	1 431	20 713
Part TH/TP (en %)	12,0%	8,5%	8,4%	8,3%	12,3%	6,2%	13,2%	10,3%	9,1%
Les entrées en CIE									
Travailleurs handicapés (TH)	25	22	49	49	96	119	17	35	412
%	6,1%	5,3%	11,9%	11,9%	23,3%	28,9%	4,1%	8,5%	100%
Tous publics (TP)	594	561	1 292	1 518	1 890	3 237	557	970	10 619
Part TH/TP (en %)	4,2%	3,9%	3,8%	3,2%	5,1%	3,7%	3,1%	3,6%	3,9%
Les entrées en CAV									
Travailleurs handicapés (TH)	86	50	65	49	110	52	18	91	521
%	16,5%	9,6%	12,5%	9,4%	21,1%	10,0%	3,5%	17,5%	100%
Tous publics (TP)	607	504	822	164	771	494	209	598	4 169
Part TH/TP (en %)	14,2%	9,9%	7,9%	29,9%	14,3%	10,5%	8,6%	15,2%	12,5%

Source : DIRECCTE RA - SEPES, CNASEA- extraction au 23/02/2010, contrats réalisés, prescription initiale et renouvellement.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes, Pôle Observatoire.

Destinés à l'ensemble des publics en difficulté d'insertion, les contrats de travail aidés par l'État sont accessibles aux travailleurs handicapés.

En 2009, 20 713 **contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)** ont été conclus en Rhône-Alpes (prescription initiale et renouvellement), dont 9,1% pour des travailleurs handicapés. Cette proportion varie de 6,2% dans le Rhône à 12,3% dans la Loire.

Parmi l'ensemble des premières entrées, la part des contrats relatifs aux travailleurs handicapés est supérieure en région Rhône-Alpes par rapport à la moyenne nationale (8,3% contre 6,3%). Entre 2008 et 2009, le nombre d'entrées en CAE est en nette augmentation dans la région (+81% et +88% pour la France entière), hausse moins marquée pour le public handicapé (+35% en Rhône-Alpes et +25% pour la France entière).

Dans le secteur marchand, le **contrat initiative emploi (CIE)** recentré sur les jeunes et les plus de 50 ans a concerné 412 travailleurs handicapés en Rhône-Alpes en 2009, soit une hausse de 86% par rapport à 2008 (pour les premières entrées, +95% en région contre +23% au niveau national). Le public handicapé ne représente plus que 3,9% des entrées contre 6% en 2007. Cette part est supérieure à la moyenne régionale dans le département de la Loire (5,1%).

Si le nombre de CIE et de CAE a progressé au niveau national comme en région, la part des travailleurs handicapés au sein des entrées en contrats aidés est en net recul, aussi bien dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand.

En lien avec l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion, le nombre d'entrées en **contrat d'avenir (CAV)** est en diminution en 2009 par rapport à 2008, pour l'ensemble du public comme pour le public handicapé, diminution plus marquée en Rhône-Alpes qu'au niveau national. Parmi ces entrées, la part de celles concernant les travailleurs handicapés est supérieure en Rhône-Alpes par rapport à la France entière. Dans les départements de la Haute-Savoie, de l'Ain, de l'Isère et de la Loire, le public handicapé est surreprésenté dans les entrées en CAV par rapport à la moyenne régionale.

Les entrées en **contrat insertion – revenu minimum d'activité** (hors RMI) (**CI-RMA**) ont également diminué en 2009 de façon plus marquée en région Rhône-Alpes qu'au niveau France entière. La proportion de travailleurs handicapés dans les entrées en CI-RMA est supérieure en Rhône-Alpes par rapport à la moyenne nationale (13,4% contre 8,1%).

A savoir

Six mois après la fin du versement de l'aide associée à leur contrat, les salariés sortis d'un contrat aidé du secteur marchand en 2008 sont plus souvent en emploi que ceux passés par un contrat du secteur non marchand: 74 % et 58 % des sortants de CIE et de CI-RMA, contre 47 % et 31 % des sortants de CAE et de CAV. Les sortants de 2008 sont un peu moins souvent en emploi que ceux de 2007, sauf dans le cas du CI-RMA. **La baisse des taux d'accès à l'emploi est néanmoins plutôt limitée eu égard à la forte dégradation de la conjoncture du marché du travail à la mi-2008.** De surcroît, les taux d'accès à l'emploi durable ont légèrement augmenté, sauf à l'issue du CIE. Le fait d'avoir suivi une formation au cours d'un contrat aidé ou d'avoir été accompagné par un tuteur chez l'employeur augmente les chances d'accéder à l'emploi après la sortie. Au-delà du seul retour à l'emploi, les trois quarts des sortants de 2008 estiment, comme en 2007, que leur passage en contrat aidé leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences, ou de se sentir utile et de reprendre confiance.

Source : FENDRICH Yannick : « L'insertion professionnelle des personnes sorties de contrat aidé en 2008 : un accès à l'emploi relativement peu affecté par la dégradation de la conjoncture », Analyses n° 078, DARES, novembre 2010.

A consulter également :

GRATADOUR C., REMY V., « Accompagnement en formation pendant les contrats aidés : le point de vue des employeurs », DARES, Analyses n°084 - décembre 2010.

Définition

Le contrat unique d'insertion (CUI)

Depuis le 1^{er} janvier 2010 est entré en vigueur le nouveau « contrat unique d'insertion » (CUI) créé par la loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008. Ce contrat prend la forme, dans un cadre rénové, du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand. Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Il donne lieu à une convention conclue entre l'employeur, le salarié et, selon le cas, Pôle Emploi agissant pour le compte de l'État, ou le président du Conseil général. Dans un souci de simplification, le CUI est soumis à un certain nombre de dispositions qui s'appliquent quelle que soit la forme, CUI-CIE ou CUI-CAE, sous laquelle il sera décliné.

Pour en savoir plus :

Consultez le site du ministère www.travail-solidarite.gouv.fr, fiches pratiques, contrats de travail

Cf. circulaire DGEFP n°2009-42 du 5 novembre 2009

Les aides à l'insertion versées par l'Agefiph

Les primes à l'insertion

La prime à l'insertion est une subvention forfaitaire versée par l'Agefiph pour encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables (CDI ou CDD d'une durée minimale de 12 mois). Elle s'adresse à la fois aux personnes handicapées et aux entreprises.

En 2009, 2 224 contrats ont été primés par l'Agefiph en Rhône-Alpes, soit une baisse de 15% par rapport à 2008 similaire à celle observée au niveau national.



Les contrats primés et les primes initiatives emploi versées par l'Agefiph en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes	France
Nombre de contrats primés par l'Agefiph	148	139	209	409	358	630	149	182	2 224	20 649
<i>Evol./12 mois</i>	-42,0%	-14,7%	-11,1%	-10,9%	-16,7%	-5,8%	-1,3%	-28,9%	-15,0%	-14,9%
Nombre de primes initiative emploi (PIE)	61	53	66	185	115	193	82	87	842	8 801
<i>Evol./12 mois</i>	27,1%	29,3%	29,4%	27,6%	-12,2%	-4,9%	95,2%	-13,0%	10,6%	-0,6%

Source : Agefiph nationale, données 2008 et 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Suite à la forte baisse du nombre de CIE, l'Agefiph a mis en place une Prime Initiative Emploi (PIE), depuis septembre 2007, destinée à relancer le développement de l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées. Cette aide vise à encourager les entreprises du secteur marchand à recruter des personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. Au cours de l'année 2009, 842 embauches ont donné lieu au versement de la PIE en Rhône-Alpes, soit 9,6% des PIE enregistrées en France. Leur nombre a progressé dans la région, +10,6% par rapport à 2008, alors qu'il est stable au niveau national.

L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)

L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes	France entière
Nombre d'AETH	94	51	66	183	230	225	50	197	1 096	9 041
<i>Evol./12 mois</i>	19,0%	13,3%	24,5%	23,6%	12,2%	19,7%	6,4%	34,9%	20,3%	12,9%

Source : Agefiph Rhône-Alpes, données 2008 et 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

En 2009, il y a eu par ailleurs 1 096 bénéficiaires de l'Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH) en Rhône-Alpes, soit une augmentation de 20,3% par rapport à l'année 2008. La hausse enregistrée au niveau national est moins marquée (+12,9%). L'aide à l'emploi a remplacé la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH) depuis janvier 2006. Elle s'adresse aux entreprises employant des salariés lourdement handicapés et aux personnes handicapées exerçant une activité non salariée (travailleur indépendant, commerçant, profession libérale...).

Les aides à la personne pour la compensation du handicap dans la situation professionnelle

Les aides spécifiques de l'Agefiph en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes	
Aides humaines, techniques, à la mobilité, tutorat	57	30	66	108	68	163	48	74	716	*
Appuis par opérateurs spécifiques	80	29	98	193	228	490	131	154	2 003	**
Accessibilité des situations de travail	40	19	50	95	73	152	29	45	503	
Rapprochement milieu ordinaire / milieu protégé	1	0	3	6	0	40	0	0	50	
Aménagement du temps de travail	3	0	2	2	0	3	0	12	22	
Total	181	78	219	404	369	848	208	285	3 294	
<i>% par département</i>	5,5%	2,4%	6,6%	12,3%	11,2%	25,7%	6,3%	8,7%	79%	

Source : Agefiph Rhône-Alpes - Année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire

* Le total région inclut 102 prestations comptabilisées au niveau régional. ** Le total région inclut 600 prestations comptabilisées au niveau régional.

L'aide à la création d'activité

Une aide à la création d'activité peut être accordée par l'Agefiph aux demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle Emploi qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise. Le montant de la subvention est calculé en fonction des besoins du créateur et plafonné à 12 000 euros, en complément d'un apport de fonds propres d'au moins 1 525 euros.

Pour plus d'information sur cette aide, consultez la plaquette « Créer ou reprendre une entreprise » sur le site: www.agefiph.fr



A savoir

580 193 nouvelles entreprises ont été enregistrées en 2009 en France, soit une forte progression par rapport à l'année précédente (+75%). Cela est dû aux 320 000 immatriculations d'entreprises réalisées sous le nouveau régime fiscal et social de l'auto-entrepreneur, alors que les immatriculations d'entreprises « classiques » se sont maintenues à un niveau très satisfaisant.

Les nouvelles entreprises de 2009 sont très présentes dans les activités de type commerce (37% des créations) et services (44%). Près de la moitié des créations d'entreprises sont concentrées dans trois secteurs d'activité : le commerce de détail (16%), les activités scientifiques et techniques (15%) et la construction (15%).

Source : APCE, Rapport d'activité 2009.

Environ 400 subventions à la création d'activité ont été versées dans la région en 2009, soit une augmentation de 3,6% par rapport à l'année 2008, inférieure à celle enregistrée au niveau national (+4,2%). Un peu plus de la moitié de ces aides a été mobilisée dans les départements du Rhône et de l'Isère (respectivement 28,5% et 25,3%).

La région Rhône-Alpes concentre 12,6% de l'ensemble des créations d'activité aidées par l'Agefiph et fait partie des régions françaises les plus dynamiques en la matière. Elle compte en effet un nombre moyen de 17,9 créations aidées pour 1 000 demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle Emploi en catégorie A, B et C contre une moyenne de 13,4% au niveau national.

Par rapport au nombre de demandeurs d'emploi handicapés (cat. A, B, C), le nombre de créations d'activité aidées par l'Agefiph est plus important que la moyenne régionale dans les départements de la Drôme, de l'Isère et du Rhône.

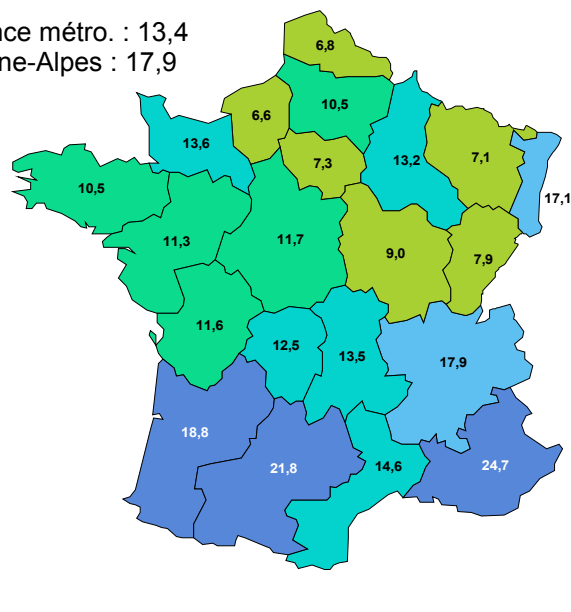
Les aides à la création d'activité versées par l'Agefiph en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute - Savoie	Rhône - Alpes entière	France
Subventions à la création d'activité versées à des personnes handicapées	33	20	46	102	50	115	10	27	403	3 196
% par département	8,2%	5,0%	11,4%	25,3%	12,4%	28,5%	2,5%	6,7%	100%	
Evol./12 mois	13,8%	-13,0%	-8,0%	13,3%	28,2%	8,5%	-37,5%	-25,0%	3,6%	4,2%

Source : Agefiph Nationale - Années 2008 et 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

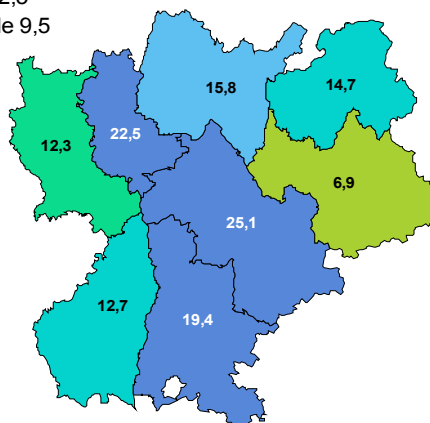
Nombre de créations aidées par l'Agefiph en 2009 pour 1 000 demandeurs d'emploi handicapés

France métro. : 13,4
Rhône-Alpes : 17,9



Créations d'activité subventionnées pour 1000 DETH

- Plus de 18,5
- 15,5 - 18,5
- 12,5 - 15,5
- 9,5 - 12,5
- Moins de 9,5



Sources : Agefiph Nationale - Année 2009 et Pôle Emploi - DETH Persee cat. A, B et C au 30 juin 2009. Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les sorties du chômage pour les personnes handicapées inscrites à Pôle Emploi

En région Rhône-Alpes, 23 493 sorties du registre de Pôle Emploi ont été enregistrées en 2009 concernant les personnes en situation de handicap inscrites en catégorie A, B et C, soit une diminution de 7,5% par rapport à 2008, contrairement au public non bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour lequel une augmentation du nombre de sorties est observée (+10,1%). Ce chiffre reste cependant fragile puisqu'il reflète en partie les changements administratifs intervenus notamment dans la définition du champ des personnes concernées par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ainsi que la mise en place progressive des CDAPH au sein des MDPH qui ont entraîné un retard, voire une diminution du nombre de RQTH octroyées.

Les principales raisons de ces sorties sont :

- l'absence au contrôle (41%),
- la reprise d'emploi (19,5%),
- l'arrêt des recherches d'emploi (15%),
- l'entrée en stage (7%),
- la radiation (6,3%).

Répartition des sorties du chômage en 2009 en Rhône-Alpes, selon le motif de sortie (cat. A, B et C)

	Handicapés			Non handicapés		
	Effectif	%	Evol. /12 mois	Effectif	%	Evol. /12 mois
Reprises d'emploi	4 571	19,5%	-18,9%	139 306	26,7%	-4,2%
Entrées en stage	1 658	7,1%	-9,3%	21 959	4,2%	-4,9%
Arrêts de recherche *	3 551	15,1%	-26,3%	44 771	8,6%	-5,8%
Changements d'agence gestionnaire	504	2,1%	4,3%	14 673	2,8%	20,1%
Absences au contrôle	9 584	40,8%	4,3%	205 388	39,4%	19,6%
Radiations	1 479	6,3%	-21,2%	36 919	7,1%	-12,6%
Autres cas	2 146	9,1%	36,7%	58 770	11,3%	85,8%
Total	23 493	100%	-7,5%	521 786	100%	10,1%

Source : Pôle Emploi, DES Persée années 2008 et 2009 - catégories A, B et C de la demande d'emploi. Traitement : CRDI Rhône-Alpes.

* : Arrêt maladie, retraite, dispense et autres arrêts.

Même si de manière globale la baisse des sorties de chômage a ralenti en 2009 par rapport à 2008 (-7,5% contre -15,4%) pour les personnes en situation de handicap, les évolutions sont contrastées selon le motif de sortie.

En effet, pour les reprises d'emploi, les entrées en stage, les arrêts de recherche d'emploi ou encore les radiations, les baisses déjà observées en 2008 se poursuivent en 2009. En revanche, pour les motifs de sortie plus administratifs, la tendance est inversée avec une hausse de 4,3% enregistrée pour les changements d'agence gestionnaire et les absences au contrôle pour le public en situation de handicap.

Des différences selon le public

Les sorties pour reprise d'emploi (4 571 sorties en 2009) sont moins fréquentes pour les personnes en situation de handicap : leur part est de 19,5% alors qu'elle atteint 26,7% pour le public non bénéficiaire de l'obligation d'emploi. En revanche, les personnes handicapées accèdent plus souvent à un stage : 7,1% d'entre elles contre 4,2% pour les personnes non handicapées.

Enfin, les sorties pour arrêt de recherche d'emploi restent proportionnellement deux fois plus nombreuses chez les personnes handicapées (15,1% contre 8,6%) en Rhône-Alpes en lien avec les contraintes de la maladie, des difficultés d'une reconversion, un bénéfice de retour à l'emploi jugé trop faible au regard des efforts consentis ou un manque d'opportunité sur le marché de l'emploi.

La baisse des sorties du registre du chômage observée au niveau régional par rapport à 2008 n'est pas générale au niveau des départements rhônalpins. En effet, une augmentation de 3,7% est enregistrée dans le département de l'Ain et les baisses s'échelonnent de 5% en Ardèche à 14,8% en Haute-Savoie.

De plus, des spécificités départementales apparaissent dans les motifs de sortie même si l'absence au contrôle reste le principal motif de sortie dans chaque département.

En lien avec la situation économique difficile, la part des sorties pour reprises d'emploi a diminué en 2009 par rapport à 2008. Elles sont proportionnellement plus importantes en Savoie : 24% contre 19% au niveau régional. De même, les sorties de la liste des demandeurs d'emploi de Pôle Emploi pour une entrée en stage (y compris les entrées en formation) sont proportionnellement plus nombreuses dans la Loire et en Savoie : 9% contre 7% en Rhône-Alpes.

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont plus nombreux à abandonner les recherches d'emploi dans l'Ain, en Ardèche et en Savoie : 17% d'entre eux contre 15% pour la moyenne régionale. Par ailleurs, le nombre de radiations est proportionnellement plus élevé dans la Loire (10%).

Répartition des sorties du chômage des personnes en situation de handicap en 2009 dans les départements rhônalpins, selon le motif de sortie (cat. A, B et C)

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Reprises d'emploi	458	306	425	830	773	922	437	420	4 571
% du flux total	21%	21%	20%	19%	20%	16%	24%	21%	19%
Entrées en stage	188	109	145	297	354	272	165	128	1 658
% du flux total	8%	7%	7%	7%	9%	5%	9%	7%	7%
Arrêts de recherche *	387	246	330	606	634	731	302	315	3 551
% du flux total	17%	17%	16%	14%	16%	13%	17%	16%	15%
Changements d'agence gestionnaire	51	39	52	75	61	126	40	60	504
% du flux total	2%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%
Absences au contrôle	811	612	891	1 963	1 294	2 587	647	779	9 584
% du flux total	37%	42%	42%	45%	33%	46%	36%	40%	41%
Radiations	121	48	88	237	410	417	73	85	1 479
% du flux total	5%	3%	4%	5%	10%	7%	4%	4%	6%
Autres cas	197	100	184	361	395	602	137	170	2 146
% du flux total	9%	7%	9%	8%	10%	11%	8%	9%	9%
Total	2 213	1 460	2 115	4 369	3 921	5 657	1 801	1 957	23 493
% du flux total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Evol./12 mois	3,7%	-5,0%	-5,6%	-7,7%	-11,8%	-7,2%	-5,4%	-14,8%	-7,5%

Source : Pôle Emploi, DES Persée années 2008 et 2009 - catégories A, B et C de la demande d'emploi - Tous bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
 Traitement : CRDI Rhône-Alpes.

(*) Arrêt maladie, retraite, dispense et autres arrêts.

Le maintien dans l'emploi

Les accueils réalisés par les dispositifs dédiés au maintien dans l'emploi

L'objectif du dispositif de maintien est de diminuer le nombre de licenciements pour inaptitude en :

- permettant que tout salarié et son employeur se voient proposer un soutien pour mettre en œuvre un plan d'actions,
- en conseillant et en accompagnant le salarié dans la recherche de solution, quand le licenciement est inévitable, ceci pour éviter la désinsertion professionnelle.

En Rhône-Alpes, 7 592 signalements ont été enregistrés en 2009 par le dispositif de maintien dans l'emploi qui s'appuie sur l'activité des coordinations de maintien et des Sameth, soit une augmentation de 10% par rapport à 2008. Cette augmentation traduit que les acteurs semblent avoir bien repéré les opérateurs susceptibles de traiter la problématique du risque de licenciement pour inaptitude.

Dans les huit départements de la région, 4 826 dossiers concernant des travailleurs en risque de rupture professionnelle ont été ouverts en 2009, soit une augmentation de l'activité du dispositif de maintien dans l'emploi de 22,3%. Parmi eux, 67% ont été pris en charge par le Sameth : 3 229 dossiers ouverts en 2009, soit une augmentation de 28% par rapport à l'année 2008.

A savoir

En cas d'inaptitude, l'employeur doit mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié, y compris lorsque ce dernier a été déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise.

Les propositions de reclassement doivent nécessairement être sérieuses et précises, et tenir compte des préconisations émises par le médecin du travail.

L'activité des dispositifs dédiés au maintien dans l'emploi en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de situations signalées	664	696	836	1 446	1 214	1 454	613	669	7 592
<i>% par département</i>	8,7%	9,2%	11,0%	19,0%	16,0%	19,2%	8,1%	8,8%	100%
<i>Evol./ 12 mois</i>	26,0%	2,5%	10,3%	5,9%	25,0%	-5,3%	42,2%	7,4%	10,2%

Source : Agefiph Rhône-Alpes - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - Année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

L'activité des SAMETH en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Handi-bat	Rhône-Alpes
Services Facilitation et Ingénierie : nombre de dossiers individuels ouverts	297	174	269	611	341	707	197	368	265	3 229
<i>% par département</i>	9,2%	5,4%	8,3%	18,9%	10,6%	21,9%	6,1%	11,4%	8,2%	100%
<i>Evol./ 12 mois</i>	62,3%	1,8%	-1,5%	29,7%	81,4%	26,9%	12,6%	28,7%	26,2%	28,4%
Service Information : nombre de services mobilisés	25	194	2	170	37	53	20	57	67	625
<i>% par département</i>	4,0%	31,0%	0,3%	27,2%	5,9%	8,5%	3,2%	9,1%	10,7%	100%
Service Conseil : nombre de services mobilisés	70	194	345	31	112	84	33	156	183	1 208
<i>% par département</i>	5,8%	16,1%	28,6%	2,6%	9,3%	7,0%	2,7%	12,9%	15,1%	100%

Source : Agefiph Rhône-Alpes - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - Année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

Les maintiens dans l'emploi réalisés

Grâce aux actions de l'ensemble du dispositif dédié au maintien dans l'emploi 2 297 maintiens ont été réalisés en 2009 dans la région Rhône-Alpes.

La région enregistre une diminution annuelle de près de 6% du nombre de maintiens réalisés par l'ensemble des acteurs du dispositif à mettre en perspective avec l'environnement économique défavorable. Les évolutions par département sont contrastées ; dans cinq départements le nombre de maintiens réalisés progresse : de 3,2% dans l'Ain à +22,8% dans la Drôme. A l'inverse, une diminution est enregistrée dans trois d'entre eux : de -17% en Ardèche à -37,8% dans le Rhône.

73% des maintiens ont été réalisés par les Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Personnes Handicapées (SAMETH). La majorité des personnes concernées en 2009 sont maintenues au même poste (73,4%) et un peu plus d'un quart a été reclassé dans la même entreprise à un autre poste.

Concernant les parcours clos sur la période par faute de solution (416 en Rhône-Alpes en 2009), le premier motif évoqué est le fait qu'il n'y ait pas d'emploi compatible disponible (83,7% des cas).

A savoir

Vie au Travail

Dans le cadre de son programme complémentaire, l'Agefiph a mené en 2008 une action expérimentale offrant aux entreprises un nouveau service qui porte sur l'accompagnement de la carrière professionnelle de leurs salariés handicapés. Cette action s'est poursuivie en 2009 et 2010 afin de vérifier la réalité des besoins et la pertinence de l'intervention. L'objectif de l'action est de réaliser un diagnostic de la situation du bénéficiaire, d'aider à l'élaboration d'un plan d'action et d'accompagner l'entreprise, quand elle le souhaite dans la réalisation des préconisations. En 2009, en Rhône-Alpes, 266 personnes handicapées ont bénéficié du service « Vie au Travail » dans 233 entreprises différentes.

Source : Agefiph, Rapport d'activité Rhône-Alpes, 2009.

Les maintiens réalisés par les dispositifs dédiés au maintien dans l'emploi en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Handi-bat	Rhône-Alpes
Maintiens réalisés par les dispositifs dédiés	162	248	275	560	363	299	149	241		2 297
% par département	7,1%	10,8%	12,0%	24,4%	15,8%	13,0%	6,5%	10,5%		100%
Evol./12 mois	3,2%	-17,1%	22,8%	12,0%	14,5%	-37,8%	4,2%	-24,9%		-5,9%
dont réalisés par les SAMETH	80	112	169	360	198	314	123	147	176	1 679
% par département	4,8%	6,7%	10,1%	21,4%	11,8%	18,7%	7,3%	8,8%	10,5%	100%
Evol./12 mois	-21,6%	-25,3%	31,0%	33,3%	5,3%	-32,6%	75,7%	-41,4%	31,3%	-4,6%

Source : Agefiph Rhône-Alpes - Activité du dispositif de maintien dans l'emploi - Année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes - Pôle Observatoire.

En 2009, 277 primes maintien ont été versées par l'Agefiph en Rhône-Alpes, soit une évolution annuelle de +11,2%. Ces primes sont principalement versées dans les départements de l'Isère (29,2%), du Rhône (22,0%) et de la Savoie (14,8%). Les évolutions annuelles restent très contrastées selon les départements avec même des baisses enregistrées en Haute-Savoie et dans la Drôme.

437 aménagements de poste ont été également financés par l'Agefiph, soit une augmentation de 35,3% dans la région. Les évolutions du nombre d'aménagements financés varient selon les départements : une progression de presque du double a été enregistrée dans la Drôme alors qu'elle n'atteint que +8,7% en Savoie.

Pour plus d'information sur ces aides, consultez la plaquette « Maintenir dans l'emploi un salarié en situation de handicap » sur le site: www.agefiph.fr



Les primes au maintien et les aménagements de poste en Rhône-Alpes en 2009

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Primes maintien	13	23	15	81	34	61	41	9	277
% par département	4,7%	8,3%	5,4%	29,2%	12,3%	22,0%	14,8%	3,2%	100%
Evol./12 mois	18,2%	ND	-16,7%	22,7%	21,4%	8,9%	10,8%	-66,7%	11,2%
Aménagements de postes	35	16	44	87	65	131	25	34	437
% par département	8,0%	3,7%	10,1%	19,9%	14,9%	30,0%	5,7%	7,8%	100%
Evol./12 mois	16,7%	14,3%	91,3%	27,9%	44,4%	40,9%	8,7%	25,9%	35,3%

Source : Agefiph Rhône-Alpes - Année 2009 - Traitement : CRDI Rhône-Alpes. ND : Non diffusable.

Caractéristiques du public pour lequel le maintien a été réussi (activité des SAMETH en 2009)

Parmi les maintiens réussis en 2009, la maladie autre que maladie professionnelle est la première raison pour laquelle le Sameth a ouvert un parcours (58% des cas), suivi de l'accident du travail (16,2%) et de l'aggravation du handicap (12,6%). A l'ouverture du parcours, dans trois quarts des cas le médecin du travail a prononcé un avis d'aptitude avec restriction et dans 18,5% des cas un avis d'inaptitude.

Parmi les 1 679 personnes suivies par un Sameth rhônalpin pour lesquelles un maintien dans l'emploi a réussi en 2009, plus des deux tiers sont âgées de plus de 40 ans. Près de 93% d'entre elles ont déjà ou sont en attente d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de la CDAPH et 6% bénéficient d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'AT-MP.

La majorité présente pour handicap principal un handicap moteur (58,4%), un quart d'entre elles est touché par une maladie invalidante.

Le niveau de formation est faible : la majorité (60%) a un niveau BEP-CAP et 15% un niveau de formation inférieur. Un peu moins d'une personne sur deux (46%) a une ancienneté dans son poste de travail supérieure à 10 ans.

Caractéristiques des entreprises

La quasi-totalité des personnes pour lesquelles le maintien a réussi en 2009 est employée dans des entreprises ou associations du secteur privé. Le secteur tertiaire est le plus représenté (47,5%), suivi des secteurs de l'industrie (34,4%) et de la construction (15,2%). Par rapport à la répartition des salariés par secteur d'activité, le secteur tertiaire est sous-représenté parmi les dossiers de maintiens réussis, puisqu'il regroupe fin 2009 68% des salariés du secteur privé.

En 2009, dans 29% des cas, les maintiens ont eu lieu dans des entreprises de moins de 20 salariés et dans plus de un tiers des cas dans des entreprises de grande taille (100 salariés et plus). Par rapport au tissu économique régional, les petites entreprises sont sous-représentées parmi les dossiers de maintien dans l'emploi tandis que celles de 100 salariés et plus sont, à l'inverse, davantage représentées.

L'essentiel par chapitre...

Le contexte socio-économique

La région Rhône-Alpes se caractérise par un dynamisme démographique avec une croissance de la population supérieure à la moyenne nationale. En lien avec un solde naturel positif et des arrivées dans la région, notamment de jeunes actifs, plus importantes que les départs, la répartition par âge est relativement plus jeune qu'au niveau national.

Compte tenu de ses spécificités économiques, et notamment du poids de l'industrie dans son économie, la région a été particulièrement touchée par la crise de 2008. L'Ain et la Haute-Savoie, deux départements industriels ont été particulièrement concernés. Au sein de ces deux départements, le bassin d'Oyonnax (sous-traitance automobile) et la Vallée de l'Arve (décolletage) figurent parmi les zones d'emploi françaises qui ont été les plus touchées.

Même si les effectifs salariés restent nettement inférieurs au niveau de juin 2008, l'emploi salarié privé est reparti à la hausse depuis début 2010, augmentation soutenue par le secteur tertiaire tandis que le secteur de l'industrie continue à perdre des effectifs. Fin 2009, le taux de chômage s'établissait à 8,9% de la population active dans la région (soit 0,7 point de moins qu'au niveau national) avec un minimum de 7,6% dans le département de l'Ain et un maximum de 10,7% dans la Drôme.

La population handicapée

Outre l'enquête « Handicap Incapacité Dépendance » de l'Insee qui date de 1999, il n'y pas d'enquête en population générale récente qui soit représentative au niveau de la région Rhône-Alpes. Seul le département du Rhône qui a réalisé une extension d'échantillon de l'enquête « Handicap Santé » dispose de résultats récents sur son territoire. La connaissance de la population en situation de handicap repose donc sur les systèmes d'information des acteurs publics comme les données d'activité des Maisons Départementales des Personnes Handicapées ou celles concernant les bénéficiaires de prestations, qui répondent davantage à des impératifs de gestion et de suivi d'activité que d'analyse et de connaissance de la population.

Avec 23 409 Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés inscrits à Pôle Emploi en catégories A, B, C (+8,8% par rapport à fin 2009), la région affiche un taux pour 10 000 personnes âgées de 15-64 ans inférieur à la moyenne nationale. En revanche, la part du public handicapé dans la demande d'emploi tout public est supérieure en Rhône-Alpes par rapport à la moyenne nationale. Cette part est particulièrement élevée dans la Loire et en Ardèche.

Concernant l'emploi, 26 426 personnes en situation de handicap (en ETP) sont employées dans les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi de la région, soit un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 3% pour l'année 2008, avec un minimum de 2,5% dans le Rhône et un maximum de 4,1% dans la Loire. 45% des unités bénéficiaires manquantes de la région (21 289) concernent le département du Rhône.

Dans le secteur public, le taux d'emploi direct s'élève à 4,54% avec un effectif total déclaré de 10 898 travailleurs handicapés et 3 537 personnes manquantes pour permettre aux organismes publics rhônalpins d'atteindre le taux légal de 6%. Le taux d'emploi varie selon les départements rhônalpins de 3,77% dans l'Ain à 5,36% dans la Loire.

Les entreprises et l'emploi

En 2009, le tissu économique régional était composé de près de 378 600 établissements, en diminution de 0,1% par rapport à 2008. Un peu moins de la moitié (46%) sont des établissements relevant du secteur privé. L'emploi dans le secteur privé s'élève à plus de 1,7 million de salariés fin 2009, mais il a accusé une baisse de 1,7% en une année par rapport à 2008.

En 2008, en Rhône-Alpes, 10 500 établissements privés étaient assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Pour répondre à cette obligation, 9,4% d'entre eux étaient signataires d'un accord spécifique. Parmi les établissements assujettis sans accord spécifique, 62% employaient au moins un travailleur handicapé. A l'inverse, la part des établissements qui remplissaient leur obligation qu'à travers le versement d'une contribution à l'Agefiph s'élevait à 19,6% contre 23,3% en 2007.

Dans le secteur public, 1 010 établissements ont été recensés au 1^{er} janvier 2008 comme étant assujettis à l'obligation d'emploi. Pour s'acquitter en totalité ou partie de cette obligation d'emploi, les employeurs rhônalpins ont déclaré plus de 9,5 millions d'euros au titre des dépenses déductibles. Soulignons que 20,6% des

établissements publics assujettis n'employaient aucun travailleur handicapé.

Concernant le marché de l'emploi, en 2009, Pôle Emploi a enregistré 305 400 offres d'emploi, soit une diminution importante par rapport à 2008 (-18,9%) en lien avec le contexte économique difficile. Dans un peu moins de la moitié des cas, ces offres concernaient un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée de plus de 6 mois.

La confrontation des métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi en situation de handicap (tels que « *agent de service de collectivité* » ou encore « *nettoyeur de locaux et de surfaces* ») avec les métiers pour lesquels les employeurs ont des difficultés de recrutement (dits « en tension »), fait ressortir qu'ils ne coïncident pas. Selon l'enquête « Besoins de Main d'œuvre », ce sont les *métiers du service et de la restauration* ainsi que ceux de *l'agriculture – viticulture* qui regroupent le plus grand nombre de projets de recrutement en Rhône-Alpes en 2010.

Les actions et moyens mis en place

Parmi les moyens déployés par les partenaires institutionnels pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées, rappelons la mise en place d'une démarche qualitative d'accueil du public en situation de handicap dans les organismes de formation, symbolisée par le logo H+, qui est l'un des axes forts du plan régional en faveur de l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides, voté par les élus régionaux en 2007.

L'Agefiph a élaboré un programme complémentaire d'interventions qui élargit son offre de services en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi handicapés. Face à la détérioration du marché de l'emploi, l'Agefiph a également mis en œuvre un Plan de Soutien opérationnel depuis octobre 2008 et engagé pour une durée de deux ans.

Retenons également les actions des acteurs de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi : le réseau Cap Emploi, Pôle Emploi, les missions locales, les coordinations et services d'appui au maintien dans l'emploi.... En 2009, les équipes Sameth (neuf prestataires) ont été retenues via un appel d'offre en Rhône-Alpes pour trois ans.

Pour une information détaillée sur chacun de ces acteurs, rendez-vous sur l'espace Rhône-Alpes du CRDI Rhône-Alpes à l'adresse suivante : <http://www.handiplace.org/espacera.php?dep=99>

Les résultats

L'année 2009, avec les effets de la crise et une progression du nombre des demandeurs d'emploi handicapés, affiche une augmentation de l'activité du dispositif de maintien dans l'emploi mais une baisse du nombre de maintiens réalisés.

Le nombre de personnes insérées par le réseau Cap emploi a également diminué en Rhône-Alpes, de 12,7% en 2009 par rapport à 2008, tout comme la part des sorties du registre de Pôle Emploi pour reprise d'emploi (19,5% en 2009 contre 22,2% en 2008).

Concernant les accès en formation, le nombre total de personnes en situation de handicap qui ont bénéficié d'une action d'orientation ou qui ont été formées en 2009 peut être estimé à environ 9 620, soit +2,1% par rapport à 2008. En 2009, 1 836 personnes ont bénéficié d'actions de formation qualifiante ou pré qualifiante co-financées par l'Agefiph et 843 personnes en situation de handicap sont entrées dans les dispositifs régionaux de formation. Par ailleurs, les personnes handicapées ont représenté 7,8% des entrées en formation de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) (4% en 2008), soit 718 personnes entrées dans l'année et un total de 1 022 personnes en situation de handicap accueillies en formation AFPA en 2009.

Compte tenu du contexte économique défavorable, des baisses de 10% du nombre de contrats d'apprentissage aidés par l'Agefiph et de 15% du nombre de contrats de professionnalisation primés ont été enregistrées en 2009 par rapport à 2008. En Rhône-Alpes en 2009, ce sont 365 apprentis en formation reconnus handicapés qui ont été identifiés par les Centres de Formation pour Apprentis régionaux.

En revanche, les bénéficiaires de Primes Initiatives Emploi et de l'Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés ont progressé respectivement de 10,6% et de 20,3% dans la région. Enfin, le nombre de personnes handicapées bénéficiaires d'un contrat initiative emploi ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi a augmenté en Rhône-Alpes en 2009, même si la part du public handicapé au sein des entrées en contrats aidés est en net recul, aussi bien dans le secteur marchand que non marchand.

Bibliographie

KOECHLIN-ARSAC M., VANDEVELDE S., « Tableau de bord 2010 - Statistiques et indicateurs du handicap et de l'insertion professionnelle en Rhône-Alpes », CRDI Rhône-Alpes, Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées - novembre 2010.

ARSAC M., VANDEVELDE S., « Handicap et insertion professionnelle en région Rhône-Alpes - Rapport annuel données 2008 et évolutions 2007-2008 », CRDI Rhône-Alpes, Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées - décembre 2009.

KOECHLIN-ARSAC M., VANDEVELDE S., « Somme-Toute Rhône-Alpes - Note conjoncturelle sur l'emploi des personnes handicapées - Bilan au 30 juin 2010 », CRDI Rhône-Alpes, Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées - décembre 2010.

LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE

INSEE Rhône-Alpes, « Le dynamisme de la demande intérieure soutient la crise », Conjoncture n°12 - octobre 2010.

AFSA C., BORREL C., BREUIL-GENIER P., LEFEBVRE O., LHOMMEAU B., NIEL X., PLA A., « Vue d'ensemble - Portrait de la population - France, portrait social - Edition 2010 » INSEE - novembre 2010.

COUDENE M., « La croissance de la population se diffuse sur l'ensemble du territoire rhônalpin », INSEE Rhône-Alpes, La lettre résultats n°101 - janvier 2009.

BERNET E., « Rhône-Alpes à l'horizon 2040 : 7,5 millions d'habitants », INSEE Rhône-Alpes, La lettre analyses n°135 - décembre 2010.

DOMENGE M., « Une forte croissance démographique dans le Grand Sud-Est à l'horizon 2031 », INSEE Rhône-Alpes, La lettre analyses n°136 - décembre 2010.

BODIER M., NOUËL DE BUZONNIÈRE C., VIDALENC J., « Des spécificités socioprofessionnelles régionales » INSEE première n°1317 - octobre 2010.

LACROIX S., « Les conséquences de la crise sur l'emploi dans les régions », INSEE première n°1295 - mai 2010.

POLE EMPLOI, région Rhône-Alpes, Statistiques, études et prospective, « Hausse certaine de l'emploi total », Repères & analyses Emploi salarié 2^{ème} trimestre 2010 - octobre 2010.

INSEE, « Fiches thématiques - Travail, emploi - France, portrait social - Edition 2010 » - novembre 2010.

INSEE Conjoncture, « Stabilité du taux de chômage au troisième trimestre 2010 », Informations rapides n°296 - 2 décembre 2010.

LABOSSE L., « La crise modifie la carte du chômage en Rhône-Alpes », INSEE Rhône-Alpes, La lettre analyses n°127 - mai 2010.

LA POPULATION HANDICAPEE

DOS SANTOS S., MAKDESSI Y., « Une approche de l'autonomie chez les adultes et les personnes âgées » premiers résultats de l'enquête Handicap-Santé 2008, DREES, Etudes et résultats n°718 - février 2010.

BOUVIER G. et NIEL X., « Les discriminations liées au handicap et à la santé », INSEE première n°1308 - juillet 2010.

BOUVIER G., « L'approche du handicap par les limitations fonctionnelles et la restriction globale d'activité chez les adultes de 20 à 59 ans », INSEE, France, portrait social, édition 2009, 125-142.

Organisation Mondiale de la Santé (OMS) « Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé » - 2001.

MIDY L., « Enquête Vie quotidienne et santé « Limitations dans les activités et sentiment de handicap ne vont pas forcément de pair », INSEE première n° 1254 - août 2009.

MONTAUT A., « Santé et recours aux soins des femmes et des hommes » premiers résultats de l'enquête

Handicap-Santé 2008, DREES, Etudes et résultats n°717 - février 2010.

NGUYEN K.N., ULRICH V., « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007 », DARES, Premières informations synthèses n° 47-1 - novembre 2008.

AMIRA S., « Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées - édition 2009 », DARES - août 2009.

JOSEPH V., LEMERLE S., « Le handicap en Rhône-Alpes - Estimations sur la dépendance et les déficiences des personnes vivant à domicile », ORS et DRASS, La lettre de la DRASS n°2005-03-L - avril 2005.

GILBERT A., « Les situations de handicap, une question d'âge » INSEE Rhône-Alpes, La lettre résultats n°126 - avril 2010.

MATHERN S., « Les allocataires de minima sociaux en 2008 », DREES, Etudes et résultats n°727 - mai 2010.

DEMOLY E., « La réponse à la première demande d'AAH », DREES, Etudes et résultats n° 687 - avril 2009.

DEBOUT C., LO S-H., « L'allocation personnalisée d'autonomie et la prestation de compensation du handicap au 30 juin 2009 », DREES, Etudes et résultats n° 710 - novembre 2009.

EUZENAT D., « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », DARES, Premières informations synthèses n°50.2 - décembre 2009.

DRASS, direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques « STATISS 2009, les régions françaises » - septembre 2009.

DRASS Rhône-Alpes, service études et statistiques « STATISS Rhône-Alpes » - septembre 2009.

LOPEZ F., « STATISS Les chiffres régionaux et départementaux 2010 », STAT-MICRO - décembre 2010.

MOSSANT P., « Les établissements et services pour enfants handicapés en Rhône-Alpes : les services représentent désormais un quart de l'offre », DRASS (ARS), La lettre de la DRASS n°2009-04-L - mars 2009.

MAKDESSI Y., MASSON L., « Établissements et services pour enfants et adolescents handicapés - Résultats de l'enquête ES 2006 et séries chronologiques 1995 à 2006 », DREES - septembre 2010.

Éducation Nationale, direction générale de l'enseignement scolaire, « Guide pour la scolarisation des enfants et adolescents handicapés » - juin 2010.

DIRECCTE Rhône-Alpes, « Enquête 2008 - Les inaptitudes au poste de travail en Rhône-Alpes » - 2009.

AGEFIPH, direction de l'évaluation et de la prospective - Septembre 2010 - Tableau de bord emploi / chômage des personnes handicapées n°10, 1^{er} semestre 2010, Rhône-Alpes.

AGEFIPH, direction de l'évaluation et de la prospective - Mars 2010 - Tableau de bord emploi / chômage des personnes handicapées n°31, année 2009, National.

AGEFIPH, direction de l'évaluation et de la prospective - Septembre 2010 - Tableau de bord emploi / chômage des personnes handicapées n°32, 1^{er} semestre 2010, National.

AGEFIPH, FIPHFP, « Les personnes handicapées et l'emploi », AGEFIPH, direction de l'évaluation et de la prospective et FIPHFP, pôle contrôle de gestion et statistiques les chiffres clés - avril 2010.

Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres 2009-2010 » - décembre 2010.

FOULHOUZE A., GARDETTE S., « Les entreprises adaptées, des entreprises à part entière - 2006 l'année de tous les changements », DIRECCTE Rhône-Alpes, Mission expertise économique - juin 2008.

MAKDESSI Y., « Établissements et services pour adultes handicapés - Résultats de l'enquête ES 2006 et séries chronologiques 1995 à 2006 », DREES - janvier 2010.

LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI

Informations rapides n°301, 9 décembre 2010, Principaux indicateurs, INSEE conjoncture.

Informations rapides n°296, 2 décembre 2010, Principaux indicateurs, INSEE conjoncture.

DUBAUD D. et GARCIA S., « Emploi salarié en 2009 : niveau record des destructions nettes », POLE EMPLOI, direction statistiques, enquêtes et prévisions, Repères & analyses statistiques n°17 - août 2010.

AMROUS N. : « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2008 », DARES, Analyses n°068 - octobre 2010.

PERRET F., NIER S., « Changement de zonage infra-territorial en Rhône-Alpes », CRDI Rhône-Alpes, Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées - avril 2008.

BERTRAND P., « Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes, actualisation décembre 2008 », DIRECCTE Rhône-Alpes, service études, statistiques et évaluation - avril 2010.

BESSIERE S., OMALEK L., VINEY X., KLEIN T., LAINE F., BONNET A., ZANDA J.-L., « Les métiers en 2009, seuls quelques métiers résistent à la dégradation du marché du travail », DARES, Analyses n°069 - octobre 2010.

GORCE D. et MICHARD A., « Enquête besoins en main-d'œuvre : 1,7 million de projets de recrutements pour 2010 » POLE EMPLOI, Statistiques, études et prospective, Repères & analyses - avril 2010.

POLE EMPLOI, CREDOC, « Enquête : Besoins en Main-d'œuvre 2010 » - avril 2010.

POLE EMPLOI, Statistiques, études et prospective : « 178 088 projets de recrutement en 2010 », Repères & analyses Rhône-Alpes - avril 2010.

LES ACTIONS ET MOYENS MIS EN PLACE

BALMES E., PERRET M.-L., MOREL V., SIMONY F., « Guide handicap et formation », AGEFIPH et LB Développement - décembre 2009.

AGEFIPH et REGION Rhône-Alpes, Direction des Formations Sanitaires et Sociales, de la Santé et de la Solidarité « Charte qualitative d'accueil en formation  des personnes en situation de handicap », - juin 2010.

AGEFIPH « Guide des aides et services de l'Agefiph » - juillet 2010.

LES RESULTATS

AGEFIPH, « Activité du réseau Cap Emploi en 2009 » AGEFIPH, Direction de l'Evaluation et de la Prospective - février 2010.

BONNEVIALLE L., MAS S., « L'activité des missions locales et PAIO en 2008 : le nombre de jeunes en contact avec le réseau retrouve le niveau de 2006 », DARES, Analyses n°023 - avril 2010.

AGEFIPH Rhône-Alpes « Rapport d'activité Rhône-Alpes 2009 » - juillet 2010.

CRUSSON L., « Les apprentis sortis du système scolaire en 2004 : 86% des jeunes en emploi trois ans après la fin du contrat d'apprentissage », DARES, Analyses n°077 - novembre 2010.

AGEFIPH Rhône-Alpes « Formation des demandeurs d'emploi handicapés en 2009 » - avril 2010.

SANCHEZ R., « L'apprentissage en 2008 : hausse des entrées et du niveau de diplôme préparé », DARES, Analyses n°024 - avril 2010.

DRASS et DRTEFP, « Présentation de l'offre de formation des Centres et des Etablissements de Rééducation Professionnelle en Rhône-Alpes, une offre spécialisée et complémentaire au service des personnes en situation de handicap » - juin 2010.

REGION RHONE-ALPES « L'apprentissage, formez-vous à la réussite - Chiffres clés 2009 », Direction de l'apprentissage - mai 2010.

FENDRICH Y. : « L'insertion professionnelle des personnes sorties de contrat aidé en 2008 : un accès à l'emploi relativement peu affecté par la dégradation de la conjoncture », DARES, Analyses n°078 - novembre 2010.

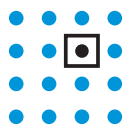
GRATADOUR C., REMY V., « Accompagnement en formation pendant les contrats aidés : le point de vue des employeurs », DARES, Analyses n°084 - décembre 2010.

Agence Pour la Création d'Entreprises (APCE), « Rapport d'activité 2009 » - mai 2010.

Sigles utilisés

AAH	Allocation Adulte Handicapé
AETH	Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (remplace la GRTH depuis janvier 2006)
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
AOF	Action Orientation Formation
APA	Allocation Perte d'Autonomie
ARS	Agence Régionale de Santé (ex DRASS)
ASP	Agence de Services et de Paiement (ex CNASEA)
AT-MP	Accident du Travail - Maladie Professionnelle
BIT	Bureau International du Travail
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAMSP	Centre d'Action Médico Social Précoce
CARED	Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (ex CRAM)
CAV	Contrat d'AVenir
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (remplace les COTO-REP et les CDES depuis la loi du 11 février 2005)
CDTD	Centre de Distribution de Travail à Domicile
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CIE	Contrat d'Initiative Emploi
CIF	Congé Individuel de Formation
CLD	Chômeur de Longue Durée
CLIS	CLasse d'Intégration Scolaire
CMPP	Centre Médico-Psycho-Pédagogique
CNAF	Caisse Nationale d'Allocations Familiales
CNAMTS	Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
CNSA	Caisse Nationale de la Solidarité et de l'Autonomie
CPO	Centre de Pré-Orientation
CRDI	Centre de Ressources, de Développement et d'Information Rhône-Alpes pour l'emploi des personnes handicapées
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CTLD	Chômeur de Très Longue Durée (supérieure à 2 ans)
CTNERHI	Centre Technique National d'Etudes et de Recherches sur les Handicap et les inadaptations
CUI	Contrat Unique d'Insertion
DEFM	Demande d'Emploi en Fin de Mois
DETH	Demande d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (ex DRTEFP)
DOETH	Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, des mutilés de guerre et assimilés

DREES	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
EA	Entreprise Adaptée
EME	Etablissement Médico-Educatif
EQZ	Etablissement à Quota Zéro
EREA	Établissement Régional d'Enseignement Adapté
ERP	École de Rééducation Professionnelle
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail (ex CAT)
ETP	Équivalent Temps Plein
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés
FAP	FAMille Professionnelle
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
IEM	Institut d'Éducation Motrice
IME	Institut Médico - Éducatif
IMPRO	Institut Médico - PROfessionnel
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
ITEP	Institut Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MSA	Mutualité Sociale Agricole
OQ	Ouvriers Qualifiés
PAIO	Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PIE	Prime Initiative Emploi
PPS	Projet Personnalisé de Scolarisation
PRITH	Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSA	Revenu de Solidarité Active
SAMETH	Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SESSAD	Service d'Éducation Spéciale et de Soins A Domicile
SIFA	Système d'Information sur la Formation des Apprentis
SIRENE	Système Informatique pour le Répertoire des ENTreprises et de leurs Etablissements
UEROS	Unité d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale
UNEDIC	Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
ULIS	Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
VAT	Vie Au Travail
ZTEF	Zone Territoriale Emploi Formation



CRDI
RHÔNE-ALPES

CENTRE DE RESSOURCES,
DE DÉVELOPPEMENT
ET D'INFORMATIONS
POUR L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES

35 RUE GEORGES BONNET
26000 VALENCE

TÉL. 04 75 78 38 11
Fax 04 75 78 36 33
e-mail : crdi@handiplace.org



NOUVEAU

**Retrouvez dans l'espace Rhône-Alpes
vos données par territoire
sur www.handiplace.org**

Une version numérique de ce rapport
est téléchargeable sur le site
www.handiplace.org



OBSERVATOIRE

RÉGIONAL DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



Rhône-Alpes

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

pôle emploi

