



SEPES

Service Etudes Prospectives Evaluation Statistiques

TABLEAU DE BORD SUR L'EMPLOI, LE CHÔMAGE ET L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN GUADELOUPE

Charly Darmalingon, Gérard Moreau



Direction du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle
de la GUADELOUPE

Décembre 2004

TABLEAU DE BORD SUR L'EMPLOI, LE CHÔMAGE ET L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN GUADELOUPE

Charly Darmalingon, Gérard Moreau

Direction du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
de la GUADELOUPE

Service Etudes Prospectives Evaluation Statistiques

Décembre 2004

AVANT PROPOS

Rédaction

Ce document a été réalisé par
Charly Darmalingon et Gérard Moreau

Contact :

dd-97.statistiques@dd-971.travail.gouv.fr

Maquette et Mise en page
PRIM

La Direction du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DTEFP) de la Guadeloupe publie le premier numéro du tableau de bord sur l'emploi, le chômage et l'insertion des personnes handicapées. Cette publication vise à combler un manque en regroupant et en mettant à la disposition d'un large public un ensemble de données synthétiques sur l'emploi, le chômage et l'insertion des personnes handicapées. Le public visé regroupe tant les acteurs institutionnels et les professionnels du domaine que les entreprises assujetties à la loi de juillet 1987 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (TH) et les citoyens intéressés.

Ce tableau de bord guadeloupéen s'inspire largement d'une récente publication hexagonale de la DARES du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, dans le cadre de l'initiative de l'Union européenne de déclarer 2003, année des personnes handicapées. Plusieurs organismes ont aidé à la réalisation de ce document. Il s'agit de la Cotorep, de l'AGIH membre du réseau Cap Emploi, de l'Agefiph Antilles-Guyane, de l'ANPE et de la DSDS.

Ce document se compose de sept chapitres.

Le chapitre 1 concerne l'entrée dans le handicap et la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé prévue par la loi de juillet 1987. Au centre de ce dispositif de reconnaissance, la Cotorep prend la décision d'attribuer ou non à une personne la qualité de travailleur handicapé.

Le chapitre 2 retrace la situation en emploi ordinaire des travailleurs handicapés en recourant principalement aux exploitations de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) instaurée dans les établissements de 20 salariés ou plus par la loi de juillet 1987.

Le chapitre 3 décrit le travail en milieu protégé, c'est-à-dire dans les établissements spécialisés que sont les CAT et les ateliers protégés.

Le chapitre 4 s'intéresse à l'insertion des personnes handicapées. Elle met en lumière les principaux acteurs engagés dans cette dynamique, leur activité et leur mode d'intervention, notamment dans le cadre du PRITH.

Le chapitre 5 cherche à mieux connaître les travailleurs handicapés inscrits comme demandeurs d'emploi à l'ANPE, en décrivant quelques unes de leurs caractéristiques socio-économiques et en les comparant aux demandeurs ordinaires.

Le chapitre 6 se focalise sur les instruments de la politique de l'emploi menée par l'Etat en montrant la place qu'occupent les travailleurs handicapés dans ses dispositifs.

Quant au **chapitre 7**, il aborde la dimension financière en évaluant les efforts engagés par les différents acteurs.

Enfin rappelons qu'une loi est actuellement en projet et vise à développer de nouvelles avancées dans la prise en charge et l'intégration sociale des personnes en situation de handicap.

En souhaitant que la première publication de ce tableau de bord permettra d'aboutir à une meilleure connaissance de cette problématique et finalement contribuera au développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées.

Le Directeur du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Guadeloupe
Vincent Lemaire



En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, complétés par la loi du 3 janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur.

INTRO DUCTION

■ INTRODUCTION P.7

■ CHAPITRE 1 P.8

L'entrée dans le handicap, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

■ CHAPITRE 2 P.10

L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements d'au moins 20 salariés

■ CHAPITRE 3 P.12

Le travail en milieu protégé

■ CHAPITRE 4 P.14

L'insertion des travailleurs handicapés

■ CHAPITRE 5 P.16

Le chômage des personnes handicapées

■ CHAPITRE 6 P.18

Les dispositifs de la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés

■ CHAPITRE 7 P.20

Les moyens financiers alloués à l'insertion des travailleurs handicapés

■ LES ENCADRÉS P.22

■ LEXIQUE P.26

Le but de ce tableau de bord est de rassembler les principales données, régulièrement disponibles à la DTEFP ou auprès d'autres institutions (ANPE, Agefiph, PRITH, etc.), concernant l'emploi, le chômage et l'insertion des travailleurs handicapés.

Il permet par ailleurs de présenter le contexte institutionnel de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap, les principaux acteurs engagés dans cette problématique, ainsi que les dispositifs et moyens qui y sont consacrés.

Les commentaires des tableaux sont conçus comme une aide à la lecture. Les sources étant hétérogènes, on ne dispose pas encore de la couverture de périodes identiques. Par ailleurs, l'accent a été mis sur des séries structurelles plutôt que sur des données conjoncturelles récentes.

Le présent document pourra être actualisé en fonction des besoins.

SOMMAIRE

L'entrée dans le handicap, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

A - Le rôle des Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep)

Les Cotorep sont placées auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP). Elles sont composées de personnes et de représentants d'institutions qualifiés dans le département, pour apprécier le handicap, proposer des solutions d'orientation, attribuer des aides.

Elles se prononcent sur :

Les questions liées à l'insertion professionnelle :

- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le classement du travailleur reconnu handicapé dans l'une des catégories (A, B, C) correspondant à ses capacités professionnelles : A= handicap léger, B = handicap modéré, C = handicap grave,
- L'orientation et le reclassement du travailleur handicapé (ORP), vers une formation professionnelle, vers le milieu protégé, vers le milieu ordinaire de travail, ou vers la fonction publique.

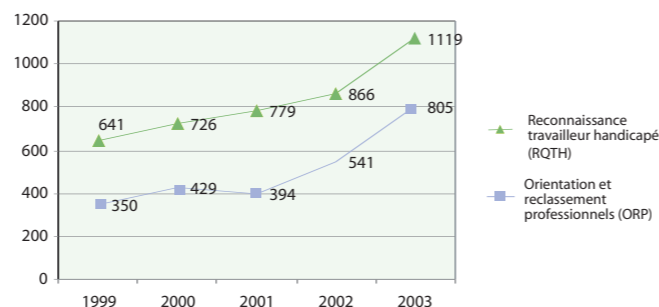
Les questions liées à l'insertion sociale :

- L'attribution de certaines allocations (allocation aux adultes handicapés, allocation compensatrice tierce personne...),
- L'octroi de la carte d'invalidité,
- L'admission éventuelle de la personne inapte au travail dans un établissement spécialisé,
- La détermination du taux d'invalidité de la personne handicapée.

B - L'activité de la Cotorep en Guadeloupe dans le domaine de l'insertion professionnelle

1 924 demandes ont été reçues par la Cotorep en Guadeloupe en 2003 dans les domaines du reclassement et de l'orientation professionnelle. Ces demandes ont connu une nette augmentation depuis 1999 (+75 % pour la RQTH, +130 % pour l'ORP).

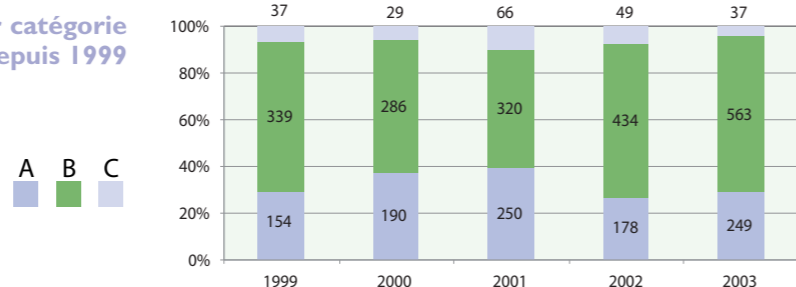
Les demandes reçues en matière de RQTH et ORP depuis 1999



Source : Cotorep Guadeloupe

En ce qui concerne la RQTH, à l'exception d'un stock d'une centaine de dossiers non traités en début d'année, la quasi-totalité des demandes reçues ont été «décisionnées» dans les délais. Parmi celles-ci, la proportion d'accords s'est accrue pendant la période, en passant de 530 accords soit 72% des demandes examinées en 1999 pour s'établir à 849 accords soit 83 % des demandes en 2003. En termes de catégories de handicap, c'est la catégorie B qui reste prédominante au sein des accords.

Les accords par catégorie de travailleur handicapé depuis 1999

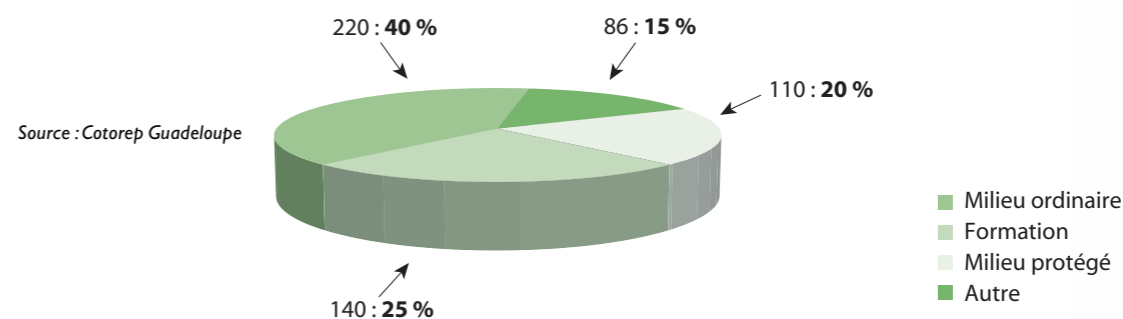


Source : Cotorep Guadeloupe

En ce qui concerne l'ORP, 713 demandes ont été examinées sur les 805 demandes reçues en 2003, soit un taux de près de 90 %.

Et 556 ont été accordées, soit 78 % des demandes examinées, vers les orientations suivantes :

Les orientations et reclassements professionnels en 2003



Source : Cotorep Guadeloupe

C - L'activité de la COTOREP en Guadeloupe dans le domaine de l'insertion sociale

Dans le domaine de l'insertion sociale, la Cotorep se prononce sur diverses mesures qui concernent des prestations en espèce ou en nature fournies aux

personnes en situation de handicap. Toutes mesures confondues, les demandes examinées en 2003 se sont élevées à 4 245. L'Allocation Adulte Handicapé (AAH) a totalisé à elle seule 2 205 demandes, dont les 2/3 ont fait l'objet d'un accord.

Demandes examinées en 2003

	Total	Dont accord	dont refus	dont sursis sans suite
Allocation Adulte Handicapé	2 205	1 480	688	37
Allocation Compensatrice pour tierce personne	417	220	197	0
Allocation compensatrice pour frais professionnels	6	2	4	0
Allocation compensatrice pour frais professionnels	6	2	4	0
Carte d'Invalidité	1 463	531	922	10
Placement	117	95	21	1
Macaron GIC	197	99	69	29

Source : Cotorep Guadeloupe

Toutes ces demandes, qu'elles soient d'ordre professionnel ou social, sont exprimées à travers une «demande unique» dans laquelle

l'utilisateur répond aux questions se rapportant à son état civil et à des items susceptibles de déclencher l'ouverture de droits.

L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements d'au moins 20 salariés

■ Axes principaux de la loi du 10 juillet 1987

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (TH) et assimilés (ayant-droit, etc.) pour tous les établissements d'au moins 20 salariés implique, soit de compter directement au moins 6% de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié, soit de concourir indirectement à l'emploi de travailleurs handicapés par le recours à des alternatives limitativement énumérées par la loi (voir Encadré 1 en annexe).

Cette obligation légale peut être évaluée à travers les déclarations annuelles obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) remplies par les entreprises concernées et envoyées à la DTEFP. **En 2002 en Guadeloupe, 270 établissements ont répondu à la DOETH** sur le champ des établissements de plus de 20 salariés qui compte 608 unités selon l'Assédic. La détermination des établis-

sements assujettis ne repose pas seulement sur le seuil des 20 salariés mais aussi sur d'autres conditions liées à la nature des emplois et à l'ancienneté de l'entreprise (voir encadré 1 en annexe).

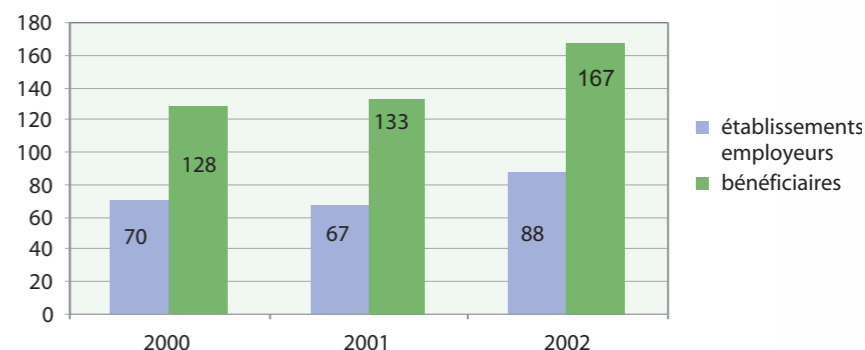
Parmi ces 270 établissements, 88 soit 33%, emploient directement des travailleurs handicapés et parmi eux la moitié satisfont entièrement leur obligation légale par le seul emploi direct. Au contraire, 2 sur 3 n'emploient aucun travailleur handicapé et s'acquittent essentiellement de leur obligation par un versement à l'Agefiph.

Dans l'Hexagone, ce sont près de 60% des établissements qui emploient des travailleurs handicapés, dont plus du tiers remplit son obligation légale par le seul emploi direct. A l'opposé, 37% des établissements assujettis à l'obligation d'emploi n'emploient aucun travailleur handicapé.

Par rapport aux deux années précédentes, l'année 2002 a vu une nette progression du nombre des établissements qui satisfont totalement ou partiellement

leur obligation légale par l'emploi direct, et corrélativement celui des salariés bénéficiaires, surtout celui des travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep.

Les établissements «employeurs directs» et les bénéficiaires depuis 2000



Source : DOETH, calculs Sepes

Globalement, 167 personnes sont bénéficiaires de cet emploi direct en 2002, qui se répartissent en 98 hommes et 69 femmes. Elles appartiennent majori-

tairement à la tranche d'âge des 25-50 ans et aux catégories des travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep (TH).

Le mode de satisfaction de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé en Guadeloupe en 2002

Synthèse des moyens de satisfaction									
L'employeur a-t-il employé des bénéficiaires	AGEFIPH seule	Emploi sous-traitance et AGEFIPH	Emploi et sous-traitance	Emploi seul	Emploi sous-traitance et AGEFIPH	Inconnu	Sous-traitance et AGEFIPH	Sous-traitance seule	Total
Non	157	0	0	0	0	15	9	1	182
Oui		36	6	42	4	0	0	0	88
Total	157	36	6	42	4	15	9	1	270

Source : DOETH, calculs Sepes

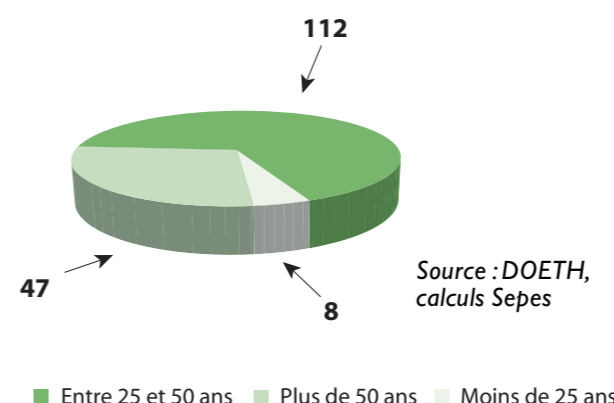
En Guadeloupe, l'emploi direct est relativement plus fréquent chez les établissements de plus grande taille.

L'emploi direct selon la taille de l'établissement en 2002

Effectif d'assujettissement par tranche					
L'employeur a-t-il employé des bénéficiaires	20-49	50-99	200-499	500 et +	Total
Non	131	35	16	0	182
Oui	46	10	21	2	88
Total	177	54	37	2	270

Source : DOETH, calculs Sepes

L'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé en 2002



Source : DOETH, calculs Sepes

Les bénéficiaires par catégories de publics prioritaires en 2002

Travailleurs Handicapés COTOREP	105
dont : A	35
B	46
C	24
Accidentés du travail ou MP	45
Invalides pensionnés	17
Mutilés de guerre et assimilés	0

Source : DOETH, calculs Sepes

Le travail en milieu protégé

Les ateliers protégés (AP) sont soumis aux mêmes règles que les établissements ordinaires, et les salariés sont régis par les mêmes textes que les autres salariés. Ils bénéficient cependant, via l'établissement, d'aides de l'Etat sous forme de subventions et de compléments de salaires. Il s'agit des abattements de salaire au bénéfice de l'employeur, et en contrepartie d'une garantie de ressources aux travailleurs handicapés, (GRTH, voir Encadré 5 en annexe).

Dans les **centres d'aide par le travail (CAT)**, les travailleurs handicapés n'ont pas le statut de salarié et leur rémunération n'est donc pas un salaire. L'employeur verse une rémunération directe et l'Etat un complément. Le mécanisme de la garantie de ressources joue également pour ces travailleurs.

En Guadeloupe, il y a désormais deux **ateliers protégés (AP)** depuis la récente ouverture d'un AP en juin 2004. Ils emploient un total de **35 travailleurs handicapés en termes d'agrément, le**

nombre total de places autorisées dans les deux AP s'élève à 44. A titre de référence, on compte 549 établissements métropolitains en 2000 pour un total de 18 268 travailleurs handicapés.

Quant aux **centres d'aide par le travail (CAT)**, les 4 qui fonctionnent en juin 2004 **occupent 304 travailleurs handicapés** selon les statistiques de paiement de la Cotorep.

Au niveau hexagonal, on dénombre plus de 1300 CAT pour près de 94 000 travailleurs handicapés concernés.

En termes de **places autorisées par la DSDS**, le bilan suivant décrit la période allant de 1998 à 2004. Le total de places autorisées est supérieur à celui des places occupées parce que d'une part les deux derniers CAT ne fonctionnent pas encore effectivement et d'autre part les taux d'occupation sont généralement inférieurs à 100 %.

Bilan des places autorisées de CAT de 1998 à 2004

Etablissement	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Champfleury	140	144	144	147	153	153	159
Alizé	95	110	110	110	110	110	110
Les Plaines	40	40	40	40	40	46	50
Horizon	-	-	15	15	30	30	30
Mat et Bat	-	-	-	-	-	20	20
UDAF	-	-	-	-	-	-	44
Total	275	294	309	312	333	359	413

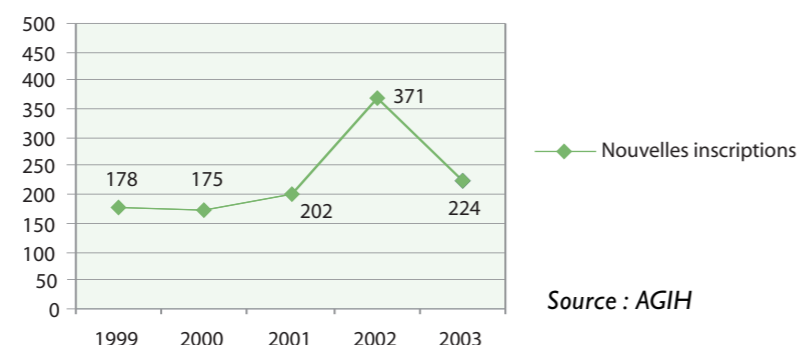
Source : DSDS

L'insertion des travailleurs handicapés

L'Association Guadeloupéenne d'Insertion des Travailleurs Handicapés (AGIH) est le principal intervenant dans le domaine de l'insertion des travailleurs handicapés. Membre du réseau national des Cap emploi, l'AGIH est un opérateur important du Programme Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH). Dans le cadre de ses missions d'accueil, d'o-

rientation professionnelle et de préparation à l'emploi des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés (TH), le Cap Emploi a enregistré des flux croissants de nouvelles inscriptions depuis 1999. Ces personnes sont effectivement prises en charge par le réseau Cap emploi à la double condition d'être reconnus travailleurs handicapés (RQTH) et d'être orientées vers le milieu ordinaire.

Evolution des inscriptions au Cap Emploi Guadeloupe depuis 1999



Source : AGIH

Commentaires : Le pic constaté en 2002 correspond au mouvement de grève à l'ANPE qui avait eu pour conséquence que de nombreux demandeurs d'emploi se sont dirigés et inscrits au Cap Emploi.

Globalement, 1154 personnes ont contacté le réseau Cap Emploi au cours de l'année 2003, qu'il s'agisse de nouvelles inscriptions ou de personnes déjà en contact avec le réseau.

Parmi elles, 471 ont bénéficié d'une action d'accompagnement. Ces actions ont comme principaux opérateurs le réseau Cap emploi et l'ANPE et sont financées conjointement par l'Agefiph, l'ANPE et la DTEFP.

Prescriptions réalisées par le réseau Cap emploi en 2003

Bilan de compétences	Actions de Formation	Prestations ANPE	Création d'activités	Autres	TOTAL
141	153	106	18	71	471

Source : AGIH

Dans le cadre de sa mission de placement en entreprise, le réseau a permis de réaliser 131 embauches en 2003 en s'appuyant sur la prospection des chargés d'insertion du Cap emploi. A noter que 77 embauches, équivalant à 60 % du total, ont été réalisées dans des entreprises de moins de 20 salariés alors que ces dernières ne sont

pas soumises à l'obligation légale d'emploi de travailleur handicapé. Par ailleurs, les plus gros volumes d'embauches ont été réalisés dans le commerce et la réparation automobile (31 embauches), l'Education (21 embauches) et la Santé, Action Sociale (20 embauches).

Embauches réalisées suite aux prospections du Cap Emploi en 2003

Type de contrats	CDI	CDD < 12 mois	CDD 12-24 mois	Total
Non aidés	11	38	6	55
Aidés	24	18	34	76
Total	35	56	40	131

Source : AGIH

Une autre mission du Cap emploi consiste à informer et sensibiliser les entreprises pour l'emploi des personnes handicapées dans leur établissement, qu'elles soient assujetties ou non à l'obligation

légale du 10 juillet 1987. Ces visites permettent également de prospecter des offres d'emplois. Cette mission s'effectue en collaboration avec l'Agefiph.

Activités de prospection du Cap Emploi en 2003

Nombre d'entreprises visitées*	124
Nombre de visites effectuées	146
Nombre d'offres d'emploi recueillies suite à ces visites en entreprise	159
Nombre total d'offres d'emploi traitées	201

Source : AGIH - *Plusieurs visites peuvent être effectuées dans la même entreprise.

Ces missions d'accueil et de placement sont aussi réalisées en co-traitance avec l'ANPE. Avec son conseiller TH, l'ANPE assure également un accueil et un suivi des travailleurs handicapés (TH) inscrits comme demandeurs d'emploi. Le conseiller intervient sur différentes actions, notamment des accueils / entretiens, des bilans, des propositions de formations et d'emplois, dont des emplois aidés (cf. chapitre 6), etc.

- Les interventions auprès des entreprises
- Le maintien de l'emploi
- L'accès à l'emploi
- Le développement des compétences
- Le rapprochement du milieu ordinaire et du protégé
- Coordination et communication

Le programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) est un programme dont l'objectif est de fédérer l'ensemble des acteurs et des actions des différentes institutins agissant en faveur des publics handicapés. Il se décline en 6 axes que sont :

Dans le PRITH 2002, 132 personnes ont bénéficié d'une préparation à l'emploi et 72 ont été orientées vers le développement de l'employabilité par le biais de SIFE collectifs. Et le PRITH a mesuré l'efficacité de ses programmes en évaluant la situation professionnelle des stagiaires 3 mois après la fin de leur formation.

Parcours des bénéficiaires 3 mois après leur formation (SIFE collectif 2002)

	Préparation à l'emploi	Développement de l'employabilité	Total
Création d'activité	8	3	11
Embauche	22	15	37
Formation	74	26	100
Centre de rééducation professionnelle	0	0	0
Alternance	1	0	1
Prestation d'accompagnement	1	4	5
Recherche d'emploi	26	24	50
Total	132	72	204

Source : AGIH

Ce bilan est contrasté. Seulement 18 % (37 / 204) du public a accédé à une embauche à la sortie de sa formation, dont 17 % (22 / 132) après une préparation à l'emploi et surtout 21 % (15/72) après un dévelop-

pement de leur employabilité. A la suite d'une formation pour le développement de l'employabilité, 26 personnes sur 72 soit 36 %, ont dû « enchaîner » sur une nouvelle formation.

Le chômage des personnes handicapées

En avril 2004 en Guadeloupe, 53 047 personnes étaient inscrites auprès de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) toutes catégories confondues. 1 021 d'entre elles faisaient partie des différents publics considérés comme prioritaires au regard de l'accès à l'emploi.

Les demandeurs d'emploi prioritaires au 30 avril 2004

Au 30 avril 2004	Total	Poids des publics
TH Cat A	230	22,5%
TH Cat B	358	35,1%
TH Cat C	54	5,3%
Sous total cotorep	642	62,9%
Instance de Cotorep	109	10,7%
Pension Invalid S.S.	13	1,3%
Rente accid Trav>=10%	5	0,5%
Orphelin Guerre	249	24,4%
Veuve Guerre	2	0,2%
Mutile Guerre	1	0,1%
Total des priorités	1021	100,0%

Source : ANPE-DTEFP

La population des travailleurs handicapés inscrits à la DEFM est nettement plus masculine avec près de 57 % d'hommes contre 40 % au sein des autres demandeurs d'emploi. Cette population est aussi plus âgée avec une surreprésentation des classes

d'âge 30-49 ans et 50 ans et plus au détriment des 25-29 ans et surtout des moins de 25 ans. Ce phénomène peut s'expliquer par la survenue des handicaps aux cours de la vie, notamment de la vie professionnelle.

Les travailleurs handicapés (TH) inscrits à la DEFM par sexe et âge au 30 avril 2004

	25 ans	25-29	30-49	50 et +	total
Homme	15	30	278	41	364
Femme	19	37	187	34	277
Total	34	67	465	75	641
% Homme	44,1%	44,8%	59,8%	54,7%	56,8%
% Femme	55,9%	55,2%	40,2%	45,3%	43,2%
Structure	5,3%	10,5%	72,5%	11,7%	100,0%

Source : ANPE-DTEFP

Les autres demandeurs d'emploi par sexe et âge au 30 avril 2004

	25 ans	25-29	30-49	50 et +	Total
Homme	2963	3220	12657	2078	20918
Femme	4221	5002	19285	2600	31108
Total	7184	8222	31942	4678	52026
% Homme	41,2%	39,2%	39,6%	44,4%	40,2%
% Femme	58,8%	60,8%	60,4%	55,6%	59,8%
Structure	13,8%	15,8%	61,4%	9,0%	100,0%

Source : ANPE-DTEFP

Et leur niveau de formation est sensiblement inférieur : plus de 80 % des travailleurs handicapés ont un faible niveau de formation initiale (niveaux VI +

Vbis + V) et même 85 % pour les personnes dont les handicaps sont les plus lourds (catégorie C), contre 75 % pour les autres demandeurs d'emploi

Les niveaux de formation des travailleurs handicapés inscrits à la DEFM et des autres demandeurs d'emploi au 30 avril 2004

	TH Cat A	TH Cat B	TH Cat C	Total TH	Autres demandeurs d'emploi
Niveaux I et II	0,4%	2,5%	0,0%	1,6%	3,1%
Niveau III	3,0%	5,6%	1,9%	4,4%	6,2%
Niveau IV	13,5%	11,8%	13,0%	12,5%	15,3%
Niveau V	39,6%	38,5%	40,7%	39,1%	37,9%
Niveau Vbis	12,2%	14,6%	11,1%	13,4%	12,6%
Niveau VI	31,3%	27,0%	33,3%	29,1%	25,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : ANPE-DTEFP

Le faible niveau de formation initiale a des conséquences au niveau des qualifications professionnelles, avec

une plus forte présence des travailleurs handicapés dans les catégories les moins qualifiées.

Les niveaux de qualification des travailleurs handicapés inscrits à la DEFM et des autres demandeurs d'emploi au 30 avril 2004

	TH Cat A	TH Cat B	TH Cat C	Total TH	Autres demandeurs d'emploi
Non précisé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Manoeuvres	5,7%	3,4%	5,6%	4,4%	4,8%
Ouvriers Spécialisés	8,3%	7,8%	9,3%	8,1%	5,7%
O.Q. (P1 et P2)	3,9%	2,8%	1,9%	3,1%	5,4%
O.Q. (P3 et P4)	1,7%	3,6%	0,0%	0,0%	2,5%
Employés non qualifiés	28,7%	32,7%	31,5%	31,2%	26,1%
Employés qualifiés	47,8%	45,3%	50,0%	46,6%	49,3%
Techniciens, Dessinateurs	2,2%	1,1%	0,0%	0,0%	1,6%
Agents de maîtrise	0,9%	0,6%	1,9%	0,8%	0,9%
Cadres	0,9%	2,0%	0,0%	0,0%	2,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : ANPE-DTEFP

En ce qui concerne l'ancienneté de leur demande d'emploi, le poids des inscriptions de durée supérieure à un an est de 45 %, assez voisin du taux observé parmi les autres demandeurs d'emploi (47 %).

En revanche, leur répartition selon les huit catégories de la DEFM est sensiblement diffé-

rente. Ainsi les personnes prioritaires s'inscrivent davantage dans la catégorie des demandeurs d'emploi recherchant un travail à temps partiel (2 et 7), et dans la catégorie regroupant les personnes non immédiatement disponibles du fait d'une formation de plus de 40 jours ou d'un arrêt maladie de plus de 15 jours.

Les dispositifs de la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés

Les dispositifs de la politique de l'emploi en France s'adressent de façon générale aux personnes les plus éloignées de l'emploi comme par exemple les chômeurs de longue durée ou les personnes à faible niveau de formation. Il n'existe donc pas de dispositi-

tif exclusivement réservé aux demandeurs d'emploi handicapés. Toutefois, ils sont considérés comme faisant partie des publics prioritaires et les différents opérateurs doivent veiller à ce que les personnes handicapées puissent accéder à leur dispositif.

Mesures d'aide à l'embauche et part des travailleurs handicapés en 2003

	TH	Ensemble	Part des TH
Formation			
Sife Collectif	204	1457	14%
Sife Individuel	38	1449	3%
Stage d'Accès à l'Emploi (SAE)	5	256	2%
Emploi marchand			
Contrat d'Accès à l'Emploi (CAE)	46	1078	4%
Emploi non marchand			
Contrat Emploi Solidarité (CES)	24	2643	1%
Contrat Emploi Consolidé (CEC)	12	696	2%

Source : ANPE / DTEFP / CNASEA

Le suivi des mesures d'aide à l'embauche du Service Public de l'Emploi (SPE) permettent de connaître la parts des travailleurs handicapés dans chaque dispositif. L'effort de mobilisation des SIFE collectifs à l'aide de co-financements DTEFP/Agéfiph / FSE dans

le cadre du PRITH a permis de faire entrer de nombreux travailleurs handicapés dans ces stages. Cependant, les taux d'accès des autres dispositifs demeurent faibles comparativement aux niveaux hexagonaux qui avoisinent les 10 %.

Les moyens financiers alloués à l'insertion des travailleurs handicapés

L'Agefiph joue un rôle central dans le financement de la politique d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés. Elle gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Issue de la loi du 10 juillet 1987, elle a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

L'Agefiph recueille les contributions des entreprises qui n'ont pas satisfait à leur obligation légale par l'emploi direct ou la sous-traitance (cf. chapitre 2). Leurs contributions sont estimées à partir des unités bénéficiaires manquantes (cf. Encadré 1 en annexe). L'Agefiph a effectivement collecté les sommes suivantes depuis 2000.

Montants collectés par l'Agefiph depuis 2000

	2000	2001	2002	2003
Montants en milliers d'euros	1 035	1 004	1 099	995

Source : Agefiph Antilles-Guyane

Ces montants effectivement perçus sont systématiquement inférieurs aux sommes normalement exigibles. Par exemple, si environ 1 318 milliers d'euros étaient exigibles au titre de 2002, seuls 1 099 milliers d'euros ont été collectés.

Sur la base de ce fonds et d'un système de péréquation nationale, l'Agefiph finance différents dossiers. Elle finance les opérateurs de terrain (Cap Emploi, la structure de coordination du PRITH, les organismes de formation et de bilan, le milieu protégé, etc.). Elle aide financièrement les employeurs, notamment en vue de l'adaptation des postes de travail. Et elle assure la garantie de ressources aux travailleurs

handicapés (GRTH) dans le milieu ordinaire, conjointement avec l'Etat. En 2003, son engagement financier total s'est porté à 1 584 milliers d'euros et a concerné 220 dossiers différents.

L'Etat est aussi un important financeur à travers la Cotorep. Il finance la majeure partie de la GRTH, celle qui concerne le milieu protégé.

En 2002 et 2003 en Guadeloupe, les dépenses de GRTH se sont établies aux montants suivants :

La GRTH dans le secteur protégé

en milliers d'euros	2002	2003
En CAT	2 509	2 163
En AP	196	184
Total GRTH en milieu protégé	2 705	2 347

Source : Cotorep

Par ailleurs, la Cotorep attribue des aides aux ateliers protégés sous forme de subventions à l'investissement et au fonctionnement regroupées

depuis 1999 en une «subvention d'accompagnement et de développement».

Les subventions d'accompagnement et de développement aux Ateliers protégés

	2002	2003
en milliers d'euros	68,9	72,3

Source : Cotorep

① LES AXES PRINCIPAUX DE LA LOI DU 10 JUILLET 1987

L'obligation d'emploi des handicapés et assimilés pour tous les établissements de 20 salariés et plus peut se résumer ainsi :

1 - Une obligation principale d'emploi d'un quota de travailleurs handicapés de 6% ;

2 - Des possibilités complémentaires ou alternatives pour y satisfaire, qui sont :

- ➔ des contrats de fournitures ou de sous-traitance avec les établissements du secteur protégé à concurrence de 50% de l'obligation,
- ➔ l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle,
- ➔ des accords (d'établissement, d'entreprise ou de branche), agréés par l'administration,
- ➔ une contribution financière à un fonds (Agefiph).

Les catégories de handicapés reconnues par la loi

- **les victimes d'accidents du travail** ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- **les handicapés** reconnus comme tels par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep).
- **les invalides pensionnés**, i.e. les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, s'il y a réduction des 2/3 de la capacité de travail.
- **les mutilés de guerre ou assimilés** : les titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves et les orphelins de guerre ainsi que les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un fait de guerre

Un salarié handicapé peut représenter plus d'une unité s'il est très handicapé ou s'il a suivi un certain parcours professionnel : c'est ainsi que le taux d'emploi légal est défini non pas par rapport au nombre de travailleurs handicapés mais par rapport au nombre «d'unités bénéficiaires».

L'importance des effets de seuil

Le taux d'emploi légal obligatoire est de 6 % de l'effectif salarié. Il est calculé en rapportant les «unités bénéficiaires» à l'effectif salarié assujetti.

La loi de 1987 sur l'emploi des handicapés définit une série de seuils. Il s'ensuit que l'obligation effective d'emploi des personnes handicapées varie beaucoup d'un établissement à l'autre selon sa taille et la nature des handicaps des personnes présentes.

Les établissements calculent leur obligation d'emploi en arrondissant l'effectif théoriquement requis au nombre entier inférieur (par exemple 1,9 embauche nécessaire devient 1 embauche). Cette possibilité crée des discontinuités et multiplie les effets de seuil. Ainsi, pour un établissement de 33 salariés, le taux réel s'établit à peine au-dessus de 3 % ($33 \times 0,06 = 1,98$, arrondi à 1) et à 6 % pour ceux dont l'effectif est de 50 ($50 \times 0,06 = 3$).

Le seuil des 3 ans : les établissements sont dispensés de l'obligation d'emploi de salariés handicapés pendant les trois ans qui suivent leur création (ou leur passage du seuil des 20 salariés).

Le seuil des 20 salariés : ce seuil légal tient en partie à la valeur du taux d'emploi obligatoire de 6 %. En effet, en cas de généralisation de l'obligation, l'embauche d'un salarié handicapé ne serait actuellement obligatoire qu'à partir d'un effectif d'au moins 17 salariés ($17 \times 0,06 = 1,02$).

Les établissements de 20 salariés et plus peuvent **déduire de leur effectif** certains emplois requérant des conditions d'aptitudes particulières.

De nombreux établissements passent, de ce fait, sous le seuil d'assujettissement.

② L'ORIENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les Commissions Départementales d'Education Spéciale (CDES) sont les institutions d'orientation des enfants et adolescents handicapés qui pourront être pris en charge dans un établissement d'éducation spéciale jusqu'à 25ans.

L'orientation des adultes handicapés relève de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep), organisme départemental ayant deux blocs de compétence qui concernent les questions liées à l'insertion professionnelle du travailleur handicapé (orientation vers le milieu ordinaire ou vers un établissement du milieu protégé) et les questions liées à l'insertion sociale des personnes handicapées (attribution de la carte d'invalidité, des allocations, et d'éventuelles orientations vers des établissements ou services spécialisés, détermination du taux d'invalidité de la personne handicapée).

③ LES CAE, LES CES ET LES CEC

Les CAE (Contrats d'Accès à l'Emploi) ont pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle de publics rencontrant de grandes difficultés d'insertion (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI, travailleurs handicapés, bénéficiaires de l'ASS, etc.)

L'employeur bénéficie de deux principaux avantages : une aide forfaitaire mensuel de 330 € ou 500 € selon les caractéristiques des publics concernés qui peut le cas échéant être cumulée avec les allègements de droit commun (aide incitative pour la RTT, réduction dégressive pour les bas salaires, réduction de charges prévues par la seconde loi RTT..) pendant toute la durée du contrat de travail à durée déterminée, ou pendant 24 mois si le contrat est à durée indéterminée. Enfin, une prime à la formation peut être également accordée à l'employeur lorsque celle-ci est prévue dans la convention liant l'employeur à l'ANPE.

Les CES (Contrats Emploi Solidarité) sont destinés à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en grande difficulté (jeunes de 18 à 26 ans, personnes âgées de 50 ans et plus, bénéficiaires du RMI, bénéficiaires de l'ASS, etc.). Ce sont des contrats de travail à temps partiel d'une durée de 3 à 12 mois. Les employeurs éligibles au dispositif doivent appartenir au secteur non-marchand (associations, collectivités locales, comité d'entreprise, organismes de sécurité sociale, société d'HLM) En contrepartie de l'embauche de personnes en CES, les employeurs bénéficient d'un remboursement partiel du salaire (65 %, par dérogation jusqu'à 95% en fonction du public) par l'Etat, sur la base du SMIC, d'une exonération de cotisations de sécurité sociale à hauteur de 20 heures par semaine et pour la partie n'excédant pas le SMIC, d'une aide à la formation dans la limite de 400 heures et de l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations au titre de la formation professionnelle.

Les CEC (Contrats Emploi Consolidé) sont accessibles aux personnes n'ayant pas trouvé d'emploi à l'issue d'un CES ou d'une formation, d'un contrat conclu avec une entreprise d'insertion ou de travail temporaire d'insertion et permettent l'embauche de publics ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (chômeurs de longue durée, jeunes de 18 à 26 ans, bénéficiaires du RMI, chômeurs de 50 ans et plus, etc.) pour une durée minimale de 30 heures hebdomadaires, pour une période de 12 mois au minimum renouvelable dans la limite de 36 mois. Plusieurs avantages sont accordés aux employeurs éligibles au dispositif (association, société d'HLM, personne morale chargée de la gestion d'un service public, comité d'entreprise, organisme de sécurité sociale) : une exonération de cotisations de sécurité sociale à hauteur de 130% du SMIC et d'une durée maximale de 30 heures par semaine ; une prise en charge partielle du salaire brut correspondant au maximum à 120 % du SMIC et à 30 heures par semaine de travail. Cette aide est dégressive dans le temps : de 60% du salaire brut la première année, elle atteint 20% la dernière du contrat. Enfin une aide à la formation dans la limite de 400 heures est accordée.

4 LES ABATTEMENTS DE SALAIRE ET LA GARANTIE DE RESSOURCES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (GRTH)

Indexée sur le SMIC, la GRTH se compose de deux éléments :

- un salaire à charge de l'employeur ou de l'établissement d'accueil dont les minima sont fixés par la loi ;
- un complément de rémunération servi par l'État aux travailleurs en milieu protégé, et par l'Agefiph à ceux qui travaillent en milieu ordinaire.

Légalement, la rémunération des travailleurs handicapés en milieu ordinaire ne peut être inférieure au SMIC. Toutefois, lorsque le salarié a un rendement professionnel sensiblement diminué, des abattements de salaire peuvent être pratiqués. (article L.326-6 du C.trav.). En effet, afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes gravement handicapées, la COTOREP peut, à la demande de l'employeur et après avis de l'inspection du travail, décider d'une diminution de salaire par rapport à celui d'un travailleur valide accomplissant la même tâche. Ce salaire est fixé par la DDTEFP, après avis motivé de la Cotorep au vu du rapport de l'inspection du travail. Ces dernières dispositions s'appliquent aussi aux personnes en milieu protégé.

Le principe général

La garantie de ressources est fixée en pourcentage du SMIC et varie selon le type d'emploi : quatre régimes ont été prévus qui concernent le milieu protégé et l'entreprise. Contrairement à ce qui existe en milieu protégé, il n'y a pas de bonifications en milieu ordinaire.

Les bénéficiaires

La loi de 1975 prévoit que toute personne handicapée exerçant une activité professionnelle est éligible à la GRTH. Toutefois, le décret n° 77-1465 du 28 décembre 1977 qui en fixe les modalités d'application, ne concerne que les personnes handicapées exerçant une activité professionnelle salariée et reconnue par la Cotorep. Les travailleurs handicapés non salariés sont donc de fait exclus du dispositif.

Sont donc bénéficiaires :

- les salariés en milieu ordinaire subissant un abattement de salaire ;
- les personnes handicapées travaillant dans un atelier protégé, ou dans un CAT mais seulement à l'issue de la période d'essai.

Le montant de la GRTH

Depuis le 1 janvier 1997, l'Agefiph assure le financement du complément de rémunération versé au titre de la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH) à ceux exerçant une activité en milieu ordinaire de travail. L'État a conservé le financement de la GRTH en milieu protégé.

Trois éléments constituent le dispositif : le salaire réel, le complément de rémunération (CR) et la garantie de ressources (GRTH = salaire + CR).

En milieu protégé

→ En Atelier protégé

La rémunération minimale d'un travailleur handicapé est égale au Smic, affecté du même pourcentage que celui du rendement de l'intéressé par rapport au rendement normal. En outre, elle ne peut pas être inférieure à 35 % du Smic. Le montant des ressources garanties étant fixé au minimum à 90 %, le complément de rémunération peut atteindre 55 % du Smic (35 % + 55 % = 90 % du Smic). Si la rémunération initiale est comprise entre 35 % et 45 % du Smic, le complément de rémunération versé par l'État correspond à 55 % du Smic, si bien que la garantie de ressources peut atteindre 100 % du Smic.

→ En centre d'aide par le travail.

Le rémunération d'une personne handicapée exerçant une activité dans un CAT est fonction de son rendement. Elle ne peut pas être inférieure à 5 % du Smic. Le complément de rémunération ne peut pas dépasser 50 % du Smic. Le montant de la garantie de ressources en CAT ne peut pas dépasser 70 % du Smic.

Les bonifications possibles.

Par le jeu des bonifications calculées en fonction du potentiel productif du travailleur handicapé, la garantie de ressources peut être majorée. Des limites sont pourtant posées :

- en atelier protégé et en CDTD, la garantie de ressources ne peut pas dépasser 130 % du Smic ;
- en centre d'aide par le travail, elle peut atteindre 110 % du Smic.

En milieu ordinaire

L'État compense, en tout ou partie, cette diminution de salaire par la Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés :

- Lorsqu'il s'agit d'un emploi de travail protégé (réduction de salaire supérieure à 20 % mais limitée à 50 % du salaire conventionnel), la garantie de ressources est limitée au SMIC.
- Pour les abattements de salaire ne dépassant pas 20 % du salaire de référence, la garantie de ressources peut atteindre 130 % du SMIC, mais le niveau de compensation par le complément de rémunération versé par l'État est plafonné à 20 % du SMIC. En même temps qu'il verse le complément de rémunération, l'État assure la compensation de certaines cotisations sociales patronales assises sur ce complément.

5 LES PRINCIPALES CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI

Catégorie 1 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée indéterminée à temps plein.

Catégorie 2 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée indéterminée à temps partiel.

Catégorie 3 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

A ces catégories, sont venues s'ajouter trois autres en mai 1994 suite à une décision du Conseil d'État. Ce sont en fait les trois premières qui sont éclatées.

Catégorie 6 : personnes sans emploi, **non** immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée indéterminée à temps plein.

Catégorie 7 : personnes sans emploi, **non** immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée indéterminée à temps partiel.

Catégorie 8 : personnes sans emploi, **non** immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

- **AGEFIPH** Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- **AGIH** Association Guadeloupéenne d'Insertion des Travailleurs Handicapés
- **ASS** Allocation Spécifique de Solidarité
- **ANPE** Agence Nationale Pour l'Emploi
- **AP** Atelier Protégé
- **ASSEDIC** Association pour l'Emploi dans l'Industrie et dans le Commerce
- **CAT** Centre d'Aide par le Travail
- **CDES** Commission Départementale d'Education Spéciale
- **CDTD** Centre de Distribution de Travail à Domicile
- **CEC** Contrat Emploi Consolidé
- **CES** Contrat Emploi Solidarité
- **CAE** Contrat d'Accès à l'Emploi
- **COTOREP** Commission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel
- **DARES** Direction de l'animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
- **DEFM** Demande d'Emploi en Fin de Mois auprès de l'ANPE
- **DSDS** Direction de la Santé et du Développement Social
- **DTEFP** Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- **DGAFP** Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
- **DGAS** Direction Générale de l'Action Sociale
- **DGEFP** Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- **DOETH** Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **EPSR** Equipement de Préparation et de Suite au Reclassement
- **FSE** Fonds Social Européen
- **GRTH** Garantie de Ressources des travailleurs Handicapés
- **ORP** Orientation et Reclassement Professionnel par la Cotorep
- **PRITH** Programme Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés

Lexique





Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère
de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale