

Pôle observation et prospective

Diagnostic Handicap

Principaux résultats et Enjeux

Diagnostic emploi et formation des personnes handicapées en Haute-Normandie

Le Pôle Observation et Prospective, au sein du Crefor, a mis en place, dans le cadre d'une convention avec l'Agéfiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) et l'Etat (Dircecte), une mission d'observation emploi-formation des personnes handicapées sur la région Haute-Normandie. Cette mission, d'une durée d'un an, a pour objectif de réaliser un diagnostic emploi-formation des personnes handicapées, destiné à servir d'outil d'aide à la décision pour la Politique Régionale Concertée de Formation.

La mission consiste à réaliser un état des lieux de l'emploi et de la formation des personnes handicapées au moyen d'éléments quantitatifs et qualitatifs afin :

- de guider les décideurs dans leurs orientations et actions dans le cadre de la Politique Régionale Concertée de Formation,
- d'apporter des connaissances sur les actions entreprises par les différents acteurs participant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Elle doit effectivement préparer la réflexion sur une mise en œuvre du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) et la poursuite de la Politique Régionale pour la Formation Professionnelle et l'Insertion des Personnes Handicapées (PRFIPH) dans les conditions prévues par les textes.

Note méthodologique

Le diagnostic se base sur deux types d'études :

▪ **Une étude quantitative** : l'objectif est de réaliser un état des lieux de la formation (initiale et continue) des personnes reconnues travailleurs handicapés en 2008 et 2009 en Haute-Normandie. Il s'agit d'identifier et de caractériser les besoins de formation (demandeurs d'emploi et salariés), les différents dispositifs de formation mis en place et les volumes de bénéficiaires, ainsi que l'insertion professionnelle à la suite d'une formation. Les données contenues dans cette étude sont issues de sources diverses (AGEFIPH, FIPHFP_Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, Conseil Régional, DIRECCTE, Pôle Emploi, etc). Cependant certaines données ne sont pas disponibles telles que les données sur les actions de formation financées par Pôle Emploi et la DIRECCTE.

▪ **Une étude qualitative** : l'objectif est de mettre en perspective l'offre de formation avec les besoins des entreprises et des personnes handicapées. Il s'agit d'observer les processus d'orientation vers la formation selon les besoins de formation des personnes handicapées et de mettre en lien (en admettant des précautions d'interprétation) ces prescriptions de formation avec les besoins des entreprises. Des entretiens en vis-à-vis et semi-directifs ont été réalisés auprès des acteurs à partir de différents thèmes (difficultés d'accès aux formations des personnes handicapées, leviers d'accès, besoins des entreprises en termes de formation des TH, et actions mises en œuvre dans le cadre d'une politique handicap d'entreprise).

La moitié des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) travaillent dans l'Industrie en Haute Normandie

Un taux d'emploi global de 2,8 % pour le privé et de 4,48 % pour le public

Une majorité d'hommes, de plus de 25 ans avec un faible niveau de formation pour les demandeurs d'emploi TH

L'économie haut-normande : spécificités et entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

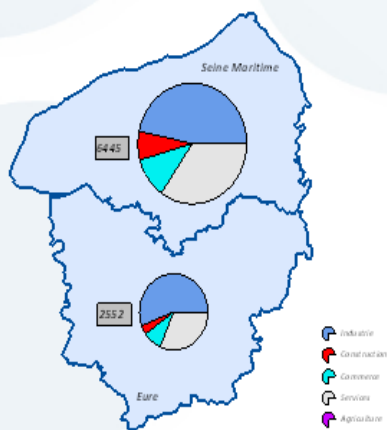
La région Haute-Normandie se caractérise par l'importance de son Industrie (représentant 20% de l'ensemble de son économie soit 5 points de plus que la moyenne nationale).

En termes de création d'emploi, le secteur des Services est le secteur le plus générateur d'emploi et celui qui émet le plus d'intentions de recrutements (Enquête Besoins de main d'œuvre 2010 - Pôle Emploi). La Fonction Publique Territoriale demeure le plus important recruteur parmi l'ensemble des fonctions publiques.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi dans le privé représentent 66% des entreprises de 20 salariés et plus, en 2008, avec un taux d'emploi global (emploi direct et indirect de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) s'élevant à 2,8%. L'Industrie est le premier secteur employeur de travailleurs handicapés (49.3% des BOETH travaillent dans ce secteur, cf. carte).

Les BOETH sont davantage des hommes, ouvriers et occupant un poste en CDI. Le taux d'emploi dans le secteur public atteint 4,46% en 2008 (taux supérieur au privé) avec davantage de BOETH dans la Fonction Publique Territoriale. Ce sont majoritairement des femmes de plus de 40 ans.

Graphique 1 : Répartition des travailleurs handicapés du secteur privé par grand secteur d'activité en 2008 en Haute-Normandie

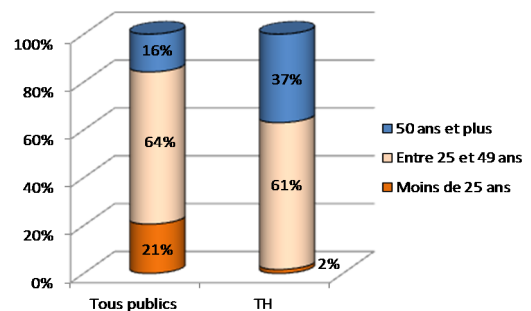


Source : Source cartographique: Articque - Données DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPEs

Les Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés (DETH)

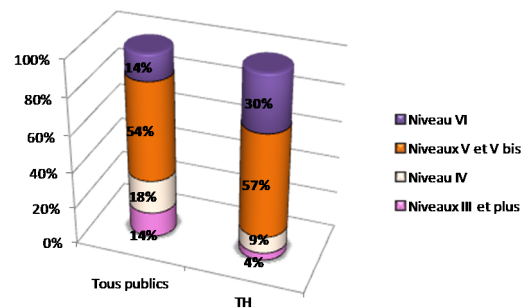
Ils se caractérisent par une majorité d'hommes, avec un faible niveau de formation, éloignés du marché du travail (forte proportion de chômeurs de longue durée par rapport à la population totale) et relativement âgés par rapport la population totale (un tiers a plus de 50 ans).

Graphique 2 : Âge des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés et tous publics en 2009 en Haute-Normandie



Source : Fichiers Pôle Emploi - Traitement CREFOR

Graphique 3 : Niveau de formation des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés et tous publics en 2009 en Haute-Normandie



Source : Fichiers Pôle Emploi - Traitement CREFOR

En juin 2009, 7 265 DEFM TH (Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois Travailleurs Handicapés) sont recensés, soit une augmentation de 13,5% par rapport à juin 2008 («Tableau de bord emploi/chômage des personnes handicapées - Région Haute-Normandie». Direction de l'évaluation et de la prospective. Septembre 2009).

Si l'on compare les offres d'emploi des entreprises et les demandes d'emploi des DETH, on constate un déséquilibre pour les métiers «représentants à domicile, employés de libre-service, télévendeurs...» pour lesquels il y a relativement moins de demandes que d'offres. A l'inverse pour les métiers «vendeurs en

équipement de la personne, agents de manipulation et de déplacement des charges, secrétaires bureautiques polyvalents et spécialisés...» les demandes sont relativement plus nombreuses que les offres.

La formation et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : éléments statistiques

Il existe différents acteurs de l'orientation et prescripteurs de formations prenant en charge des personnes reconnues travailleurs handicapés, telles que les MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées), les agences de Pôle Emploi, Cap Emploi et les Missions Locales. Selon les prescripteurs, le poids des orientations en formation sur l'ensemble des orientations varie. Ainsi, les Cap Emploi et Pôle Emploi ont prescrit respectivement 17% et 10% de formations sur l'ensemble de leurs prescriptions, les Missions Locales en ont prescrits 40% en 2009.

Les **stagiaires TH bénéficiaires d'une formation** sont en majorité des hommes (hors formations financées par le Conseil Régional), âgés de plus de

25 ans, dont le niveau de formation est faible (niveau V ou VI).

Pour ce qui est des actions de formation par financeur, **l'Agéfiph et le Conseil Régional** financent une part importante de leurs formations en direction d'actions de remise à niveau et de préqualification. Pour ce qui est de la **politique régionale de formation des personnes handicapées**, les actions de formations sont davantage qualifiantes, de même que les actions de l'AFPA. En revanche, les actions de formations des Centres de Rééducation Professionnelle sont en majorité préparatoires. Les **domaines de formations** les plus investis par les stagiaires TH sont : « les échanges et gestion », « la communication et information », « les formations générales », « les services aux personnes », « les services à la collectivité », « le tertiaire de bureau », « le transport logistique », « le bâtiment travaux publics », et les formations menant aux métiers du bâtiment, de la bouche et de l'agriculture (pour les apprentis).

Quant à l'insertion, le taux d'accès à l'emploi à la suite des formations suivies par les TH, demeure

Des formations de remises à niveau et de pré-qualification importantes

Un taux d'insertion relativement faible

Tableau 4 : formation et insertion des TH par financeur

| FINANCEURS | DONNEES FORMATIONS | | | DONNEES INSERTION A LA SUITE DE LA FORMATION | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|
| | Généralités | Caractéristiques des stagiaires | Caractéristiques des actions de formation | Taux d'emploi/et sorties de formation | caractéristiques des personnes insérées | caractéristiques de l'emploi | caractéristiques de l'entreprise |
| Effort global de formation | 10% de TH bénéficiaires de formation, 4% de bénéficiaires TH sur les dispositifs de droit commun, effort global de formation de l'Agéfiph et de l'Etat en diminution | | | | | | |
| Effort de formation de l'Agéfiph | davantage de bénéficiaires TH en 2009 | | davantage de formations de remises à niveau et qualifiantes en 2009 | 25% des stagiaires en emploi à 12 mois (Enquête TNS-Sofres) | davantage d'hommes âgés de 25 à 54 ans, taux de satisfaction des formations de 90% (Enquête TNS-Sofres) | | |
| Effort de formation de l'Agéfiph (formations collectives) | | majorité d'hommes âgés de 25 à 49 ans, niveaux de formation V ou VI (80%), DEFM TH de longue durée (en entrée de formation) | | 11% en 2009 dans les 3 mois | | CDD (80% des personnes insérées) | 20 salariés et plus (la moitié), 64% dans le privé, principaux sous-secteurs d'activité : « autres activités de services », « commerce, réparation automobile », « santé humaine et action sociale », |
| Effort de formation du Conseil régional | | davantage de femmes âgées de 25 à 49 ans, faible niveau de formation (90% ≤ au niveau IV), DEFM TH de longue durée (en entrée de formation) | Cap Emploi et Pôle Emploi sont les principaux prescripteurs de formation, des formations pré-qualifiantes importantes (43% des actions), les domaines des formations sont « échanges et gestion », « communication et information », « formations générales » et « services aux personnes » | 12% en 2009 dans les 3 mois, 14% poursuivent une formation | | | |
| Effort de formation des OPCA (contrats de professionnalisation) | | autant de femmes que d'hommes âgés de 25 à 49 ans, faible niveau de formation (80% de niveaux V et IV), majorité de demandeurs d'emploi de moins de 6 mois (en entrée de formation) | large majorité de CDI, durée de formation > à 6 mois, secteur d'activité des contrats de professionnalisation sont les « échanges et gestion », « les services à la collectivité » et « les services à la personne » | | | | 2/3 des entreprises sont issues du tertiaire et 1/3 de l'industrie et de la construction, 36% des entreprises de moins de 20 salariés en Seine-Maritime et 60% de très grandes entreprises dans l'Eure, |
| Effort de formation des OPCA : FONGECIF (Bilans de compétences et CIF) | | majorité d'hommes âgés de 25 à 49 ans, majorité avec un niveau de formation V ou VI | | | | majorité d'employés et d'ouvriers (90%) | 65% sont des entreprises du tertiaire |





relativement faible. La part de CDI est variable selon les formations. Les secteurs d'activité des employeurs sont davantage les secteurs des Services (commerce, restauration) suivis de l'Industrie (construction, automobile, bâtiment).

Des difficultés d'accès aux formations

Ces difficultés d'accès correspondent :

- au **manque de financements** : des difficultés pour trouver des co-financeurs pour les formations longues, la diminution des aides aux contrats de professionnalisation obligeant les petites entreprises à employer une personne de moins de 26 ans (sans obligation de rémunération) ; suppression des formations courtes financées par l'Agéphi.

- au **manque de formations** par rapport aux attentes des entreprises et des personnes handicapées.

- à **l'accès géographique aux organismes de formation**. Dans ce cas l'amélioration des possibilités de transport pour les TH, ou la mise en place de formation « d'aide à la mobilité psychologique » pour les personnes ressentant des difficultés ou angoisse par l'éloignement du lieu de résidence, peut être une solution.

- au **manque de moyens d'accueil et d'accompagnement** dans les Missions Locales adaptés au public TH, suite à la suppression de la structure d'accueil.

- à **l'insuffisance des prises en charge des pathologies psychiatriques** qui nécessitent des compétences spécifiques manquantes parmi les conseillers des différentes agences de l'emploi et de l'orientation.

Des enjeux en termes de formations et d'insertion professionnelle

L'Industrie représente le premier secteur employeur de travailleurs handicapés qui s'explique cependant en partie par une pénibilité du travail accrue dans le secteur. Le secteur **des Services** est le secteur le plus générateur d'emploi et qui émet le plus d'intentions d'emploi (Enquête Besoins de main d'œuvre 2010 – Pôle Emploi). **Les entreprises de moins de 20 salariés**, malgré le fait qu'elles ne soient pas soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, représentent également un enjeu important en termes d'emploi (33% des offres recueillies par les Cap Emploi en 2009 sont émises par ces entreprises).

Certaines entreprises ou branches ont réalisé des actions en termes de maintien, recrutement ou reclassement soit de façon ponctuelle soit dans le cadre d'une véritable politique en faveur des TH. Ainsi, des branches ont mis en place des actions pour sensibiliser les entreprises au public TH et à leur obligation d'emploi (la branche du **Transport-Logistique**, en collaboration avec **Handiciper**, et la branche du **BTP** notamment). De même que **certaines grandes entreprises privées ou établissements publics** ont développé une politique forte envers les personnes handicapées (notamment la Caisse d'Épargne de Haute-Normandie et la Ville du Havre).

Les formations sont un levier pour l'insertion professionnelle des TH face à leur faible niveau de formation. Il semble donc important de proposer à la fois des formations de remise à niveau pour les personnes les plus éloignées du marché du travail et des formations qualifiantes pour faciliter l'acquisition de compétences en lien avec celles demandées par les entreprises. **Faciliter l'accès aux formations pour les TH** devient également un enjeu majeur face aux difficultés d'accès aux formations.

Globalement les formations suivies par les stagiaires TH admettent des débouchés sur le marché du travail. Cependant, l'offre de formation pour les métiers de jardiniers-paysagistes, paraît insuffisante par rapport aux besoins des entreprises. Ce constat admet néanmoins certaines limites méthodologiques.

Des **leviers** ont été identifiés pour permettre un meilleur accès des TH à l'emploi tels que : le développement de l'alternance (pour pallier au manque de compétences des TH) et la prise en charge du public TH par des équipes pluridisciplinaires (pour mieux appréhender les besoins d'un public spécifique).

Quelques pistes de réflexion :

- L'âge relativement élevé des DEFM TH et des BOETH, souligne la problématique du vieillissement. L'ARACT (l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) travaille sur cette thématique du vieillissement incluant un volet sur l'usure professionnelle qui s'accroît avec l'âge.

- Favoriser la mise en place de politique interne du handicap dans les grandes entreprises afin d'augmenter leur taux d'emploi.

Malika MANSOURI

Chargée de projet

