

Diagnostic emploi et formation des personnes handicapées en Haute- Normandie

Rapport mars 2011

SOMMAIRE

I.	Les caractéristiques économiques de la Haute-Normandie.....	6
1.	Les spécificités économiques de la région.....	7
2.	Les besoins de main d'œuvre de la région.....	12
II.	Caractéristiques socio-économiques de la population reconnue handicapée.....	21
1.	Les demandeurs d'emploi.....	22
2.	Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	26
III.	L'accueil et l'orientation professionnelle des personnes handicapées	35
1.	L'accueil et l'orientation par les MDPH.....	36
2.	L'accueil et l'orientation par les Cap Emploi.....	40
3.	L'accueil et l'orientation par Pôle Emploi.....	47
4.	L'accueil et l'orientation par les Missions Locales.....	51
IV.	Les dispositifs de formation.....	55
1.	L'effort global de formation.....	56
2.	L'effort de formation par financeur.....	60
3.	Focus sur la PRFIPH.....	80
4.	Focus sur l'AFPA.....	86
5.	La formation en milieu spécialisé.....	88

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 (Direccte), 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.

L'étude doit porter sur la situation des personnes reconnues travailleurs handicapés, en 2008 et 2009 en Haute-Normandie, au regard de l'emploi et de la formation (initiale et continue). 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.

Après avoir fourni des éléments de cadrage sur les caractéristiques économiques de la région et les besoins de main d'œuvre des entreprises, les caractéristiques des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés et des salariés sont présentées dans une seconde partie. Une comparaison entre les personnes handicapées et la population totale est jugée pertinente. Les données sur les entreprises soumises à l'obligation d'emploi dans les secteurs privé et public, sont également exposées pour les années 2007 et 2008.

Les orientations en formation par les prescripteurs et les actions de formation sont également mises en exergue. Les formations sont abordées à travers l'effort global de formation en Haute-Normandie et les efforts de formation par financeur. Lorsque les données furent disponibles, l'insertion professionnelle à la suite d'une formation a permis de compléter les informations sur les formations de manière à caractériser les actions les plus dynamiques en termes d'accès ou de retour à l'emploi.

Contrairement à l'effort de formation par financeur, des focus sur certains dispositifs (PRFIPH, formations ADAPT, AFPA), permettent d'avoir une vision globale des efforts établis en termes de formation.

Lorsque les données le permettent, des liens entre les parties seront effectués afin d'enrichir l'analyse.

Il s'agit de mettre en place deux types d'études :

Une étude quantitative :

Objectif général : réaliser un état des lieux de la formation des personnes handicapées

Objectifs spécifiques : identifier et caractériser les potentielles demandes 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.

Une étude qualitative :

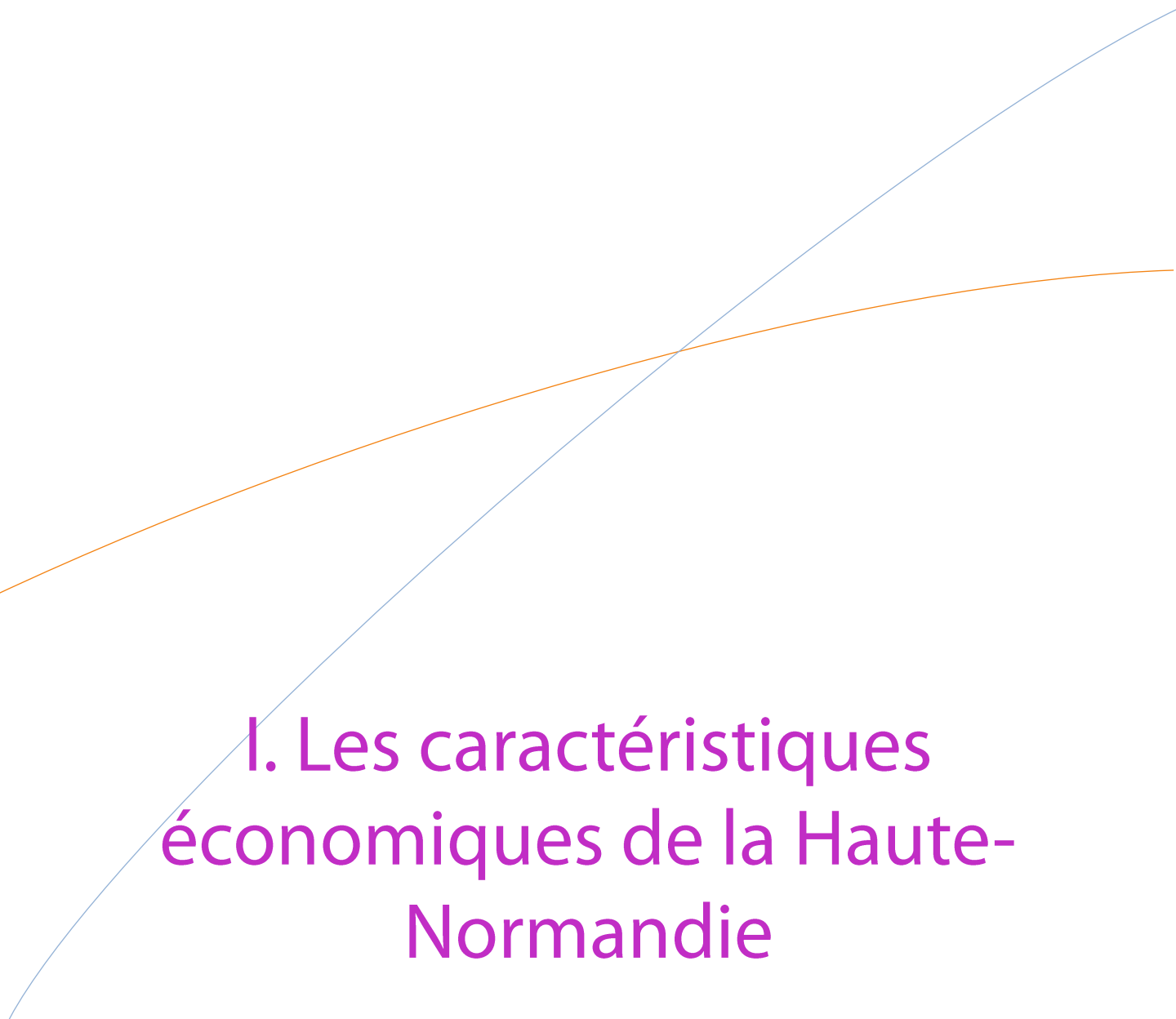
Objectif général : observer l'offre de formation dispensée face aux besoins des entreprises et des personnes handicapées

Objectifs spécifiques : 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.

Rencontre avec les acteurs pour la collecte des données (aspects quantitatifs) et pour la collecte d'éléments qualitatifs (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).

Concernant la partie sur les actions de formation, les données par financeur et les données comprises dans les focus (PRFIPH, AFPA, CRP/ADAPT), doivent être interprétées avec prudence sans lien entre les deux parties. En effet, les focus traitent de la politique régionale de formation et de deux organismes de formation (milieu ordinaire et spécialisé) qui admettent plusieurs financeurs, la présence de doublons est donc admise.

Les données sur les actions de formation financées par Pôle Emploi et la DIRECCTE ne sont pas disponibles.



I. Les caractéristiques économiques de la Haute-Normandie

I.1 Les spécificités économiques de la région

Présentation du territoire et de l'économie haut-normands

La région Haute-Normandie se compose de deux départements, la Seine-Maritime et l'Eure, s'étalant sur une superficie de 12 300 km² (soit 2.3% de l'espace national). Avec sa population de 1.8 millions d'habitants environ, c'est l'une des régions les plus densément peuplées (148 habitants au km² contre 114 pour la France métropolitaine). Pourtant à l'image des régions du Nord et contrairement à la tendance des autres régions françaises, sa population évolue à un rythme moindre en raison d'un solde migratoire négatif et d'un recul du solde naturel. Elle demeure une région particulièrement jeune (un quart de sa population à moins de 25 ans).

Concernant son économie, la Haute-Normandie occupe la première place pour sa façade maritime et représente la cinquième région de France pour son commerce extérieur. Elle se situe en effet dans une position géographiquement stratégique la reliant au cœur économique européen, et s'appuie sur des complexes portuaires (Rouen et Le Havre) et des ports littoraux de commerce et de pêche compétitifs (Fécamp, Dieppe et Le Tréport). Son Produit Intérieur Brut (PIB) s'élève à 48.95 milliards d'euros et son PIB par habitant atteint environ 27 000 euros, la situant respectivement à la 13^{ème} et 6^{ème} place par rapport aux régions de France Métropolitaine.

Concernant sa structure économique, elle se caractérise par un secteur industriel important, représentant environ 20% de l'emploi total, plaçant la région en 4^{ème} position en part de l'emploi industriel (2008). Les 6900 établissements que compose ce secteur, se caractérisent par de grands établissements dont les sièges sociaux sont situés hors de la région (région parisienne ou à l'étranger). Ainsi 46% de l'emploi dépend d'un siège hors région, soit le taux de dépendance le plus élevé de France. En revanche, le secteur des services apparaît moins représenté qu'au niveau national mais reste le principal pourvoyeur et créateur d'emploi. Cependant les atouts industriels et le développement des nouvelles technologies fournissent de réelles opportunités au secteur pour s'élargir.

Du point de vue de l'emploi, fin 2009 le chômage représentait 10.5% de la population soit un point de plus que la moyenne nationale et le taux de destruction de l'emploi salarié en 2009 dans le domaine marchand non agricole (nombre d'emplois détruits en 2009 sur le nombre d'emplois total du 4^{ème} trimestre 2008) s'élève à 3.3% contre 2.1% en moyenne pour la France. La région a été en effet fortement touchée par la crise, conséquence de sa forte identité industrielle, se traduisant par

I.1 Les spécificités économiques de la région

Economie sociale et solidaire : ensemble des coopératives, mutuelles, associations et fondations dont les activités de production de biens et de services ne visent pas l'enrichissement individuel mais le partage et la solidarité au bénéfice de l'homme.

des conséquences économiques difficiles notamment pour les jeunes ou 25% d'entre eux sont au chômage contre 19.7% à l'échelle nationale.

Du point de vue de l'entrepreneuriat, le taux de création d'entreprises c'est-à-dire le rapport des créations d'entreprises d'une année au stock des entreprises au 1^{er} janvier de cette même année, s'élevait à 10.29% en 2008, plaçant la région en 11^{ème} position, alors que si l'on rapporte le nombre de créations d'entreprises au nombre d'habitants, la région occupe la 19^{ème} position avec 3.4 entreprises créées pour 1000 habitants.

Les enjeux majeurs de l'économie Haut-Normande (d'après le « Diagnostic de l'économie régionale ». Ernst and Young. Novembre 2010)

➤ Le constat

Ces cinq dernières années, l'économie haut-normande a connu des évolutions structurelles majeures engageant une nécessité de créer de nouvelles formes d'accompagnement de l'économie (nouvelles formes d'emploi, à l'image de l'économie sociale et solidaire notamment) en raison de difficultés inhérentes aux modèles d'entreprises et aux charges croissantes subies par les collectivités. Ces évolutions structurelles s'observent de deux manières : sur le plan concurrentiel avec l'émergence de pays nouvellement concurrentiels (en termes de coûts mais également d'innovations) et sur le plan environnemental avec une exigence sociale de plus en plus marquée couplée à des enjeux énergétiques avérés.

➤ Les enjeux

Ces enjeux sont multiples recouvrant l'activité économique et interne externe de la région. Il s'agit ainsi pour la Haute-Normandie de :

- s'appuyer sur une identité industrielle et agricole

Malgré la crise sévissant davantage dans la région, le secteur industriel, notamment par ces grandes entreprises dans l'industrie automobile, l'industrie aéronautique et l'industrie de la pharmacie, demeure néanmoins un atout majeur pour le développement économique local. Pour cela, la région doit favoriser la mutation des secteurs économiques historiques vers des activités en émergence, promouvoir les secteurs porteurs (logistique, énergie, santé-pharmacie, biotechnologies etc.), poursuivre la structuration des filières au moyen d'organisations

I.1 Les spécificités économiques de la région

chargées de la réflexion et de la dynamique autour d'enjeux stratégiques (recherche et innovation, formation etc.) et développer des alliances entre les acteurs des différentes régions.

- renforcer la présence de la région à l'international

Cette présence prend effectivement deux formes, d'une part, la présence des entreprises hautes-normandes à l'extérieur, et d'autre part, la présence des entreprises étrangères sur le sol Haut-Normand.

- Diversifier les activités et promouvoir les nouvelles façons d'entreprendre

Il s'agit pour la Haute-Normandie de développer les éco-technologies (dont l'identité industrielle demeure un facteur propice à son développement) en reconsidérant les métiers de l'artisanat et de la maintenance, en augmentant le tertiaire et réduire la dépendance à l'industrie, et accélérant le développement de l'économie sociale et solidaire.

-Relancer l'entrepreneuriat et renforcer la structuration financière des entreprises

Il s'agit d'assurer un soutien financier et d'accompagnement en direction des créations, des reprises ou transmissions d'entreprises (simplification du parcours d'aide, culture de l'entrepreneuriat, favoriser l'ancrage des PME dynamiques sur le territoire).

- Monter en gamme dans l'économie de la connaissance

L'enjeu est d'adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises, d'améliorer l'attractivité des métiers issus de secteurs clés et de renforcer l'effort d'innovation (au-delà de l'innovation technique, telles que l'innovation organisationnelle, commerciale etc.).

Les secteurs d'activité et l'emploi

Au recensement de la population 2006, la Haute-Normandie comptait 712 587 emplois représentant 3% de l'emploi en France.

L'une des caractéristiques majeures de la région est le poids de l'industrie au sein de l'économie régionale (19.9% contre 15.2% pour la France) malgré les mutations de l'emploi industriel. En termes d'emploi, le secteur représente environ 142 000 emplois, principalement dans les secteurs de la Chimie –caoutchouc – plastique (soit 14.6% des emplois industriels), des industries agricoles et alimentaires (11.6%), des industries des équipements mécaniques (10.8%), de la métallurgie (10.5%) ou de l'industrie automobile (10.1%).

I.1 Les spécificités économiques de la région

Secteur d'activité : En France, selon la définition de l'Insee, « un secteur d'activité regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée)... L'activité d'un secteur d'activité « n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche regroupe des unités de production homogènes. »

Concernant le secteur agricole (activités agricoles primaires et industries agro-alimentaires), il se caractérise en Haute-Normandie par une sous-représentation par rapport à la moyenne française (2.7% de l'emploi contre 3.5%).

Concernant le secteur de la Construction, sa représentation en termes d'actifs en emploi est presque autant équivalente à celle de la moyenne nationale (6.9% contre 6.5%), il demeure un secteur à potentialité d'emplois forte.

En termes de spécialisation de la structure productive, plus de sept salariés sur dix travaillent dans l'un des dix principaux secteurs d'activité de la région, contre un taux de spécialisation légèrement inférieur pour la moyenne française (65.4%).

La Seine-Maritime dispose d'un profil quasi-identique à celui de la région hormis une légère sous-représentation de l'industrie (18.5% contre 19.9%) et par conséquent une légère sur-représentation des Services (60.2% contre 58.5%). Au niveau détaillé, les principaux secteurs en termes d'emploi sont ceux de la *santé action sociale* (12,8%), de l'administration publique (8,9%), de l'éducation (8%), du *commerce de détail, réparations* (7,2%) et de la *construction* (6,9%).

Le département de l'Eure se caractérise par une sur-représentation de l'Industrie par rapport au niveau régional (23,3% contre 19,9%) et une sous-représentation des Services (54,1% contre 58,5%). Au niveau détaillé, les principaux secteurs en termes d'emploi sont la *santé, action sociale* (11,4%), l'*administration publique* (9,1%), l'*éducation* (7,5%), le *commerce de détail, réparations* (7,2%) et les *services opérationnels* (7,1%).

Sur le plan de la création d'emploi, la région a été peu créatrice entre 2002 et 2008 par rapport au niveau national (respectivement +0.7% d'emplois salariés supplémentaires et +4.2%). Des inégalités demeurent en termes de création d'emploi entre les différents secteurs d'activité. En effet, le secteur de l'Industrie a perdu 13.3 % de ces effectifs (soit en destruction soit en transfert vers le secteur des Services) au cours de la période. Les secteurs touchés les plus lourdement ont été ceux de la *fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure* (-59,6%), de la *fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques* (-41,3%), du *travail du bois, industrie du papier et imprimerie* (-26,2%), de la *fabrication de matériels de transport* (-25,5%), de l'*industrie chimique* (-15,4%), de la *fabrication d'équipements électriques* (-12,5%) et de la *fabrication de produits en caoutchouc et en plastique* (-11,3%).

I.1 Les spécificités économiques de la région

Une autre caractéristique de la région réside dans la sous-représentation du secteur des services par rapport à la moyenne française (70.5% des emplois contre 75.8%), expliquée en partie par un retard du « tertiaire supérieur » (fonctions de décisions, de gestion, de R&D, services à haute valeur ajoutée, etc...). Cependant malgré ce constat, avec ces 502 374 emplois, le secteur reste le **moteur de l'emploi régional**. Ainsi, les principaux secteurs employeurs de services sont les *secteurs de la santé, action sociale* (17.6% des emplois de services), *l'administration publique* (12.7%), *l'Education* (11.1%), *le commerce de détail, réparation* (10.2%) et *les transports* (8.2%).

Le secteur des Services en revanche, a été le plus créateur d'emploi avec une augmentation du volume d'emploi de 7.4% (soit 15 000 emplois créés) sur la période 2002-2008. Les activités de Construction ont également créées des emplois (+18.3% soit 7 500 emplois créés supplémentaires) ce qui a permis de compenser pour partie les pertes subies par l'Industrie. En revanche le Commerce a quasi maintenu ses volumes d'emploi (-0.4%).

La région Haute-Normandie se caractérise par un tissu dense de **petites et moyennes entreprises** (environ 80% des établissements sont des établissements de moins de 10 salariés) structurées autour de grands établissements nationaux et internationaux. En revanche, le quart des emplois est concentré sur des établissements de plus de 200 salariés.

I.2 Les besoins de main d'œuvre de la région

L'Enquête Besoins de Main

d'Œuvre : il s'agit d'une enquête annuelle sur les besoins de main d'œuvre des entreprises de la région Haute-Normandie pour l'année 2010, menée par Pôle Emploi et la participation du Credor. Elle porte sur 63 541 établissements relevant de l'Assurance chômage de la région (hors administrations de l'Etat et entreprises publiques).

Repère méthodologique : par souci d'actualisation des données et d'une meilleure représentation actuelle des besoins des entreprises, il a été décidé de travailler sur des données 2010 malgré un champ d'étude portant sur les années 2008 et 2009. Ce choix induit une hypothèse de stabilité de la structure de la demande d'emploi et de l'offre de formation. Cependant, les intentions d'embauche des entreprises sont à interpréter avec prudence. En effet, elles sont un indicateur sur les besoins de main d'œuvre des entreprises à un instant « t », elles décrivent leur état de santé mentale en fonction de leur état d'esprit (optimisme ou pessimisme) selon le contexte économique, leur activité etc. Elles ne décrivent donc pas un volume d'embauche effectif mais intentionnel

Les intentions d'embauche des entreprises haut-normandes

Sur l'ensemble des entreprises comptabilisées dans cette enquête 18.2% ont émis une intention de recrutement en 2010 soit 28 348 projets de recrutement dont 71% pour le département de la Seine-Maritime et 29% des projets d'embauche pour l'Eure. Le bassin de Rouen rassemble 28% des intentions d'embauche, Le Havre 17%, Evreux 13%, ces trois zones totalisent presque la moitié des projets de recrutement alors que la zone du Tréport n'en représente que 1.8%.

Sur le plan sectoriel, le secteur des Services (dont commerce) contribue à 75% d'intentions d'embauche, le secteur de la Construction à 10.4% l'Industrie manufacturière à 8% et l'Agriculture (dont industrie agro-alimentaire) à 6.5%. Pour le secteur des Services (hors Commerce), un quart des projets de recrutement concerne les activités de la santé et de l'action sociale, 16% des services scientifiques, techniques, administratifs et soutien et 14% à des services de l'hébergement et la restauration. Pour les services liés au Commerce, il s'agit principalement de commerce de détail.

Parmi les métiers les plus recherchés, plus d'un tiers sont les métiers de la vente, du tourisme et des services (dont 15.4% correspondent aux aides à domiciles, aides ménagères et travailleuses familiales, 9.9% d'agents d'entretien de locaux, 9.2% de serveurs de cafés, de restaurants, 7.4% de commerciaux, 6.8% d'aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, et 5.5% d'employés de maison et personnels de ménage, occupant ainsi respectivement les 1^{er}, 4^{ème}, 5^{ème}, 6^{ème}, 7^{ème} et 9^{ème} rang des métiers les plus recherchés par les entreprises en 2010). Les métiers du social et médico-social représentent 15% des métiers recherchés dont 26.5% de professionnels de l'animation socioculturelle (2^{ème} rang des métiers les plus recherchés par les entreprises) et 25% d'aides-soignants (3^{ème} rang). Les « autres métiers » représentent 11% des métiers recherchés par les entreprises haut-normandes dont 17.6% d'agriculteurs salariés et ouvriers agricoles (10^{ème} rang) et 13% de jardiniers salariés, paysagistes. Les ouvriers du bâtiment et de l'industrie représentent chacun 9% des métiers recherchés par les entreprises haut-normandes.

I.2 Les besoins de main d'œuvre de la région

Les *fonctions administratives* rassemblent 7% des métiers les plus recherchés dont 31.3% pour des postes de *secrétaires bureautiques et assimilés* (8^{ème} rang).

Les intentions d'embauche varient également **selon la taille de l'entreprise**. Ainsi, 60% des intentions d'embauche sont exprimées par des établissements de moins de 20 salariés, 14% par des établissements de 20 à 49 salariés et 26% par des établissements de 50 salariés et plus. Malgré le fait qu'en proportion, les petites entreprises ont des intentions de recruter plus faibles, elles demeurent le moteur en termes d'emploi en rapport à leur nombre.


Par conséquent moins de la moitié des besoins de main d'œuvre sont exprimés par des entreprises soumises à l'obligation d'emploi. Ce constat reste néanmoins à relativiser par le fait que les entreprises de moins de 20 salariés sont aussi des recruteurs potentiels de travailleurs handicapés malgré leur exonération aux contributions relatives à l'obligation d'emploi, c'est souvent leur sensibilité face au handicap qui va jouer de moteur à un processus de recrutement.

Les employeurs ont également évalué leurs difficultés d'embauche sur leurs projets de recrutement. En effet, cette enquête révèle qu'il existe des intentions fortes de recrutement émises par les employeurs pour certains métiers avec d'importantes difficultés d'embauche. Ainsi, les *aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales*, figurent parmi les métiers les plus demandés par les entreprises alors que selon elles, les offres ne devraient être satisfaites que de moitié, de même pour les *serveurs de cafés et de restaurants, les commerciaux, les employés de maison et personnels de ménage, les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles*.

Il existe des disparités sur les difficultés de recrutement des entreprises selon leur taille. Ainsi, pour les entreprises de moins de 20 salariés un emploi sur deux est jugé difficile à pourvoir contre un sur quatre pour les entreprises de plus de 200 salariés.

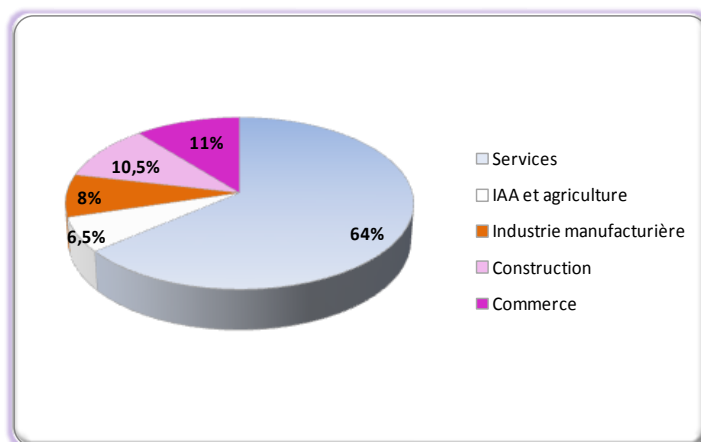
Des disparités sur la réalisation des projets de recrutement des entreprises existent d'autre part selon la localisation géographique des ces établissements (difficultés plus marquées dans l'Eure qu'en Seine-Maritime) et selon le secteur d'activité. Concernant ce dernier axe, le secteur de la Construction semble le plus touché par les difficultés de recrutement (6 postes jugés difficiles à pourvoir sur 10), ainsi que dans l'Industrie agro-alimentaires et l'agriculture (5 postes sur 10).

I.2 Les besoins de main d'œuvre de la région



Il est important également de souligner l'importance des emplois saisonniers (travail appelé à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs) dans les intentions d'embauche. Ainsi, un projet de recrutement sur quatre concerne des emplois saisonniers. Cependant plus de la moitié de ces emplois sont recherchés par les entreprises de moins de dix salariés, non soumises à l'obligation d'emploi.

Graphique I.1 Besoins liés aux secteurs d'activité



Graphique I.2 Famille de métiers les plus recherchés par les entreprises

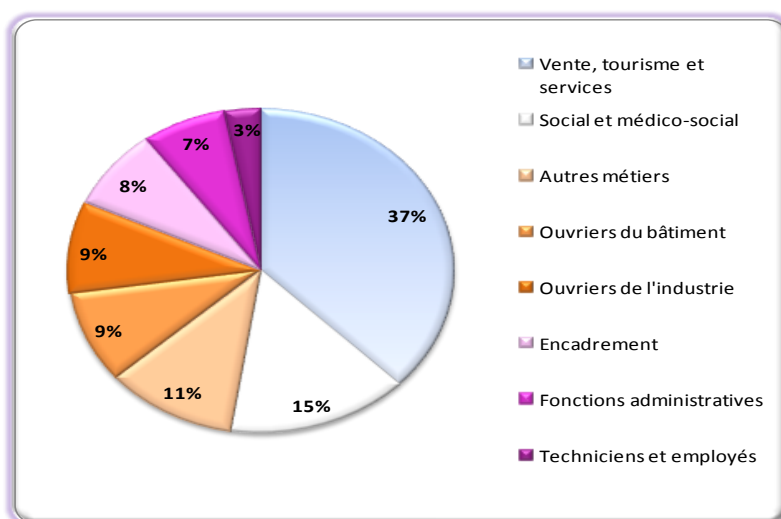


Tableau I.1 Métiers demandés par les entreprises

<i>Les 15 métiers les plus demandés par les entreprises</i>	Projets de recrutement	Projets de recrutement jugés difficiles à recruter
Aides à domiciles, aides ménagères et travailleuses familiales	1580	49%
Professionnels de l'animation socioculturelle	1126	24%
Aides-soignants	1062	35%
Agents d'entretien de locaux	1018	22%
Serveurs de cafés, de restaurants	948	53%
Commerciaux	762	45%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	693	28%
Secrétaires bureautiques et assimilés	636	30%
Employés de maison et personnels de ménage	567	44%
Agriculteurs salariés et ouvriers agricoles	558	49%
Cuisiniers	430	55%
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	429	71%
Vendeurs en habillement, accessoire et articles de luxe, sport, loisirs et culture	427	49%
Agents administratifs (saisie, assistantat RH, enquête,,,))	418	30%
Jardiniers salariés, paysagistes	413	44%

SOURCE: Enquête BMO 2010 - Pôle Emploi - Crédoc - Traitement CREFOR

I.2 Les besoins de main d'œuvre de la région

Les offres d'emplois recueillies par les prescripteurs en 2009

Pour apporter des éléments complémentaires à l'enquête sur les besoins de main d'œuvre, il apparaît intéressant d'étudier les offres d'emplois recueillies par les principaux prescripteurs sociaux que sont **Pôle Emploi et Cap Emploi**. Cette étude permet d'aborder les besoins de main d'œuvre des entreprises de façon effective en supprimant le caractère intentionnel de ces besoins. Pour des raisons de disponibilité des données l'année 2009 a été retenue, sous hypothèse que la structure des offres d'emploi soit restée stable entre 2009 et aujourd'hui.

L'analyse des offres de Cap Emploi permet d'affiner celle de Pôle Emploi en apportant des éléments sur les offres recueillies par les Cap Emploi susceptibles d'être pourvues par les demandeurs d'emploi reconnus handicapés.

➤ **La taille des entreprises proposant des offres**

Les offres d'emploi recueillies par Pôle Emploi (57 756 offres pour la Seine-Maritime et 20 814 offres pour l'Eure) concernent majoritairement des entreprises de 0 à 19 salariés (55% des offres pour la Haute-Normandie et 64% pour le département de l'Eure). Ainsi les offres concernant les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi, c'est-à-dire celles d'au moins 20 salariés, représentent 40% des offres (dont seulement 7% pour les entreprises de 500 salariés et plus).

Concernant les offres d'emploi recueillies par les Cap Emploi (1476 offres en 2009), 33% d'entre elles proviennent des entreprises de moins de 20 salariés, 23% entre 20 et 49 salariés, et 44% de plus de 50 salariés. Les offres issues des entreprises de moins de 20 salariés sont néanmoins moins nombreuses que les offres de Pôle Emploi notamment parce que les entreprises envoyant leurs offres à Cap Emploi sont davantage concernées par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (entreprises de plus de 20 salariés).

➤ **Les secteurs d'activité des entreprises proposant des offres**

En ce qui concerne les secteurs d'activité, les offres d'emploi recueillies par Pôle Emploi proviennent d'entreprises appartenant pour plus des trois quarts d'entre elles au secteur des services (78%), 10% pour le secteur du Commerce et 6% pour les secteurs de l'Industrie et de la Construction, pour la Haute-Normandie.

I.2 Les besoins de main d'œuvre de la région

Pour les offres d'emploi recueillies par les Cap Emploi, le secteur d'activité le plus représenté est celui des services. Ainsi le sous-secteur *santé humaine et action sociale* est le premier sous-secteur recruteur avec 250 offres recueillies en Haute-Normandie, le sous secteur *commerce – réparations d'automobiles et de motocycles* figure en seconde position avec 209 offres recueillies, *l'administration publique* se situant en 3^{ème} position avec 174 offres recueillies. Il existe néanmoins des disparités entre les différentes zones du département. Ainsi *l'industrie manufacturière* est le 2^{ème} dépositaire d'offres dans l'Eure (66 offres collectées) et le 4^{ème} dans la zone du Havre. Les offres des entreprises publiques recueillies par Cap Emploi concernent majoritairement la *Fonction publique territoriale* (61% des offres en Haute-Normandie) avec cependant des inégalités entre les différentes zones (48% pour les offres recueillies par Cap Emploi de Rouen-Dieppe et respectivement 85% et 72% pour Cap Emploi du Havre et de l'Eure). Par conséquent les offres des *Fonctions publiques d'Etat et hospitalière* sont plus nombreuses dans la zone Rouen-Dieppe avec respectivement 32% et 22% d'offre recueillies par Cap Emploi de la zone.

Sur le plan des métiers les plus recherchés, *les nettoyeurs de locaux et de surfaces* (agents d'entretien, techniciens de surface, conducteurs de machines de nettoyage etc.) occupent la 1^{ère} place des métiers les plus recherchés par les entreprises en 2009, venant ensuite les *représentants à domicile* (agents commerciaux, vendeurs à domicile, démarcheurs etc.) puis les *intervenants à domicile* (aides à domicile, aides familiales, aides ménagères, auxiliaires de vie etc.). *Les employés de libre-service* (employés de grande surface, vendeurs en parapharmacie, gestionnaires de stock libre-service etc.) et les *agents de service de collectivité* (agents hospitaliers, employés d'école, employés de cantine etc.) occupent respectivement la 4^{ème} et la 5^{ème} des métiers les plus recherchés par les entreprises. Une comparaison entre les besoins de main d'oeuvre des entreprises et des métiers recherchés par les demandeurs d'emploi TH sera effectuée dans la deuxième partie en admettant que les offres recueillies par Pôle Emploi ne représentent pas la totalité des besoins de main d'œuvre de l'ensemble des entreprises sur le territoire haut-normand.

I.2 Les besoins de main d'œuvre de la région

➤ Les caractéristiques des offres d'emploi recueillies

Dans cette sous-partie, seules les offres recueillies par Pôle Emploi seront analysées en raison d'une carence de données recueillies par les Cap Emploi sur ce sujet. Les contrats proposés par les entreprises sont à 77% des contrats classiques et intérimaires, 13% sont des contrats aidés (d'accès à l'emploi et d'avenir inclus depuis 2010 dans le contrat unique d'insertion) et 3% sont des contrats d'apprentissage. Les offres proposées sont 32% des contrats à durée indéterminée (de façon plus marquée en Seine-Maritime avec 34% des contrats) 17% des contrats intérimaires (davantage dans l'Eure avec 25% des contrats), les autres contrats étant des contrats à durée déterminée (dont les trois quarts sont des CDD de six mois au plus). Il s'agit donc d'offres d'emploi relativement précaires d'autant plus que seuls 32% de ces contrats sont à temps plein (les autres à temps partiel dont les trois quarts d'une durée inférieure à 8 heures par semaine).

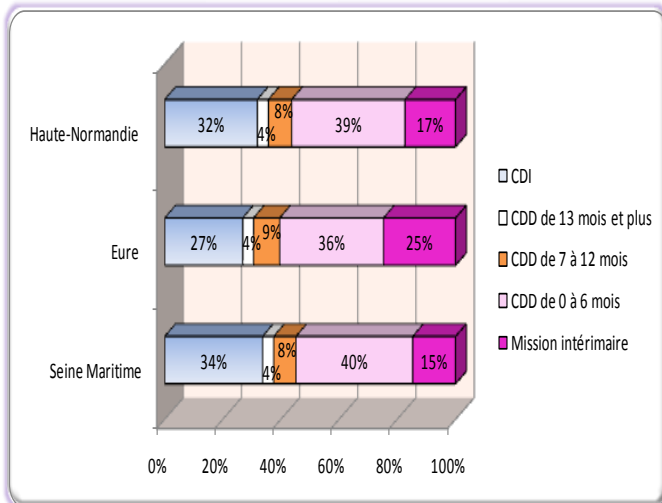
Les offres d'emploi en 2009 recueillies par Pôle Emploi

Tableau I.2 Qualification demandée et taille de l'entreprise

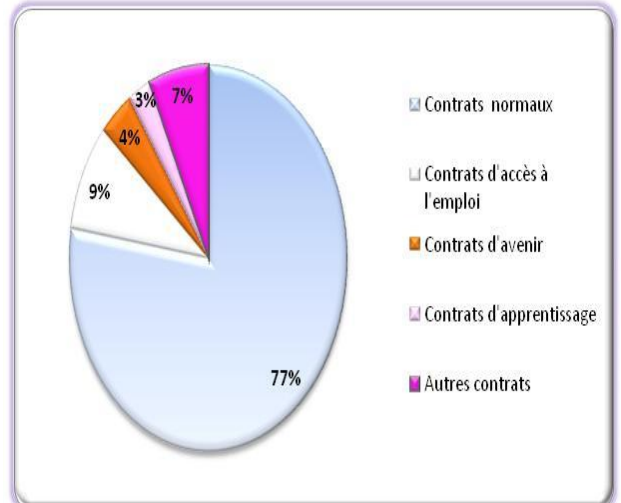
Qualification demandée	Seine Maritime	Eure	Haute-Normandie
Manœuvre	4%	3%	4%
Ouvrier	18%	30%	21%
Employé	65%	57%	63%
Technicien	8%	6%	7%
Agent de maîtrise	2%	2%	2%
Ingénieur et cadre	2%	2%	2%
Total	100%	100%	100%

Taille de l'entreprise	Seine Maritime	Eure	Haute-Normandie
Entre 0 et 19 salariés	52%	64%	55%
Entre 20 et 49 salariés	13%	11%	12%
Entre 50 et 499 salariés	20%	18%	20%
500 salariés et plus	9%	1%	7%
Non précisé	5%	5%	5%
Total	100%	100%	100%

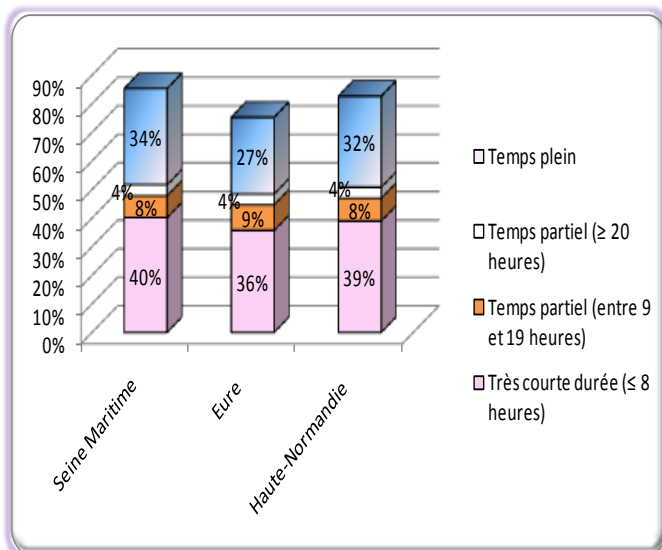
Graphique I.2 Nature des contrats



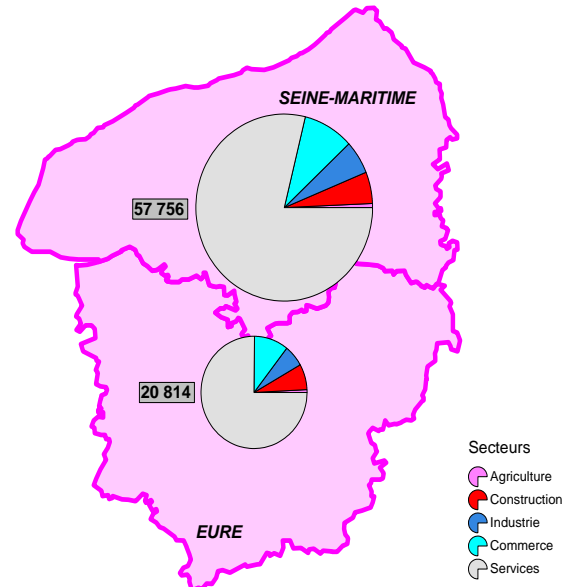
Graphique I.3 Nature des contrats



Graphique I.4 Type de contrat



Graphique I.5 Secteur d'activité



SOURCE : Pôle Emploi – Traitement CREFOR

Les offres d'emploi recueillies par Pôle Emploi en 2009

Tableau I.3 les emplois recherchés par les entreprises en 2009

Haute-Normandie	Rang
Nettoyeur/Nettoyeuse de locaux et de surfaces	1
Représentant/Représentante à domicile	2
Intervenant/Intervenante à domicile	3
Employé/Employée de libre-service	4
Agent de service de collectivité	5
Intervenant/Intervenante auprès d'enfants	6
Télévendeur/Télévendeuse	7
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	8
Cuisinier/Cuisinière	9
Agent de sécurité et de surveillance	10
Serveur/Serveuse en restauration	11
Jardinier/jardinière d'espaces verts	12
Agent administratif d'entreprise	13
Animateur/Animatrice généraliste de loisirs	14
Agent du stockage et de la répartition de marchandises	15

Les offres d'emploi TH recueillies par les Cap Emploi

Tableau I.4 Taille de l'entreprise (tous employeurs)

	2008		2009	
	Nombre	%	Nombre	%
Entre 0 et 19 salariés	561	41%	493	33%
Entre 20 à 49 salariés	305	22%	346	23%
Entre 50 à 499 salariés	410	30%	524	36%
500 salariés et plus	99	7%	113	8%
Total	1375	100%	1476	100%

Tableau I.5 Offres des entreprises publiques en 2009

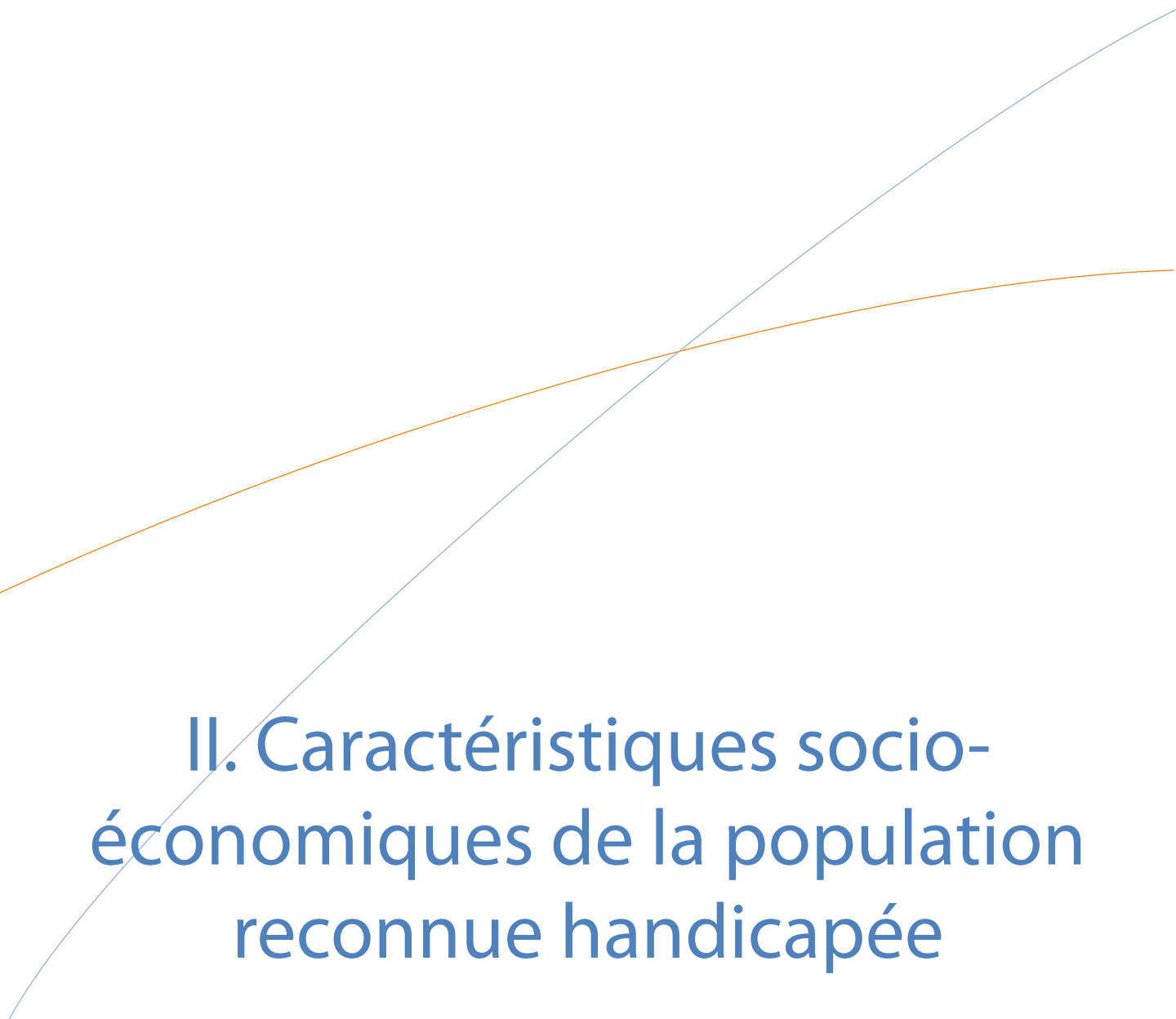
	Rouen-Dieppe		Le Havre		Eure		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Fonction publique d'Etat	42	30%	2	5%	9	12%	53	21%
Fonction publique territoriale	67	48%	34	85%	55	72%	156	61%
Fonction publique hospitalière	31	22%	4	10%	12	16%	47	18%
La Poste	2	1%	0	0%	0	0%	2	1%
Total	140	100%	40	100%	76	100%	256	100%

Tableau I.6 Secteur d'activité des cinq principaux employeurs en 2009

Rouen-Dieppe		Le Havre		Eure	
Nombre d'offres		Nombre d'offres		Nombre d'offres	
134	Santé humaine et action sociale	52	Santé humaine et action sociale	68	Administration publique
115	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	32	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	66	Industrie manufacturière
94	Activités de services administratifs et de soutien	30	Administration publique	64	Santé humaine et action sociale
76	Administration publique	24	Industrie manufacturière	62	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
62	Enseignement	22	Transports et entreposage	49	Activités de services administratifs et de soutien

SOURCE: Pôle Emploi – Traitement CREFOR

SOURCE: Bilans d'activité des Cap Emploi – Traitement CREFOR



II. Caractéristiques socio-économiques de la population reconnue handicapée

II.1 Les demandeurs d'emploi

DEFM : Les demandeurs d'emploi en fin de mois sont les personnes inscrites à Pôle Emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois.

Les demandeurs d'emploi

Tout comme en France, la Haute-Normandie a connu une hausse des effectifs inscrits à Pôle Emploi depuis 2008 avec l'apparition de la crise (contrairement aux années précédentes 2005 à 2008 où le nombre de demandeurs d'emploi avait diminué en raison d'amélioration des conditions sur le marché du travail). En ce qui concerne les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés (DETH), ils sont 7 265 (juin 2009) soit une augmentation de 13.5% en un an (augmentation deux fois plus importante pour les DEFM tous publics). Le nombre de chômeurs augmente davantage entre 2008 et 2009 dans l'Eure qu'en Seine-Maritime (+ 17.4% dans l'Eure et +11.7% en Seine-Maritime)¹. Par ailleurs l'augmentation du chômage des personnes reconnues travailleurs handicapés est plus élevée en Haute-Normandie qu'en France (respectivement +13.5% et +8.8%)

Caractéristiques des DEFM TH

La population des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés est une population **majoritairement masculine**, (d'autant plus dans le département de Seine-Maritime où 60% des DEFM TH sont des hommes pour les années 2008 et 2009). A l'inverse, la population DEFM est féminisée avec plus de 50% de femmes (d'autant plus dans le département de l'Eure).

Les DEFM TH sont **majoritairement âgés entre 25 et 49 ans** (à plus de 60% pour les deux départements). Les personnes âgées de 50 ans et plus représentent plus d'un tiers de l'ensemble des DEFM TH, soit deux fois plus que pour la population globale. Les moins de 25 ans ne représentent que 2% des DEFM TH (20% pour le tout public).

➤ Les **trois quarts des DEFM TH appartiennent à la catégorie A** des demandeurs d'emploi regroupant les personnes sans emploi, et tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi et n'ayant exercé aucune activité réduite au cours du mois (contre 60% pour le tout public).

➤ Les DEFM TH ont un niveau de formation faible, plus de **85% des personnes ont un niveau de formation V ou VI**.

➤ Les DEFM TH subissent majoritairement **un chômage de longue durée** (plus de 56%) contrairement à la population totale où la durée du chômage est principalement inférieure à un an. C'est un public éloigné du marché du travail en raison d'un faible niveau de qualification.

« Tableau de bord emploi/chômage des personnes handicapées – Région Haute-Normandie ». Direction de l'évaluation et de la prospective. Septembre 2009

II.1 Les demandeurs d'emploi

GFE : outil d'analyse intersectorielle des relations emploi formation fondé sur une entrée métier qui propose d'élargir les perspectives en matière d'emploi et de formation au-delà des besoins stricts des secteurs d'activité économique. Ils s'apparentent à des grandes familles de métiers.

➤ Tout comme la population totale, les **DEFM TH sont majoritairement des employés ou des ouvriers** (ces deux catégories représentent environ 90% de l'effectif total). En Seine-Maritime, il y a relativement plus d'employés que dans l'Eure (65% de l'effectif total TH contre 57%) et moins d'ouvriers (26% contre 36% dans l'Eure).

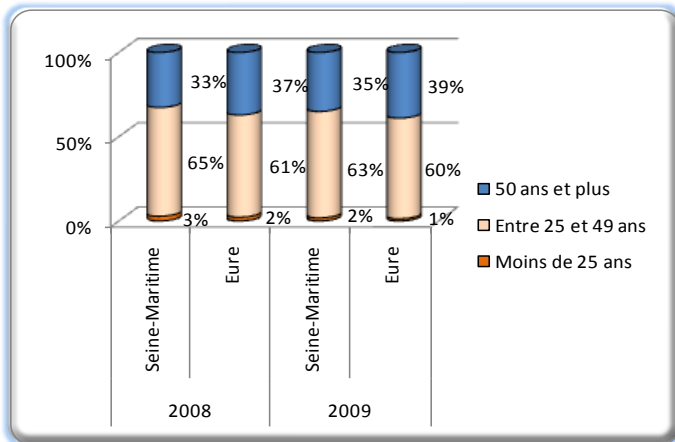
➤ **Les 3 premiers GFE d'inscription des DEFM TH** sont : *Entretien – Nettoyage* (d'autant plus pour le département de Seine-Maritime), *Transport Logistique* et *Tertiaire de bureau et tertiaire spécialisé*.

Les cinq métiers les plus recherchés par les DEFM TH sont : les intervenants auprès des enfants (agents d'école maternelle, auxiliaires de puériculture, nourrices agréées etc.), les intervenants à domicile (aides aux personnes âgées, aides à domicile, auxiliaires de vie etc.), les nettoyeurs de locaux et de surfaces (agents d'entretien, techniciens de surface, conducteurs de machines de nettoyage etc.) les agents de service de collectivité (agents hospitaliers, employés d'école, employés de cantine etc.) et les vendeurs en équipement de la personne (vendeurs en optique, lunetterie, vendeurs en chaussures, en prêt-à-porter etc.).

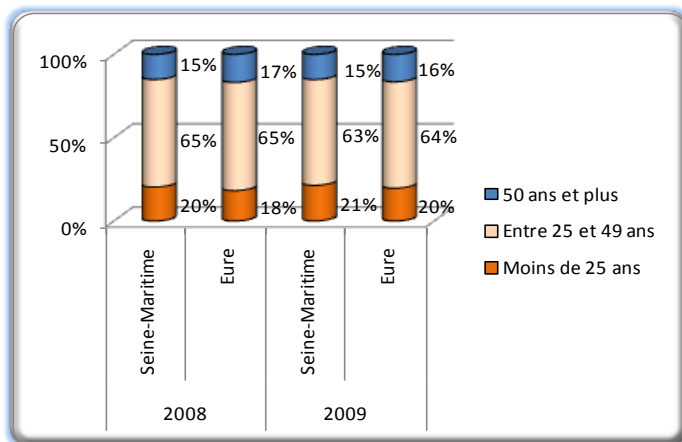
Si l'on compare les 15 métiers les plus recherchés par les entreprises déposant des offres à Pôle Emploi et les 15 métiers les plus recherchés par les DEFM TH (Cf. Annexe 1), on constate que **du côté de l'offre**, les représentants à domicile, les employés de libre-service, les télévendeurs, les cuisiniers, les agents de sécurité et de surveillance, les serveurs en restauration, les jardiniers d'espaces verts, et les animateurs généralistes de loisirs, ne figurent pas parmi les 15 métiers les plus recherchés par les DEFM TH.

Du côté des DEFM TH, on constate que les vendeurs en équipement de la personne, les agents de manipulation et de déplacement des charges, les secrétaires bureautiques polyvalents et spécialisés, les assistants des travaux publics et du gros œuvre, les ouvriers de la maçonnerie et les peintres en bâtiment, ne figurent pas parmi les 15 métiers les plus recherchés par les entreprises.

Graphique II.1 Âge des DEFM TH



Graphique II.2 Âge des DEFM tout public



Graphique II.3 Sexe des DEFM

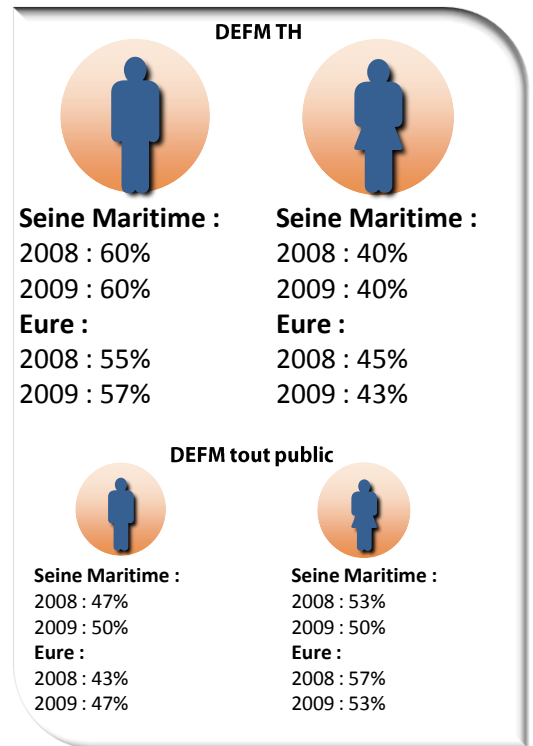


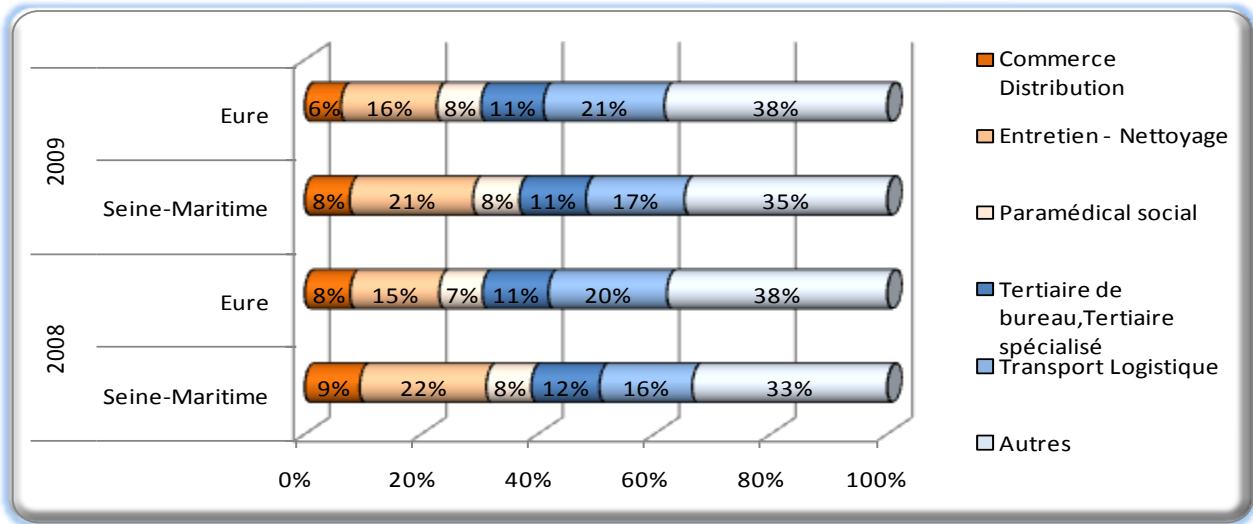
Tableau II.1 Caractéristiques des DEFM

Les catégories de demandeurs d'emploi	Seine-Maritime				Eure			
	2008		2009		2008		2009	
	TH	tout public	TH	tout public	TH	tout public	TH	tout public
A	76%	62%	78%	68%	74%	58%	77%	67%
B	10%	15%	9%	14%	10%	16%	11%	15%
C	14%	23%	13%	18%	16%	27%	12%	19%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Qualification								
Manœuvres	7%	4%	6%	4%	4%	3%	4%	3%
Ouvriers	24%	23%	26%	25%	35%	30%	36%	32%
Employés	66%	64%	65%	62%	57%	57%	57%	56%
Techniciens	2%	4%	2%	4%	2%	4%	2%	4%
Agents de maîtrise	0%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	1%
Ingénieurs et cadres	1%	3%	1%	3%	1%	4%	0%	4%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Niveau de formation								
Niveaux I et II	1%	7%	1%	7%	1%	5%	1%	5%
Niveau III	3%	8%	2%	8%	3%	8%	3%	8%
Niveau IV	9%	18%	9%	19%	9%	18%	9%	18%
Niveau V et V bis	56%	52%	57%	53%	55%	54%	56%	55%
Niveau VI	30%	15%	30%	14%	32%	15%	31%	14%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Type de chômage								
chômage de longue durée	57%	32%	57%	30%	61%	36%	56%	33%
chômage inférieur à un an	43%	68%	43%	70%	39%	64%	44%	67%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

SOURCE : Pôle Emploi – DEFM – Traitement CREFOR

Caractéristiques des demandeurs d'emploi en fin de mois travailleurs handicapés

Graphique II.4 GFE : DEFM TH



Graphique II.5 GFE : DEFM tout public

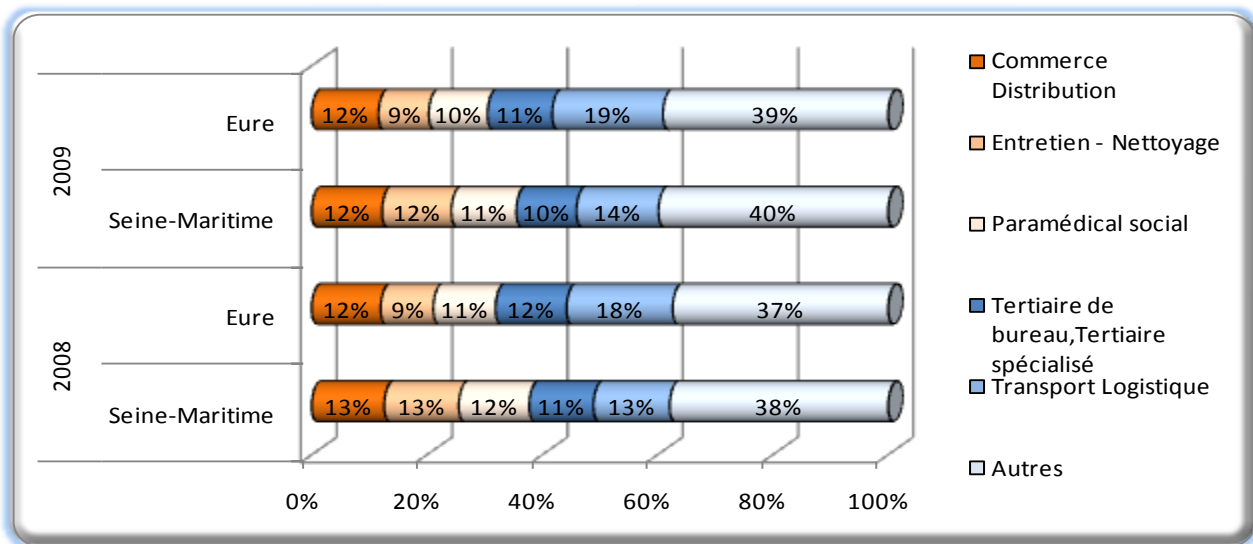


Tableau II.2 Les 15 métiers les plus recherchés par les DEFM TH et comparaison avec les offres d'emploi en 2009

DEMANDES	Rang
Intervenant/Intervenante auprès d'enfants	1
Intervenant/Intervenante à domicile	2
Nettoyeur/Nettoyeuse de locaux et de surfaces	3
Agent de service de collectivité	4
Vendeur/Vendeuse en équipement de la personne	5
Agent du stockage et de la répartition de marchandises	6
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	7
Agent de manipulation et de déplacement des charges	8
Secrétaire bureautique polyvalent(e)	9
Secrétaire bureautique spécialisé(e)	10
Agent administratif d'entreprise	11
Assistant/Assistante des travaux publics et du gros oeuvre	12
Ouvrier/Ouvrière de la maçonnerie	13
Peintre en bâtiment	14
Jardinier/jardinière d'espaces verts	15

SOURCE : Pôle Emploi - DEFM - Traitement CREFOR

Accords spécifiques : Pour les employeurs préférant s'organiser progressivement pour atteindre leur quota, les accords spécifiques définissent un programme annuel ou pluriannuel d'insertion professionnelle de salariés handicapés. Il comporte obligatoirement un plan d'embauche et au moins deux des plans suivants : une insertion et une formation, une adaptation aux progrès technologiques, un maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Ces accords spécifiques sont possibles dans l'entreprise depuis la loi de 2005. Ils sont conclus avec la Délégation Générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Repère méthodologique : les données présentées sur l'OETH correspondent aux années 2007 et 2008 en fonction de la Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Caractéristiques des entreprises assujetties à l'OETH

Une entreprise est dite assujettie à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), lorsqu'elle réunit un certain nombre de critères édictés par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005. Ainsi, les établissements de 20 salariés et plus ont l'obligation d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés sur leur effectif salarié. Cette obligation peut être répondue sous plusieurs formes : en emploi direct de travailleurs handicapés, en signant des contrats de sous-traitance, de prestations de service, de mise à disposition de bénéficiaires par le milieu protégé ou d'accueil de stagiaire en formation professionnelle. Ces prestations sont ensuite traduites en équivalent bénéficiaire dans la limite de certains seuils. Pour les entreprises ne remplissant pas leur obligation d'emploi, une contribution financière doit être reversée à l'Agéfiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), gérant les contributions financières versées par les entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Certaines entreprises de 20 salariés ou plus sont néanmoins non assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés parce qu'elles ont été créées récemment ou cessé leur activité dans l'année, parce qu'elles ont franchi le seuil de 20 salariés depuis moins de trois ans ou qu'elles ont moins de 20 salariés en équivalent temps plein au 31 décembre.

En Haute-Normandie, la **part des entreprises assujetties** à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), **représente 66% des entreprises de 20 salariés et plus** pour l'année 2008. Parmi ces entreprises 25% ne vont répondre à l'obligation d'emploi uniquement par l'emploi direct, 7.8% ont recours à un accord spécifiant un plan d'embauche en milieu ordinaire et des plans de formations, d'adaptations aux mutations économiques et/ou de maintien dans l'entreprise. D'autres à l'inverse n'emploient aucun travailleur handicapé (28.7% des entreprises assujetties) cependant ce constat est en baisse.

Les différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés varient relativement en fonction du secteur de l'entreprise mais de façon importante selon la taille de l'entreprise.

En ce qui concerne les modalités par secteur, les **accords spécifiques** marquent le secteur des service. La proportion d'entreprises n'employant que des bénéficiaires varie peu entre les secteurs et la part des établissements n'employant aucun bénéficiaire est en baisse sur l'ensemble des secteurs.

II.2 Les bénéficiaires de l'OETH

Dans le secteur privé

Recours unique à l'emploi : réponse des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés uniquement par l'emploi direct de BOETH.

Taux d'emploi global : représente le taux d'emploi direct (emploi direct de BOETH) et indirect (en équivalent BOETH) des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi.

En ce qui concerne les modalités par taille de l'entreprise, **l'accord spécifique** est plus largement utilisé par les **grandes entreprises**, le recours à l'emploi direct augmente avec la taille de l'entreprise, par contre le recours unique à l'emploi direct décroît avec la taille de l'entreprise de même que la part des établissements n'employant aucun travailleur handicapé.

La Caisse d'Epargne (appartenant au secteur des services et employant 2000 personnes), actuellement Groupe BPCE – Banque Populaire et Caisse d'Epargne, qui a développé une politique en faveur de l'emploi de personnes handicapées. En effet, fortement impliquée dans la lutte contre toute forme d'exclusion, la Caisse d'Epargne a notamment choisi de déployer une politique nationale forte en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Un accord collectif national 2009-2013 en faveur de l'emploi des personnes handicapées a été signé poursuivant la lignée d'un premier accord 2006-2008 au cours duquel 220 nouveaux travailleurs handicapés ont été recrutés. En Normandie, un chargé de mission handicap gère la politique de l'emploi des TH dans l'entreprise. En 2009, la Caisse d'Epargne de Normandie se situe au-delà de l'obligation des 6% avec un taux d'emploi direct d'environ 6% et un taux global d'environ 7.4% (en progression).

L'entreprise QUILLE, première filiale régionale BTP de Bouygues Construction et couvre les régions Haute-Normandie, Basse-Normandie et Picardie. Elle a signé un accord d'entreprise, en 2008 afin de gérer en totale autonomie la démarche handicap. Son taux d'emploi global atteint 6.67% en 2010 avec un taux d'emploi direct de 5% environ (contre 1.5% il y a 3 ans).

En 2008, le taux d'emploi c'est-à-dire la part des bénéficiaires dans l'emploi salarié des établissements (en équivalent taux plein) est de 2.8% en Haute-Normandie (en baisse de 0.1 point par rapport à 2007 due une baisse plus importante des bénéficiaires de l'obligation par rapport à celle des effectifs salariés en raison de la crise). Ce taux varie différemment selon le secteur d'activité de l'établissement (diminution dans le commerce, les services et l'industrie mais en augmentation dans le secteur de la construction). **Cependant, l'industrie représente le secteur ou l'on trouve le plus grand nombre des travailleurs handicapés** (4 438 BOETH en Haute-Normandie soit 49.3% sur l'ensemble des secteurs dont une large moitié en volume pour le département de la Seine-Maritime), suivi par le secteur des services (3 031 BOETH soit 33.7%), le secteur du commerce (930 BOETH soit 10.3%) et celui de la construction (594 BOETH soit 6.6%). L'Industrie a un double poids par rapport à son poids réel dans l'économie haut-normande qui peut s'expliquer par certaines dissemblances propres à la pénibilité de travail de chaque secteur, leur possibilité de reclassement, la présence de postes exigeant des aptitudes particulières etc.

II.2 Les bénéficiaires de l'OETH

Dans le secteur privé

BOETH : bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

En Haute-Normandie en 2008, **les trois principaux sous-secteurs employant des TH dans l'industrie** sont : *l'industrie automobile* (elle représente 11.4% des bénéficiaires de l'OETH), *la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique* (3.9%) et *les industries alimentaires* (3.5%). **Les trois principaux sous-secteurs employant des TH dans les services** sont : *la santé humaine et action sociale* (9.3%), *les activités de services administratifs et de soutien* (7.1%), et *les transports et entreposage* (6.7%).

Le taux d'emploi augmente avec la **taille de l'entreprise** (de 2.3% pour les petites structures assujetties contre 3.6% pour les établissements de plus de 500 salariés), une des explications, réside dans la capacité des grandes entreprises à pouvoir développer une véritable politique du handicap, leur permettant de réduire leurs fortes contributions. Cependant ce taux d'emploi plus élevé pour les grandes entreprises ne signifie que les plus petites entreprises n'embauchent pas ou faiblement. En effet, elles embauchent certes moins proportionnellement par rapport à leur masse salariale que les grandes entreprises mais sont néanmoins génératrice d'emploi. Ainsi en 2009, 55% des offres d'emploi en Haute-Normandie concernaient des entreprises de moins de 20 salariés et 60% des intentions d'embauche concernaient également ces entreprises.

Caractéristiques des Bénéficiaires de l'OETH

En 2008, 8 997 BOETH ont été recensés.

➤ Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleurs handicapés, sont en **majorité des hommes**, soit 69% des BOETH, à l'instar des DEFM TH, mais dans une moindre mesure (60%) pour le département de Seine-Maritime.

➤ **56% d'entre eux ont entre 25 et 50 ans et 42% ont plus de 50 ans**, ainsi les jeunes de moins de 25 ans représentent une minorité sur l'ensemble des travailleurs handicapés. Globalement, cette structure des âges correspond à celle des DEFM TH.

➤ Les bénéficiaires sont principalement des personnes qui ont obtenu une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour environ 66% ou un AT-MP (accident du travail-maladie professionnelle) pour environ 24% en Haute-Normandie.

➤ 90% de BOETH disposent d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), le reste se divisant entre les contrats intérimaires ou à durée déterminée.

➤ Les salariés reconnus handicapés sont majoritairement des ouvriers (61% d'entre eux dont 25% non qualifiés s'expliquant par le fait que les ouvriers sont fortement exposés au risque professionnels), 22% sont des employés, 14% des professions intermédiaires et seulement 3% de cadres. Ce faible niveau global de qualification s'explique également par un parcours d'études plus court chez les jeunes atteints de handicap.

II.2 Les bénéficiaires de l'OETH

Dans le secteur privé

➤ Profil général des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

On peut distinguer **trois profils de BOETH** rassemblant des caractéristiques communes (réalisés à partir d'une classification hiérarchique ascendante suivie d'une partition – Données DOETH 2008, traitement Direccte-Sepes). Ainsi, **le premier type de BOETH** regroupe les personnes d'âge moyen principalement âgés entre 30 et 49 ans avec une ancienneté moyenne de travail, en CDI, mais relativement plus souvent à temps partiel que pour les autres profils, et travaillant le plus souvent dans les secteurs des services ou du commerce (les variables « sexe » et « catégorie professionnelle » ne sont pas spécifiées). Il concerne les deux tiers des BOETH.

Le second profil rassemble 22% des actifs, il se caractérise par une forte représentation masculine (71% d'hommes) et âgés (95% de séniors) avec une ancienneté d'au moins 30 ans pour la quasi-totalité des actifs. Les bénéficiaires sont des ouvriers de l'industrie, en CDI, avec une reconnaissance de travailleur handicapé et maintenu dans l'emploi dans leur établissement.

Le troisième profil regroupe 12% des bénéficiaires, plutôt jeunes (45% ont moins de 30 ans), dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans et bénéficiaires de l'obligation d'emploi avant leur embauche. Il s'agit du groupe le plus féminisé (39% de femmes), souvent des employés disposant d'emplois précaires (intérim ou contrats à durée déterminée).

Tableau II.3 Les entreprises assujetties à l'OETH et effectifs salariés handicapés

Entreprises de 20 salariés et plus au 01/01/2007 et au 01/01/2008

	Seine-Maritime				Eure				Haute-Normandie				Haute-Normandie Evolution 2007/2008
	2007		2008		2007		2008		2007		2008		
	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	
Nombre d'entreprises	2994	100%	3045	100%	1112	100%	1143	100%	4106	100%	4188	100%	↑ 2%
Nombre de salariés	230464	100%	237170	100%	87900	100%	88760	100%	318364	100%	325930	100%	↑ 2%

Entreprises assujetties à l'OETH en 2007 et 2008

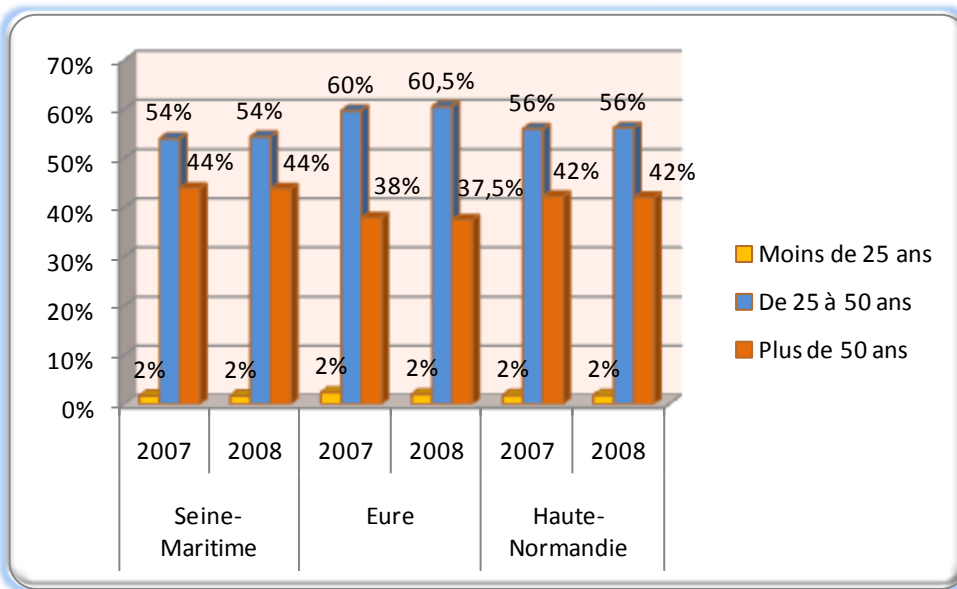
Nombre d'entreprises	1986	66%	2009	66%	765	69%	763	67%	2751	67%	2772	66%	↑ 1%
Nombre de salariés	187004	81%	186921	79%	69787	79%	68780	77%	256791	81%	255701	78%	↓ -0,5%

SOURCE : UNEDIC ET DOETH 2007 et 2008, DIRECCTE- Traitement CREFOR

Lecture : En Haute-Normandie, les entreprises assujetties représentent 66% de l'ensemble des entreprises d'au moins 20 salariés.

Caractéristiques des travailleurs handicapés

Graphique II.6 Âge



Graphique II.7 Sexe

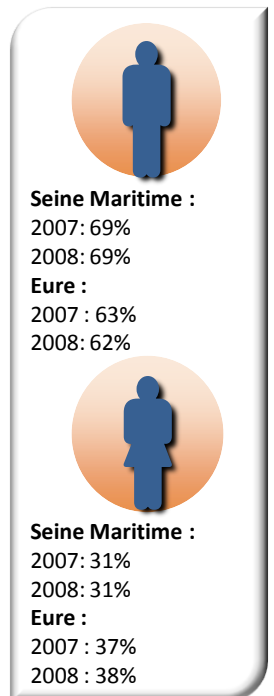


Tableau II.4 Contrat et reconnaissance du handicap

Par type de contrat

	Seine-Maritime				Eure				Haute-Normandie				Haute-Normandie Evolution 2007/2008
	2007		2008		2007		2008		2007		2008		
	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	
CDI	5928	94%	5996	93%	2124	89%	2224	87%	8052	93%	8220	91%	↑ 2%
CDD	107	2%	164	3%	46	2%	74	3%	153	2%	238	3%	↑ 0,5%
Intérim et mis à disposition	270	4%	285	4%	209	9%	254	10%	479	5%	539	6%	↑ 1,3%

Par reconnaissance du handicap

RQTH	4043	62,8%	1799	70,5%	1672	70,3%	4151	62,8%	5715	65,8%	5950	66,1%	↑ 4%
AAH	61	1%	45	1,8%	35	1,5%	76	1,2%	96	1,1%	121	1,3%	↑ 26%
Carte d'invalidité	53	0,8%	21	0,8%	15	0,6%	63	1%	68	0,8%	84	0,9%	↑ 23,5%
AT-MP	1596	25,3%	537	21%	529	22,2%	1583	24,6%	2125	24,5%	2120	23,6%	↓ -0,2%
Invalides pensionnés	481	7,6%	137	7,3%	119	7,3%	499	7,7%	600	6,9%	636	7,1%	↑ 6%
Mutilés de guerre	24	0,4%	6	0,2%	3	0,1%	26	0,4%	27	0,3%	232	0,4%	↑ 759,3%
Autres	47	0,7%	7	0,3%	6	0,3%	47	0,7%	53	0,6%	54	0,6%	↑ 1,9%

SOURCE : UNEDIC ET DOETH 2007 et 2008, DIRECCTE- Traitement CREFOR

Graphiques II.8 Répartition des travailleurs handicapés par grands secteurs d'activité

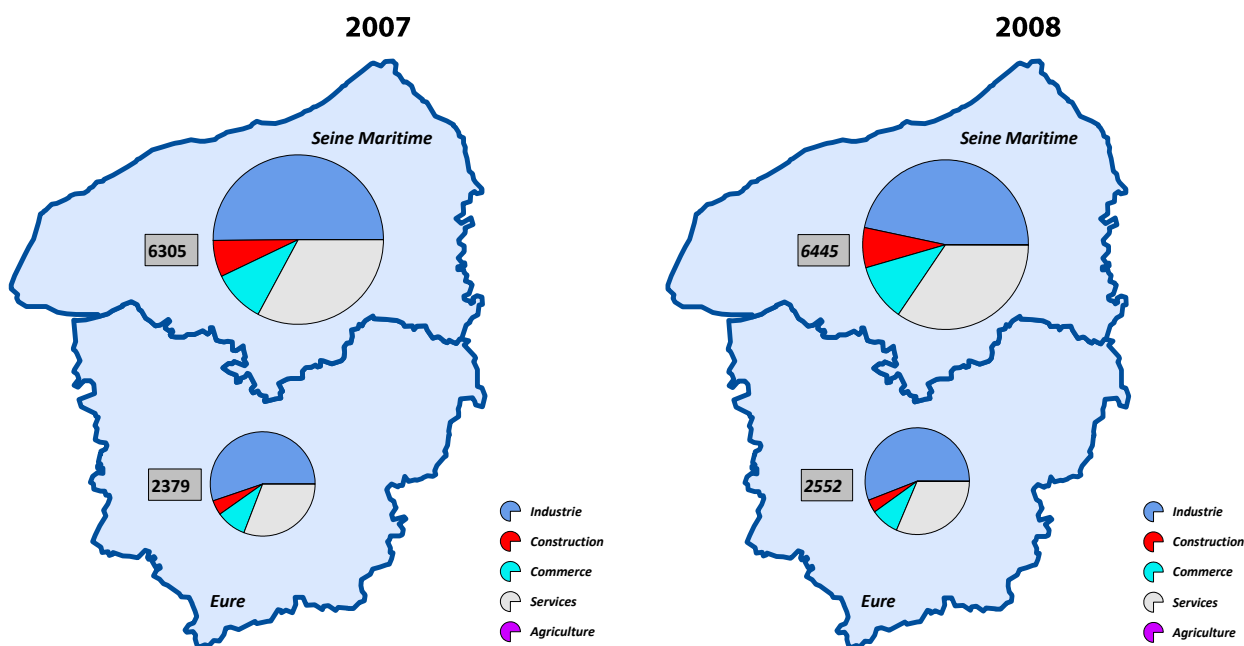


Tableau II.5 Focus sur les trois principaux secteurs employant des travailleurs handicapés

Industrie 2007					
Seine-Maritime		Eure		Haute-Normandie	
Effectifs salariés	%	Effectifs salariés	%	Effectifs salariés	%
Industrie automobile	17,3%	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	9,2%	Industrie automobile	12,9%
Fabrication de produits métalliques, hors machines et équipements	3,3%	Industrie pharmaceutique	6,9%	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	4,3%
Industrie chimique	3%	Industrie chimique	4,9%	Industrie chimique	3,5%
Services 2007					
Santé humaine et action sociale	8,1%	Santé humaine et action sociale	12,4%	Santé humaine et action sociale	9,3%
Transports et entreposage	7,2%	Activités de services administratifs et de soutien	6,2%	Transports et entreposage	6,6%
Activités de services administratifs et de soutien	6,2%	Transports et entreposage	4,9%	Activités de services administratifs et de soutien	6,2%

Lecture : En Haute-Normandie, 12,9% des BOETH travaillent dans l'industrie automobile en 2007.

Industrie 2008					
Seine-Maritime		Eure		Haute-Normandie	
Effectifs salariés	%	Effectifs salariés	%	Effectifs salariés	%
Industrie automobile	15,5%	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	8,9%	Industrie automobile	11,4%
Industries alimentaires	3,2%	Industrie pharmaceutique	6,8%	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3,9%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2,9%	Fabrication d'équipements électriques	5,6%	Industries alimentaires	3,5%
Services 2008					
Santé humaine et action sociale	8,6%	Santé humaine et action sociale	11,2%	Santé humaine et action sociale	9,3%
Transports et entreposage	7,8%	Activités de services administratifs et de soutien	8,2%	Activités de services administratifs et de soutien	7,1%
Activités de services administratifs et de soutien	6,6%	Transports et entreposage	4%	Transports et entreposage	6,7%

SOURCE : DOETH 2007 et 2008 – Traitement DRTEFP/DIRECCTE - SEPES

OETH dans le secteur public :

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne également les établissements publics de 20 salariés ou plus. L'obligation porte, à l'instar du secteur privé, sur la part de travailleurs handicapés que doivent employer les établissements : elle doit s'établir à 6 % de leur effectif d'assujettissement. Pour les entreprises ne remplissant pas leur obligation d'emploi, une contribution financière doit être reversée au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Taux d'emploi légal/global : représente le taux d'emploi direct (emploi direct de BOETH) et indirect (en équivalent BOETH) des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi.

Caractéristiques des entreprises assujetties à l'OETH

➤ En Haute-Normandie, 276 établissements étaient assujetties à l'OETH en 2007 et 2008, employant 67 883 agents en 2007, et 71 174 agents en 2008 dont environ **70% appartenant à la Fonction Publique Territoriale, 25% à la Fonction Publique Hospitalière** et le reste à la Fonction Publique d'Etat (part sous-estimée recouvrant uniquement les EPA nationaux, les organismes consulaires, les universités et CROUS).

➤ **Le taux d'emploi légal est de 4.46% en 2008, ce qui représente 3169 bénéficiaires dont 188 équivalents BOETH.** Le taux d'emploi direct s'élève donc à 4.2% et le taux d'emploi indirect (correspondant aux déductions des contributions de l'entreprise par la signature de contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, des dépenses liées à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi, et des aménagements de poste de travail), s'élève à 0.26%. Néanmoins une disparité entre les départements est observable : 3.78% pour l'Eure contre 4.66% pour la Seine-Maritime. Une disparité existe également entre les différentes fonctions publiques: 5.17% pour les EPA nationaux, organismes consulaires, universités et CROUS, contre 4.38% pour la Fonction Publique Territoriale. Ce taux d'emploi légal est en augmentation par rapport à 2007 en raison d'une augmentation de 0.04 point du taux direct et d'une légère augmentation du taux d'emploi indirect (+0.01 point).

De ce fait, au 1^{er} janvier 2008 (déclaration 2009), les employeurs publics devraient employer 1 198 personnes supplémentaires pour pouvoir prétendre atteindre les 6% d'obligation d'emploi (contre 1 275 au 1^{er} janvier 2007).

Néanmoins, globalement les entreprises de la Fonction publique remplissent d'avantage l'obligation d'emploi que les entreprises du privé (2.8% en équivalent temps plein en 2008 contre 4.46% dans la Fonction Publique).

En raison du champ restreint sur la définition retenue pour la Fonction Publique d'Etat, il n'est pas possible de réaliser des comparaisons régionales et nationales.

➤ Le rôle du FIPHFP

A l'image de l'AGEFIPH dans le secteur privé, le FIPHFP créé en 2006, dans le cadre de la loi du 11 février 2005, a pour objet l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (insertion professionnelle, maintien dans l'emploi, formation et information aux personnes handicapées). Il s'agit d'aides techniques et humaines (aménagement de poste, rémunération des agents chargés d'accompagner les travailleurs handicapés dans leur fonction etc.) et d'aides dans des actions de sensibilisation des acteurs. Au niveau national, il existe un comité chargé de définir la politique générale du fonds.

II.2 Les bénéficiaires de l'OETH

Dans le secteur public

Au niveau régional, ce réseau est composé de 7 délégués interrégionaux chargés de développer l'activité du FIPHFP au moyen de conventions signées avec les entreprises publiques pour favoriser l'accès ou le maintien des personnes handicapées dans l'emploi.

Le champ d'intervention du FIPHFP concerne les demandeurs d'emploi et salariés (agents publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais également les agents soumis à des restrictions médicales délivrées par la Médecine du Travail, d'où un champ plus large que dans le privé).

Le FIPHFP gère les plus grosses entreprises fortement générateur d'emploi avec l'objectif d'atteindre les 6 % (Ministère, collectivités, CHU etc.) et pour lesquelles des conventions ont été ou vont être signées.

A l'image de la Ville du Havre avec laquelle le FIPHFP a signé une convention d'une durée de 3 ans (jusqu'en fin 2012) dans le but d'atteindre les 6% d'obligation d'emploi. Pour cela un poste de chargé de mission a été créé devant remplir 4 objectifs : favoriser le maintien des personnes avec un handicap, favoriser le reclassement, repositionnement, favoriser l'intégration des personnes handicapées et sensibiliser les agents.

Caractéristiques des BOETH

➤ Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleurs handicapés est en augmentation entre 2007 et 2008 (**passant de 2815 BOETH à 2981, hors équivalent BOE**) malgré une stagnation du nombre d'entreprises assujetties sur la période, expliquant ainsi l'augmentation du taux d'emploi direct et légal.

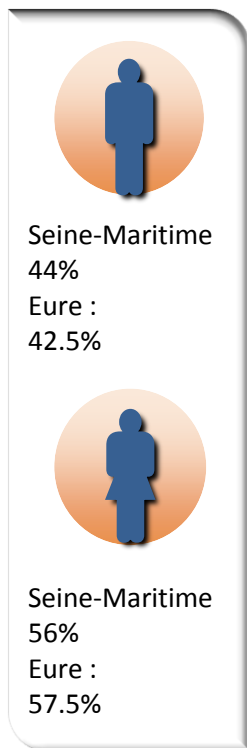
➤ Ce sont majoritairement des femmes (57% environ), avec la même tendance pour la France. Cependant seule la fonction publique territoriale admet une majorité d'hommes (60%).

➤ 79% des BOETH sont âgés entre 40 à 59 ans, et 19% entre 25 et 39 ans. Il s'agit donc d'une population relativement âgée inférieure à 1% de jeunes de moins de 25 ans.

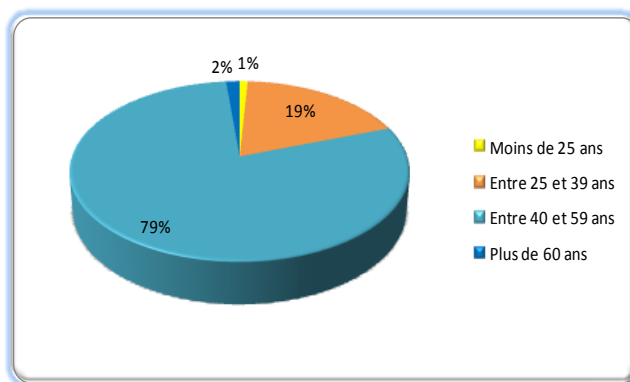
➤ Il sont 38% à bénéficier d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, 18% d'une allocation temporaire d'invalidité et 33% sont des agents reclassés ou assimilés.

➤ 2.6% des BOETH dans la fonction publique ont le statut de cadre (10.8% dans la fonction publique d'Etat) contre 27.1% pour l'ensemble des actifs de la Fonction publique en Haute-Normandie en 2007. Ainsi, à l'image du secteur privé employant moins d'un pourcent d'ingénieurs-cadres, peu de BOETH occupent des postes demandant un niveau de formation élevé. Une forte majorité de BOETH (72%) n'ont pas de diplôme ou un niveau infra-bac (statut C) occupant des postes dits « d'exécution », 12% sont statutaires B et 14% sont contractuels (dont 13% non cadres).

Graphique II.8 Sexe



Graphique II.9 Age



Graphique II.10 Statut

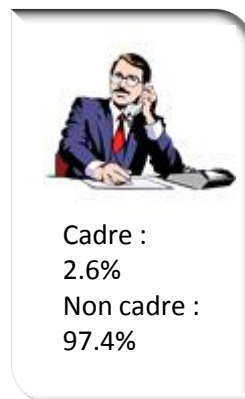


Tableau II.6 Reconnaissance des BOETH

	Seine-Maritime		Eure		Haute-Normandie	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Agents bénéficiant d'une RQTH	841	37%	216	40%	1057	38%
Agents reclassés ou assimilés	764	33%	174	33%	938	33%
Agents bénéficiant d'une ATI	420	18%	84	16%	504	18%
Autres	260	11%	60	11%	320	11%
Total	2285	100%	534	100%	2819	100%

Tableau II.7 Bénéficiaires, entreprises assujetties et taux d'emploi légal

	Seine-Maritime		Eure		Haute-Normandie	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Bénéficiaires et entreprises assujetties						
Bénéficiaires (hors équivalent BOETH)	2281	2396	534	585	2815	2981
Employeurs assujettis						
- EPA nationaux, organismes consulaires, universités, CROUS					17	15
- FPH					72	70
- FPT					187	191
Taux d'emploi légal						
EPA nationaux, organismes consulaires, universités, CROUS	2,73%	5,44%	2,83%	2,90%	2,74%	5,17%
FPH	5,02%	4,66%	3,54%	4,02%	4,72%	4,53%
FPT	4,44%	4,62%	3,78%	3,67%	4,28%	4,38%
Total FP	4,63%	4,66%	3,68%	3,78%	4,42%	4,46%



III. L'accueil et l'orientation professionnelle des personnes handicapées

II.1 L'accueil et l'orientation par les MDPH

Repère méthodologique :

les données présentées ont été collectées auprès des deux MDPH de la région. La saisie des données n'étant pas la même dans les deux MDPH, certaines données ne peuvent donc pas être comparées. La MDPH ne dispose pas de données suffisantes en 2009.

RQTH : la décision de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé est prononcée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH anciennement COTOREP). La demande de reconnaissance doit être déposée auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Créées par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs proches.

La personne handicapée est au cœur de ce dispositif de service public, via une prise en compte de son projet de vie et une évaluation fine de ses besoins par une équipe pluridisciplinaire, afin de reconnaître ses droits par la Commission des Droits et de l'Autonomie (CDA).

Les missions et domaines d'expertise des MDPH sont diverses : information, accueil et écoute, évaluation des besoins de compensation, élaboration du plan de compensation, attribution des prestations et, orientation scolaire, médico-sociale ou professionnelle, suivi des décisions, médiation et conciliation, accessibilité.

L'activité des Maisons Départementales des Personnes Handicapées

Les MDPH étudient les demandes des personnes handicapées concernant : l'ouverture du droit à l'allocation adulte handicapé (AAH), à l'allocation d'éducation pour enfant handicapé (AEEH), à la carte d'invalidité, ou au complément de ressources, l'attribution de la prestation de compensation, l'orientation scolaire et/ou professionnelle, la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, l'orientation vers un établissement ou service adapté.

Ainsi, en 2009 on constate que 23% des accords (ou demandes acceptées) correspondent à une reconnaissance de travailleur handicapé, 19% à une AAH, 26% à une carte de priorité et 16% à une orientation professionnelle. Ainsi, les dossiers retenus ne concernent pas uniquement des reconnaissances de travailleur handicapé, mais aussi des demandes d'allocations, d'orientations professionnelles etc. Une même personne peut effectuer plusieurs demandes selon sa situation et ses besoins.

III.1 L'accueil et l'orientation par les MDPH

Comme pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la demande d'orientation professionnelle est une démarche personnelle qui appartient à la personne handicapée ou à son représentant légal. La décision d'orientation professionnelle de la personne est prise par la CDAPH, sur la base des travaux de l'équipe pluridisciplinaire.

En 2008, **1 345 dossiers d'orientations professionnelles** ont été acceptés par la CDAPH contre 1 762 dossiers en 2009. Parmi les orientations proposées par la CDAPH en 2009, **45.5% concernaient des orientations en milieu ordinaire de travail** dont 39% sont des entreprises qui ne représentent aucune spécificité vis-à-vis des personnes handicapées, hormis leur obligation d'emploi dès lors qu'elles emploient vingt salariés ou plus. Les 7% restant, représentent les entreprises adaptées ou les Centres de distribution de travail à domicile c'est-à-dire des unités de production régies par une logique d'entreprise (recherche de rentabilité) employant au moins 80% de travailleurs handicapés et permettant ainsi un accès à l'emploi pour des personnes ayant une incapacité au moins égale à un tiers de la capacité d'un travailleur valide.

35% ont été orientés vers le milieu protégé dans un ESAT (Établissements médico-sociaux qui offrent des activités productives et un soutien médico-social à des personnes handicapées dont la capacité de travail est inférieure d'un tiers à celle d'un travailleur valide. Ils sont chargés de mettre en œuvre des actions de maintien des connaissances et des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale).

Une personne sur cinq a été orienté dans un centre de formation spécialisé (soit 11.6% en Centre de rééducation professionnelle – CRP) ou en centre de pré-orientation (soit 7.5% des personnes reconnues travailleurs handicapés, et dont l'orientation a posé des difficultés non résolues par la CDAPH). « La demande de formation émane de la personne, pour qu'elle soit considérée, ces aptitudes médicales sont vérifiées. Il faut que la personne ait une idée de la formation qu'elle souhaite suivre sinon elle est orientée en CRP pour réaliser un bilan de préorientation ou vers l'AFPA par sa plateforme d'orientation professionnelle spécialisée pour évaluer le niveau de la personne par rapport à la formation demandée ».

Les orientations vers les formations professionnelles ordinaires ou en apprentissage ne sont quasiment pas représentées (0.5% des personnes).

Pour les formations qualifiantes dans les CRP, il existe un suivi pour voir si les personnes ont accédé à un emploi par contre lorsqu'elles sont orientées par la MDPH en milieu ordinaire de travail, le suivi n'existe pas.

III.1 L'accueil et l'orientation par les MDPH

La MDPH de l'Eure relève certaines difficultés d'accès aux formations comme « la mobilité de la personne (le CRP peut être éloigné du lieu de résidence de la personne) mais ce n'est pas le handicap qui génère un frein mais davantage la situation familiale et sociale. Les listes d'attente des formations peuvent aussi décourager les personnes qui souhaitent accéder aux formations ».

Ainsi, **environ 80% des personnes sont orientées vers le marché du travail (ordinaire ou protégé) et une personne sur cinq est orientée en formation spécialisée** (afin d'évaluer ou de développer les capacités professionnelles de la personne et de permettre à la CDAPH de prononcer une nouvelle orientation professionnelle).

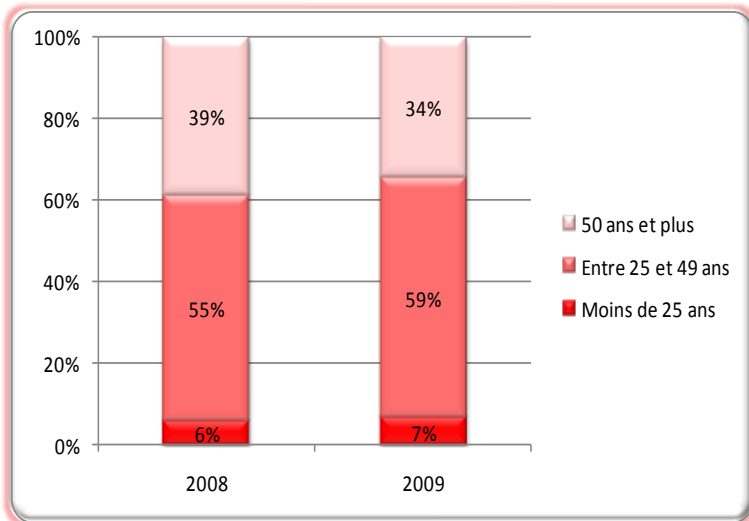
Après la décision de la CDAPH, Pôle Emploi et les Cap emploi, prennent le relais pour l'accompagnement vers l'emploi et le placement des personnes handicapées orientées vers le marché du travail. Pour ce faire, ils se basent sur l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et les préconisations formulées par la CDAPH.

Caractéristiques des personnes handicapées ayant obtenu une RQTH par la CDA de l'Eure

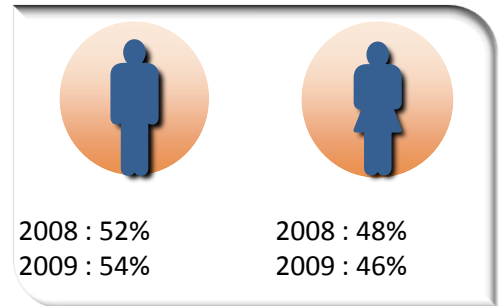
Les personnes ayant obtenu une reconnaissance de travailleurs handicapés sont en **majorité des hommes** (54% des personnes en 2009). Ce sont en majorité des personnes âgées de 25 à 49 ans (59% en 2009) avec une large proportion de personnes de 50 ans et plus, qui s'explique par de plus grandes difficultés de santé apparues avec l'âge.

Caractéristiques des personnes handicapées ayant obtenu une RQTH (MDPH 27)

Graphique III.1 Age



Graphique III.2 Sexe



Activité des MDPH

Graphique III.3 Décisions d'orientations prises par la MDPH 27

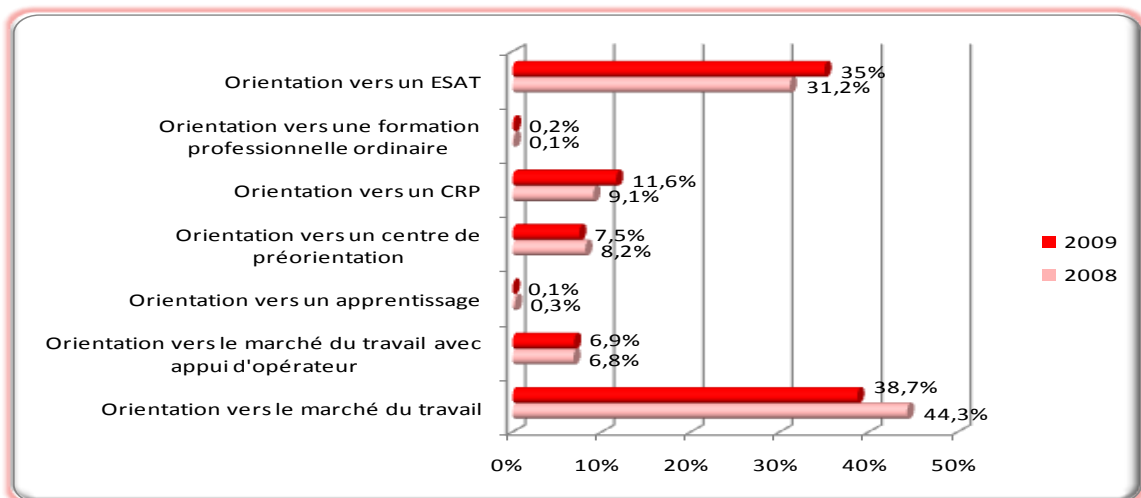


Tableau III.1 Demandes accordées par l'équipe pluridisciplinaire des MDPH 76 et 27 en 2009

	Seine-Maritime		Eure	
	Accords	%	Accords	%
Allocation Adulte Handicapé	5818	18%	2637	20%
Allocation Compensatrice	1014	3%	323	2%
Affiliation Gratuite Assurance Vieillesse	16	0%	1	0%
Carte de priorité	7922	25%	3529	27%
Complément de ressources	826	3%	247	2%
Orientations et reclassements Professionnels	5985	19%	1696	13%
Orientations en établissement ou service médico-social	2238	7%	570	4%
Prime de Reclassement	19	0%	0	0%
Reconnaissance Travailleur Handicapé	6270	20%	3383	26%
Prestation Compensation du Handicap	1710	5%	876	7%
Total général	31818	100%	13262	100%

Lecture : une même personne peut effectuer plusieurs demandes auprès de la CDAPH

III.2 L'accueil et l'orientation par les Cap Emploi

Repère méthodologique : concernant les services de Cap Emploi, seule l'année 2009 a pu être présentée en raison d'un changement de codification entre les années 2008 et 2009.

Réseau de structures départementales mis en place par l'AGEFIPH. Ce réseau est composé d'une Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement (EPSR) et d'un Organisme d'Insertion et de Placement (OIP). Leur objectif est de faire converger les compétences des personnes handicapées vers les besoins des entreprises en répondant à des questions liées au recrutement, au reclassement etc. Ainsi, ils fournissent un accompagnement aux personnes possédant un handicap, incluant la coopération d'un réseau de partenaires, et un accompagnement aux entreprises. En Haute Normandie, on comptabilise quatre organismes de Cap Emploi (deux sur la zone de Rouen-Dieppe, un sur la zone du Havre et un dans l'Eure).

L'activité des Cap Emploi

Sur l'ensemble des Cap Emploi de Haute-Normandie, **2 633 personnes ont été prises en charge sur l'année 2009** avec une augmentation de 12% du nombre de personnes prises en charge entre 2008 et 2009. 86% d'entre elles étaient inscrites à Pôle Emploi en 2009 et par conséquent 14% n'étaient pas inscrites soit parce qu'elles étaient salariées soit parce qu'elles sont venues spontanément prendre contact avec Cap Emploi pour (re)trouver un emploi sans passer par Pôle Emploi. Dans ce cas, ces personnes sont orientées en premier lieu vers Pôle Emploi afin qu'elles puissent engager une procédure d'inscription comme demandeur d'emploi avant une éventuelle reprise en charge par les Cap Emploi (ou par Pôle Emploi dans le cadre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi - PPAE). La part des personnes non inscrites à Pôle Emploi sur le nombre des personnes prises en charge par Cap Emploi est en forte augmentation entre 2008 et 2009 passant de 4.5% à 13.5%.

III.2 L'accueil et l'orientation par les Cap Emploi

Concernant les services de Cap Emploi, offres de services ont été fournies en 2009 pour 6 796 bénéficiaires. 26% de l'offre concernaient *l'évaluation-diagnostic* (l'identification des compétences issues des expériences professionnelles et personnelles de la personne tout en tenant compte des freins et de l'adéquation emploi/handicap). 17% concernaient *l'élaboration et/ou la validation du projet professionnel* (Exploration des champs professionnels et métiers possibles puis définition d'un projet avec la personne et validation de celui-ci) et l'accès à la formation (l'élaboration, la validation et la mise en œuvre du projet de formation puis suivi de la personne en formation), 21% concernaient *l'appui à l'accès à l'emploi* c'est-à-dire l'appui à la recherche d'emploi et à l'embauche.

Concernant les actions de formation, toutes les personnes ne bénéficient pas forcément d'une formation, celles-ci sont proposées en fonction des besoins de la personne en lien avec son projet professionnel (« au cas par cas », dans cette même logique, une personne peut bénéficier de plusieurs actions de formation (action de remise à niveau puis une action qualifiante).

Il existe des disparités entre les différents Cap Emploi de la région. En effet, l'offre de service évaluation et diagnostic ne représente que 19% sur l'ensemble des services de Cap Emploi Le Havre alors qu'elle représente presque 30% pour les autres Cap Emploi. En revanche, son offre de service sur le suivi du salarié en emploi représente davantage que pour les autres Cap Emploi (14% contre 1% pour l'Eure et 5% pour Rouen-Dieppe).

Les Cap Emploi relèvent certaines difficultés à l'accès à la formation.

-Une des principales difficultés **concernerait le financement de la formation** : les formations longues sont financées à 50% par l'Agéfiph, le problème est soulevé pour trouver des co-financeurs (s'il n'en existe pas pour une formation, soit le financement est à la charge de la personne soit la formation n'est pas réalisée, ce qui peut entraîner une perte de motivation dans l'engagement de la personne vis-à-vis de son projet professionnel).

III.2 L'accueil et l'orientation par les Cap Emploi

- Le manque de formations :

La fin du financement par l'Agéfiph des formations courtes dans le cadre du programme « Handicompétences », formations représentant un levier d'accès pour les TH avec de réelles possibilités de qualification, de formations adaptées face aux besoins des entreprises et de reprise de confiance en soi.

Le manque de formations en général par rapport aux attentes des entreprises (exemple : Cap Emploi du Havre recevant une forte demande d'agents administratifs des entreprises, d'où une volonté de mettre en place une plateforme tertiaire). Pour contrer ce problème différentes solutions sont proposées : création d'une structure centralisatrice de formations et des besoins des entreprises avec un médiateur pour que les formations soient rapidement engagées afin de répondre à leurs besoins.

-L'accès géographique aux formations : certaines formations sont difficiles d'accès aux TH parce qu'elles sont éloignées du lieu de résidence de la personne. Souvent, les personnes handicapées ne se présentent pas aux organismes de formation, soit parce qu'elles ne trouvent pas de moyens de transport, adaptés ou non à leur handicap (cf. Cap Emploi de l'Eure dont le département ne dispose pas de moyens de transport suffisamment dense), soit parce qu'elles ne veulent pas se déplacer (peur de l'éloignement par rapport au lieu de résidence). Il serait intéressant de permettre de meilleurs accès aux transports (travail avec les collectivités locales par exemple) et de développer des formations « de mobilité psychologique ».

- Les difficultés de prise en charge des personnes souffrant de troubles psychiatriques : les conseillers Cap Emploi ne disposent pas de compétences spécifiques pour prendre en charge ces pathologies qui demandent des professionnels intermédiaires.

Certains leviers ont été pointés par Cap Emploi pour pallier le manque de qualification des personnes handicapées prises en charge. Ainsi, les collaborations avec l'AFPA, demeure un levier d'accès à l'emploi. Le développement de l'alternance en entreprise devrait également permettre d'élever le niveau de qualification des DETH.

III.2 L'accueil et l'orientation par les Cap Emploi

Caractéristiques des personnes handicapées

Plus de 60% des personnes sont âgées de 25 à 49 ans, environ 30% ont plus de 50 ans, les jeunes représentent environ 9% de l'ensemble des personnes prises en charge. Il s'agit donc d'une population relativement âgée où plus de 60% des personnes ont plus de 40 ans.

Environ 80% des personnes ont un niveau de formation V ou VI. Ce qui correspond globalement aux niveaux de formation des DEFM TH. On remarque ainsi, que la population prise en charge par les Cap Emploi est moins qualifiée que la population DEFM dans son ensemble (moins de 70% sont de niveaux V ou VI).

Concernant les personnes inscrites à Pôle Emploi, elles sont majoritairement inscrites depuis moins de 6 mois (58% d'entre elles), 30% inscrites depuis 6 à 24 mois et 13% inscrites depuis 24 mois et plus, ce sont donc davantage des demandeurs d'emploi récemment inscrits. De plus, on ne constate pas d'évolution marquante entre 2008 et 2009 concernant la structure des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés par rapport à la variable «durée d'inscription à Pôle Emploi».

Concernant les personnes non inscrites à Pôle Emploi, leur durée d'inactivité demeure largement supérieure aux demandeurs d'emploi. En effet, en 2009, 65% des personnes étaient en inactivité professionnelle depuis 24 mois et plus ou n'avaient jamais travaillé. Il faut néanmoins préciser que ce taux élevé est du au nombre élevé de personnes n'ayant jamais travaillé (la moitié des personnes).

Seule une personne sur cinq était en inactivité depuis moins de 6 mois. Ainsi, une forte majorité des personnes sont en inactivité professionnelle de longue durée voire n'ayant jamais travaillé.

Globalement, une personne sur deux a un handicap moteur se définissant par la perte de la capacité du corps ou d'une partie du corps à se mouvoir (paralysies, amputations, infirmités motrices, myopathies, accident vasculaire cérébral, scolioses, etc.), une personne sur cinq a un handicap invalidant (maladies respiratoires, digestives, parasitaires ou infectieuses telles que le diabète, l'épilepsie, le sida, le cancer etc.) et 7% ont une maladie mentale (intellectuelle ou psychique), ce sont souvent ces personnes qui posent les plus de difficultés, en termes de prise en charge, aux conseillers.

III.2 L'accueil et l'orientation par les Cap Emploi

Concernant la reconnaissance administrative du handicap, elle peut être décidée par différents organismes (Sécurité Sociale ou Maison départementale des Personnes Handicapées) selon l'âge et la situation de la personne. Mais toutes les reconnaissances n'ouvrent pas droit à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En 2009, 90% des personnes accueillies disposaient d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). 4% d'entre elles disposaient d'une Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ou d'une pension d'invalidité.

Tableau III.2 Accueil et prise en charge

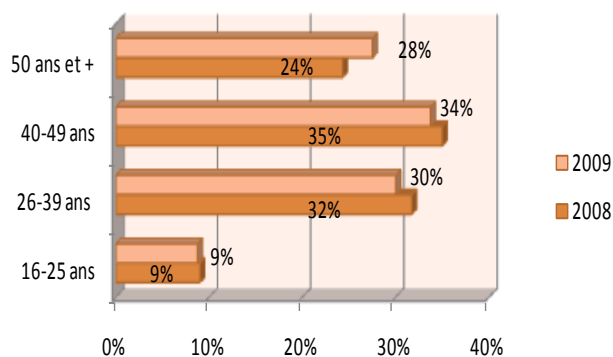
	Rouen-Dieppe			Le Havre			Eure			Haute-Normandie		
	2008	2009	Evolution 2008/2009	2008	2009	Evolution 2008/2009	2008	2009	Evolution 2008/2009	2008	2009	Evolution 2008/2009
Nombre de dossiers actifs au 31/12 (stock)	1708	1620	↓ -5%	1317	1336	↑ 1%	1287	1319	↑ 2%	4312	4275	↓ -1%
Nombre de personnes prises en charge dans l'année	968	1128	↑ 17%	499	539	↑ 8%	891	966	↑ 8%	2358	2633	↑ 12%
- inscrites à l'ANPE/Pôle Emploi à la date de prise en charge	945	1008	↑ 7%	454	477	↑ 5%	850	791	↓ -7%	2249	2276	↑ 1%
- non inscrites à l'ANPE/Pôle Emploi à la date de prise en charge	23	120	↑ 422%	45	62	↑ 38%	41	175	↑ 327%	109	357	↑ 228%

Tableau III.3 Services des Cap Emploi

TH ayant bénéficié des services en 2009	Rouen-Dieppe		Le Havre		Eure		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Evaluation diagnostic	1392	28%	647	19%	1164	30%	3203	26%
Elaboration et/ou validation du projet professionnel	850	17%	497	15%	730	19%	2077	17%
Accès à la formation	827	17%	617	18%	592	15%	2036	17%
Appui à l'accès à l'emploi	1472	30%	1107	33%	1289	33%	3868	32%
Mobilisation des appuis pour la compensation du handicap	161	3%	49	1%	72	2%	282	2%
Suivi du salarié en emploi	243	5%	464	14%	44	1%	751	6%
Total	4945	100%	3381	100%	3891	100%	12217	100%
Nombre de personnes concernées	2757	100%	1864	100%	2175	100%	6796	100%
Dont bénéficiaires du PPAE	1341	49%	941	50%	966	44%	3248	48%

Caractéristiques des personnes prises en charge

Graphique III.4 Âge



Graphique III.5 Niveau de formation

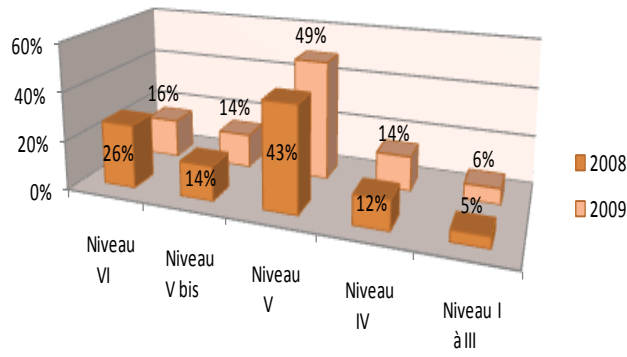
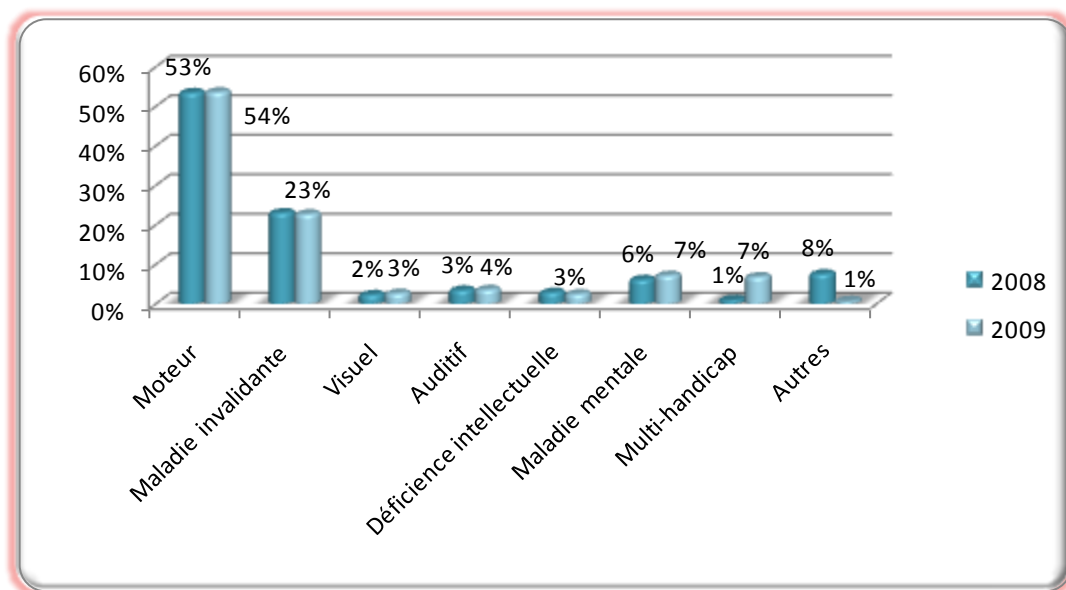


Tableau III.4 Reconnaissance du handicap et durée d'inactivité ou de recherche d'emploi

	Haute-Normandie	
	2008	2009
Reconnaissance du handicap	100%	100%
- Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé	81%	90%
- En attente de reconnaissance	2%	0%
- AAH sans autre titre	3%	4%
- Carte d'invalidité sans autre titre	1%	0%
- Pension ou rente d'invalidité	6%	4%
- Autres	7%	1%
Durée d'inactivité professionnelle	100%	100%
- Moins de 6 mois	45%	21%
- 6 à 12 mois	12%	7%
- 12 à 24 mois	13%	7%
- 24 mois et plus (ou n'ayant jamais travaillé)	30%	65%
Durée d'inscription à l'ANPE/Pôle Emploi	100%	100%
- Moins de 6 mois	58%	58%
- 6 à 12 mois	13%	17%
- 12 à 24 mois	13%	13%
- 24 mois et plus	16%	12%

Graphique III.6 Handicap principal



III.3 L'accueil et l'orientation par Pôle Emploi

DETH : Demandeur d'Emploi
Travailleur Handicapé

Les agences de Pôle Emploi ont pour mission d'aider les personnes handicapées à trouver un emploi durable :

- En participant à l'orientation professionnelle des personnes qui déposent un dossier de demande d'aide et/ou de reconnaissance de leur handicap au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.
- En s'engageant à mettre en œuvre avec la personne handicapée un parcours d'insertion adaptée en s'appuyant sur les procédures et les services de droit commun.
- En s'engageant à accueillir rapidement le travailleur handicapé pour son premier entretien professionnel.
- En mobilisant des prestations et des formations mises en place par d'autres acteurs en faveur des personnes handicapées (AFPA, GRETA, CCI, Organismes privés, etc.).
- En mettant en œuvre des dispositifs destinés à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés et leur adaptation aux postes de travail.

Pôle Emploi travaille en partenariat avec le réseau des Cap Emploi en déléguant l'accompagnement des personnes handicapées au titre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE).

Pôle Emploi accueille et accompagne vers l'emploi tout demandeur d'emploi, quelque soit son niveau de handicap et leur distance à l'emploi. Un correspondant « handicap » a été mis en place par Pôle Emploi pour chaque bassin d'emploi (ou regroupement de bassins d'emploi). Pôle Emploi relève « trois niveaux de besoins et donc de services rendus : les personnes avec expérience et qualifications qui sont autonomes dans leurs démarches ont de simples besoins de documentations, les personnes ayant des besoins d'appui ponctuel (sur un projet), et les personnes ayant des besoins d'accompagnement (contractuel) ».

Le correspondant est chargé des relations avec les autres institutions compétentes en matière d'emploi des personnes handicapées, notamment la MDPH et les Cap Emploi. « Les différents partenariats et la co-traitance avec les Cap Emploi permet une complémentarité des acteurs, par ailleurs très réactifs ». Il joue également un rôle essentiel au sein des agences locales pour l'emploi : animation du dispositif d'accueil des travailleurs handicapés, développement de l'information et des compétences des agents de Pôle Emploi en matière d'insertion des travailleurs handicapés.

III.3 L'accueil et l'orientation par Pôle Emploi

Par ailleurs, des conventions passées avec les MDPH fixent les modalités de participation de Pôle Emploi et des Cap Emploi aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire.

L'activité des Pôle Emploi

Les travailleurs handicapés s'inscrivent à Pôle Emploi en raison :

- d'une fin de contrat à durée déterminée (14% d'entre eux contre 20% pour le tout public),
- d'une reprise d'activité après une interruption de travail (11% d'entre eux contre 7% pour le tout public, lié en partie aux problèmes de santé)
- d'un licenciement économique (11% d'entre eux de même pour le tout public),
- d'autres motifs (ils comprennent notamment les contrats de transition professionnelle et les conventions de reclassement personnalisé qui sont des dispositifs proposés par les entreprises en cas de licenciement économique, cette catégorie est plus importante chez les TH que pour le tout public, 55% contre 38%).

En ce qui concerne les motifs de sortie 39% des demandeurs d'emploi reconnus handicapés sortent des services de Pôle Emploi **par cessation d'inscription pour défaut d'actualisation** (légèrement plus pour la population globale). Ce constat peut être expliqué par une forme de résignation de certains par rapport à un marché du travail difficile. Dans cette même logique, **15% des DETH mettent fin à leur recherche d'emploi** (9% pour le tout public). En outre, seulement 11% des DETH ont repris un emploi, en raison du contexte économique défavorable. Une personne sur dix, parmi les sorties, a bénéficié d'une action de formation financée par Pôle Emploi. Il s'agit des Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR). Ce sont des actions de formations destinées aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'une future embauche. Une aide est ainsi accordée aux entreprises qui s'engagent à former ou à faire former puis recruter un ou plusieurs demandeurs d'emploi. Elle peut, par exemple, être mise en place pour une action de pré-qualification dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

III.3 L'accueil et l'orientation par Pôle Emploi

Certaines difficultés liées à la prise en charge du public TH ont été soulevées par un des responsables du dispositif TH de Pôle Emploi.

D'une part, après avoir pointé les problèmes de communication liés au public TH, l'accueil des demandeurs d'emploi TH par Pôle Emploi semble se réaliser « dans des conditions inadéquates par rapport aux spécificités et exigences inhérentes à ce type de public. En effet, la planification du travail des conseillers et responsables TH (20 minutes par entretien) ne permet pas de répondre entièrement aux besoins des personnes handicapées qui demandent de l'attention, et par conséquent chronophage».

D'autre part, « contrairement aux formations courtes, les formations longues représentent davantage de demandes que de plans disponibles dans les organismes de formation, de ce fait il est impératif de mobiliser les moyens par rapport aux besoins directement liés au projet professionnel de la personne. Par exemple, les actions de remise à niveau doivent être prescrites uniquement en fonction du projet professionnel ».

Enfin, concernant « les prestations d'évaluation en milieu de travail, celles-ci semblent être difficiles à mettre en œuvre en raison du faible nombre d'entreprises qui acceptent ».

En définitive, outre la fonction première d'une action de formation (augmentation des compétences, remises à niveau etc) « la formation permet à des personnes handicapées de se remettre en confiance personnelle, d'opérer une rupture d'isolement comme moyen de se reconstruire un environnement social et de se recréer un réseau professionnel, même s'il n'y a pas systématiquement une insertion derrière ».

Les entrées et les sorties à Pôle Emploi

Tableau III.5 les motifs d'entrée

<i>Les motifs d'inscription à Pôle Emploi</i>	Seine-Maritime				Eure			
	2008		2009		2008		2009	
	TH	tout public	TH	tout public	TH	tout public	TH	tout public
Licenciement économique	12%	11%	9%	10%	16%	15%	13%	13%
Démission	1%	4%	1%	3%	2%	5%	2%	4%
Fin de contrat à durée déterminé	15%	20%	13%	20%	15%	21%	15%	21%
Fin de mission Intérim	6%	10%	5%	9%	6%	14%	5%	12%
Première entrée	1%	7%	1%	9%	0%	6%	0%	7%
Reprise d'activité après interruption	11%	6%	11%	7%	13%	6%	14%	8%
Autres cas	55%	42%	59%	42%	48%	34%	51%	35%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau III.6 les motifs de sorties

<i>Les motifs de sorties de Pôle Emploi</i>	Seine-Maritime				Eure			
	2008		2009		2008		2009	
	TH	tout public	TH	tout public	TH	tout public	TH	tout public
Reprise d'emploi	12%	11%	11%	11%	12%	12%	12%	13%
Entrée en stage	10%	9%	9%	9%	12%	7%	11%	8%
Cessation d'inscription pour défaut d'actualisation	37%	41%	41%	44%	32%	39%	37%	44%
Radiation administrative	12%	14%	11%	13%	10%	11%	8%	10%
Arrêt de recherche	17%	9%	14%	8%	21%	12%	16%	10%
Autres cas	12%	16%	13%	15%	13%	18%	15%	16%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

III.4 L'accueil et l'orientation par les Missions Locales

Entrée en situation : personne ayant trouvé une orientation

La Mission Locale est une structure d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement auprès des jeunes de 16 à 25 ans. Elle assure un service individualisé en fonction des besoins et des difficultés de chaque personne. Elle propose des réponses en termes d'emploi, de formation mais également sur les plans sanitaire et social (logement, santé ...). Elle vise donc à permettre une insertion professionnelle et sociale auprès des jeunes rencontrant des difficultés.

L'activité des Missions Locales

En 2009, 39 522 jeunes ont été accueillis par les Missions Locales de Haute-Normandie, 360 139 propositions leur ont été faites dans le cadre d'un entretien et 26 426 entrées en situation ont été enregistrées. **Pour le public DETH**, 425 personnes ont été accueillies (1.1% de l'ensemble des personnes) et 5052 propositions d'orientations ont été réalisées lors d'entretiens avec 279 entrées en situation.

Si l'on étudie les propositions faites aux demandeurs d'emploi par les conseillers des Missions Locales lors des entretiens, on constate que les **orientations proposées** concernant l'accès à l'emploi, sont plus faibles concernant le public TH que le tout public, en raison de leur plus faible niveau de qualification et donc de leur inemployabilité immédiate. Pour relever le niveau de qualification, **la formation** semble être un outil indispensable. Ainsi, 14% des orientations proposées aux TH sont en direction de la formation. Il aurait été intéressant de connaître les orientations par type de formation pour chaque public afin d'observer les différences potentielles et d'expliquer ce constat. Les orientations autres que professionnelles sont davantage proposées aux demandeurs d'emploi TH (santé, citoyenneté) que pour les autres demandeurs d'emploi en raison de leur problèmes de santé et leur difficultés sociales inhérentes.

III.4 L'accueil et l'orientation par les Missions Locales

Concernant les entrées en situation, 43% sont des entrées en emploi (53% pour le tout public) et 40% concernent la formation, davantage que pour le tout public (24% des entrées en situations), de même que les entrées pour « immersion en entreprise » qui représentent 16% des entrées en situation pour les DETH contre 7% pour le tout public. Ainsi, davantage de moyens (formations ou immersion en entreprise) sont mis en œuvre pour combler le manque de formation des personnes handicapées

Ces données sont à analyser avec précaution parce qu'une même personne peut avoir eu accès à une formation puis à un emploi. De ce fait sur les 425 personnes prises en charge en 2009, la part des personnes ayant accédé à une formation n'est pas mesurable par inexistence de données.

Certaines difficultés ont été pointées par la Mission Locale concernant la prise en charge des personnes reconnues handicapées par les conseillers. D'une part, la suppression de la structure d'accueil des personnes handicapées, intégrant des conseillers spécialisés sur le handicap, génère un « manque pour les conseillers ». En effet, les jeunes handicapés sont accueillis par la Mission Locale comme « les autres personnes » et les conseillers sont parfois « démunis » face à un public spécifique (méconnaissance des différents dispositifs et orientations possibles). A titre d'exemple, les conseillers peuvent rencontrer des difficultés face à un handicap psychiatrique lourd, dans ce cas, ils renvoient la personne vers la psychologue qui évalue son handicap par rapport à son milieu ordinaire de travail ou spécialisé, ce qui implique néanmoins une prise en charge plus longue). D'autre part, il existe un « manque avéré de places disponibles en milieu spécialisé » avec des « délais de prise en charge longs ». Une des conseillères de la Mission Locale relève également « une double pénalité des personnes handicapées, par un contexte économique défavorable, et leur handicap ». Enfin, le constat du manque de qualification des personnes handicapées serait attribué à « des problèmes de l'Education Nationale qui ne fournit pas les réponses adéquates pour une meilleure scolarité des personnes handicapées. D'où une nécessité de bien les repérer et les accompagner dès l'enfance, et favoriser également les contrats en alternance et apprentissage afin de faciliter leur intégration en entreprise ».

III.4 L'accueil et l'orientation par les Missions Locales

Caractéristiques des personnes handicapées

Les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés suivis par les Missions locales sont en **majorité des hommes** (59% des personnes soit 10 points plus que les demandeurs d'emploi tout public en Haute-Normandie et en France en 2008). Ainsi, le fait qu'il y ait davantage d'hommes est une particularité liée au public et non au territoire, les DEFM TH suivis par Pôle Emploi sont également 57% d'hommes.

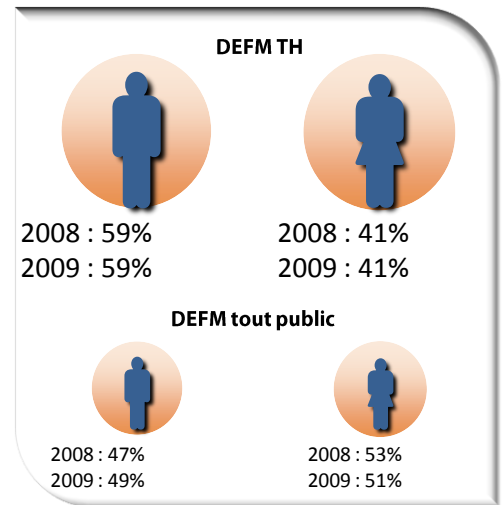
Le **niveau de formation des demandeurs d'emploi handicapés est très faible** : 87% d'entre eux étaient de niveaux V ou VI en 2009 contre 69% pour le tout public.

Caractéristiques des personnes handicapées

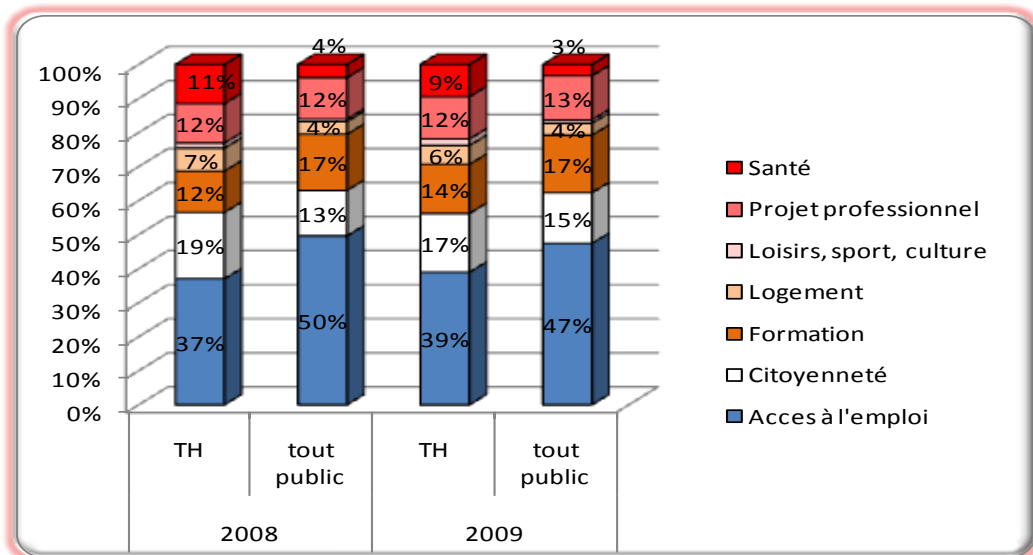
Tableau III.7 Niveau de formation des jeunes en actualité des Missions Locales

	2008		2009	
	TH	tout public	TH	tout public
Niveau I à IV	11%	30%	13%	30%
Niveau V	37%	41%	34%	43%
Niveau VI et V bis	52%	29%	53%	26%
Total général	100%	100%	100%	100%

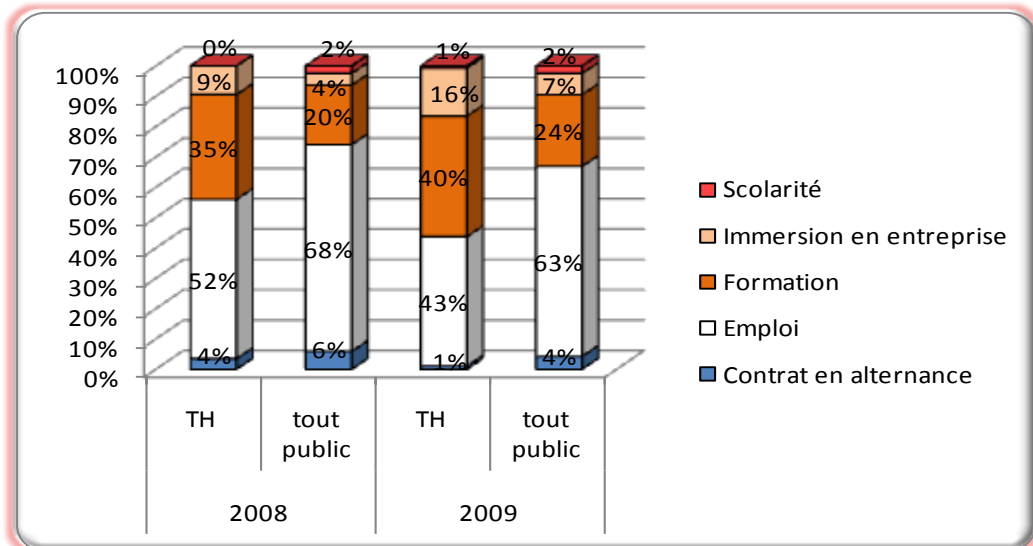
Graphique III.7 Sexe



Graphique III.8 Propositions dans le cadre d'un entretien



Graphique III.9 Les entrées en situation



SOURCE : Association Régionale des Missions Locales et PAIO de Haute-Normandie – Traitement CREFOR



IV. Les dispositifs de formation et insertion professionnelle des personnes handicapées

IV. Les dispositifs de formation et insertion professionnelle

La formation professionnelle : est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir des savoirs et des savoir-faire (sous forme de compétences) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Il existe différentes catégories de formation professionnelle selon les publics visés.

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des formations de droit commun, qu'elles soient demandeurs d'emploi, salariées, du secteur public ou privé. Il existe également des actions et des dispositifs de formation spécifiques destinés aux personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Ainsi, concernant les dispositifs de droits commun, les personnes handicapées peuvent accéder aux formations par le biais de la formation professionnelle initiale (regroupant les premières formations professionnelles, sanctionnée par des diplômes nationaux attestant une qualification professionnelle, elle s'effectue en lycée professionnel sous statut scolaire ou via l'apprentissage). L'apprentissage et les contrats de professionnalisation ont été retenus dans le champ de cette étude. Les personnes handicapées peuvent également accéder à la formation professionnelle lorsqu'elles sont demandeurs d'emploi ou salariées.

Pour les demandeurs d'emploi, les jeunes de 16 à 25 ans peuvent bénéficier des contrats de professionnalisation et pour ceux âgés de plus de 26 ans, des formations sont financées par l'Etat, les régions et Pôle Emploi.

Pour les salariés, les travailleurs handicapés peuvent également bénéficier du plan de formation de l'entreprise, d'un Congé Individuel de Formation (CIF), du Droit Individuel de Formation (DIF) et des périodes de professionnalisation.

Concernant les formations spécifiques destinés aux personnes reconnues travailleurs handicapés, lorsque le profil de la personne handicapée ne permet pas l'accès à une formation professionnelle en milieu ordinaire, la Commission des Droits de l'Autonomie pour les Personne Handicapée (CDAPH) peut l'orienter vers un **dispositif spécialisé d'orientation et de formation**. Les frais correspondants aux formations sont pris en charge par l'Etat via l'Assurance Maladie (coûts de formation et frais de séjour financés au prix de journée), quant à la rémunération des stagiaires, elle peut être prise en charge par l'Etat, la Région, Pôle Emploi.

Selon la Direccte, « il est moins difficile de mettre en œuvre une formation pour un demandeur d'emploi que pour un salarié . En effet, les formations suivies par les salariés s'effectuent sur des compétences spécifiques difficiles à obtenir par des travailleurs handicapés qui ne disposent pas de qualification suffisante, alors que pour un demandeur d'emploi la formation qualifiante est plus facile à mettre en œuvre et permet donc de mieux répondre aux besoins des entreprises ».

IV.1 L'effort global de formation

Effort global de formation entre 2007 et 2009

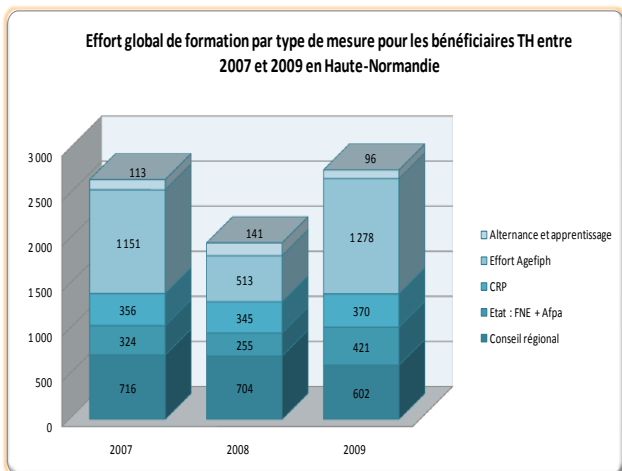
Effort global de formation : tel qu'il est défini dans cette étude, représente l'ensemble des bénéficiaires TH et tout public d'actions de formation par financeur. Ainsi, cet effort regroupe les efforts de formation de l'Agéfiph, de l'Etat (Fonds National pour l'Emploi et AFPA), du Conseil Régional (stagiaires rémunérés), de l'alternance et apprentissage ainsi que des formations en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).

- En Haute-Normandie, l'effort global de formation s'est élevé à 2767 bénéficiaires en 2009 pour la population TH et à 27 907 pour l'ensemble de la population. La **part de bénéficiaires TH était de 9% en 2007**, a diminué en 2008 en atteignant 7% puis **est remontée à 10% en 2009**. En France, la part des bénéficiaires TH d'une formation sur l'ensemble des bénéficiaires a augmenté entre 2007 et 2009 passant de 8% à 11%.
- Concernant la **part des bénéficiaires TH sur les dispositifs de droit commun** (hors CRP et effort Agéfiph), elle est de **4% en 2009 pour la Haute-Normandie** et également de 4% en France pour la même année.
- Entre 2007 et 2009, **l'effort global de formation de l'Agéfiph et de l'Etat est en diminution** (passant respectivement de 46% à 43% et de 15% à 12%), et celui du conseil régional en augmentation (atteignant 27% en 2009). Les variations d'effort global de formation de l'Etat et du Conseil régional s'expliquent par le transfert aux Régions des crédits d'Etat dédiés aux actions de formations mises en œuvre par l'Association nationale de Formation Professionnelle des Adultes (AFPA). La Haute-Normandie est l'une des régions où la part du financement des formations par le Conseil Régional est la plus élevée, il existe donc des disparités entre les régions dans le financement de la formation en raison notamment de l'échelonnement dans le temps de ce transfert de crédits. Malgré la création des actions préparatoires au recrutement en 2006 et le financement des formations de certains publics spécifiques (dont le public handicapé), le mouvement de repli des actions de formation financées par l'Etat se confirme depuis 1990.
- **Ce constat est inversé pour l'ensemble du territoire français sur la même période**. Ainsi, on observe une augmentation de la part de l'effort de l'Agéfiph (+ 7points) et de l'Etat (+ 2 points) sur l'effort global de formation, et une baisse constatée pour l'effort de formation du conseil régional (- 4 points) entre 2007 et 2009.

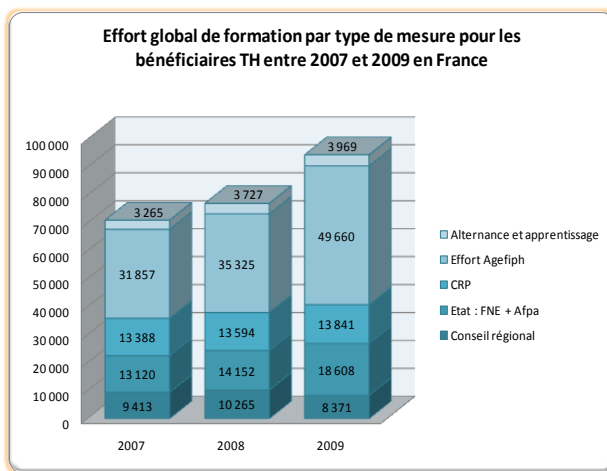
Effort global de formation entre 2007 et 2009

Tableaux IV.1 Par type de mesure pour les bénéficiaires TH, en volume

Haute-Normandie

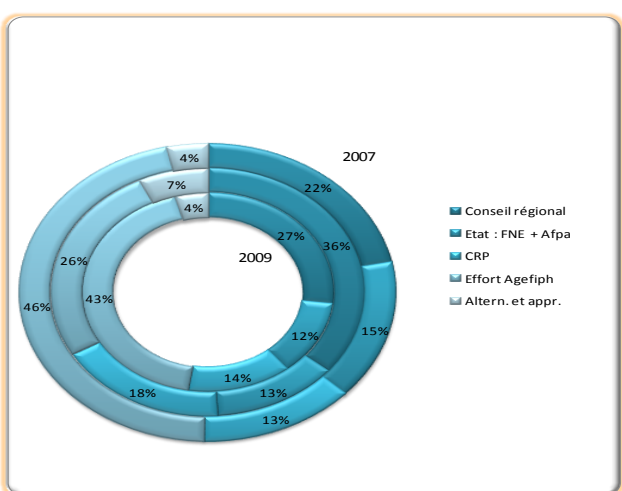


France

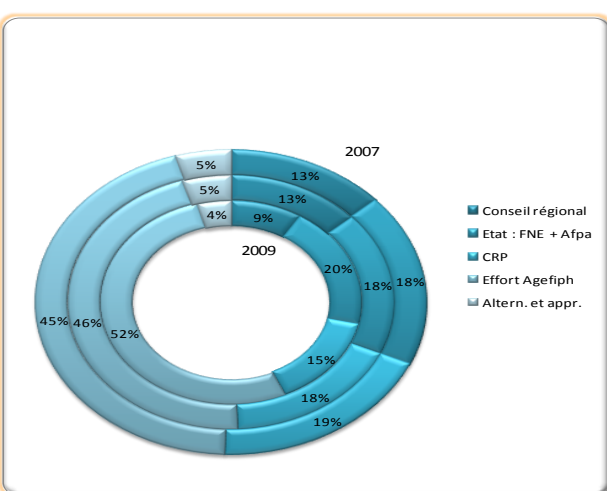


Graphiques IV.1 Par type de mesure pour les bénéficiaires TH, en pourcentage

Haute-Normandie

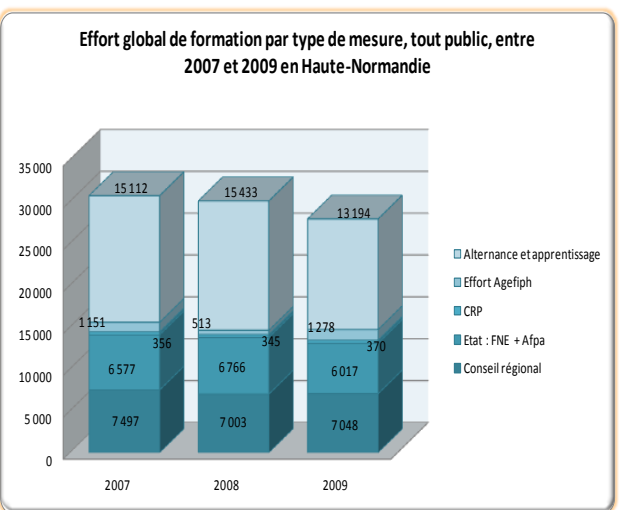


France

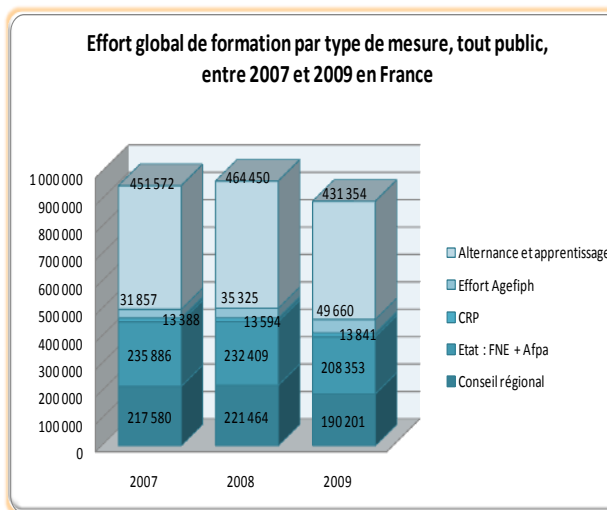


Tableaux IV.2 Par type de mesure pour les bénéficiaires tout public, en volume

Haute-Normandie



France



(1) Hors actions cofinancées par l'Agefiph avec l'Etat et/ou les Conseils régionaux

Effort global de formation 2007-2009

Tableaux IV.3 Par type de mesure pour les bénéficiaires tout public, en volume

Haute-Normandie

	2007			2008			2009		
	tout public	TH	Part des TH	tout public	TH	Part des TH	tout public	TH	Part des TH
TOTAL Effort global de formation	30693	2660	9%	30060	1958	7%	27907	2767	10%
Droit commun (2)	29186	1153	4%	29202	1100	4%	26259	1119	4%

(2) Total hors CRP et Effort Agefiph

France

	2007			2008			2009		
	tout public	TH	Part des TH	tout public	TH	Part des TH	tout public	TH	Part des TH
TOTAL Effort global de formation	950283	71043	8%	967242	77063	8%	893409	94449	11%
Droit commun (2)	905038	25798	3%	918323	28144	3%	829908	30948	4%

(2) Total hors CRP et Effort Agefiph

IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation de l'Agéfiph

L'AGEFIPH est une association créée dans le cadre de la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des entreprises privées de 20 salariés et plus. Elle fournit des aides auprès des entreprises et des travailleurs handicapés et un appui auprès des différents partenaires pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ses buts : utiliser les outils du droit commun utilisables pour les personnes valides et rompre l'isolement des personnes handicapées.

Ses moyens : travailler sur le projet professionnel d'une personne et l'accompagner dans son d'emploi ; qualifier l'offre des demandeurs d'emploi par rapport aux métiers.

L'effort de formation de l'AGEFIPH s'oriente vers différents publics, à l'image des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Les actions de formation en direction des demandeurs d'emploi ont pour objectif de permettre aux personnes handicapées d'acquérir des connaissances nécessaires pour accéder à un emploi. On distingue les actions de mobilisation et de remise à niveau, les actions préqualifiantes, qualifiantes et professionnalisantes.

Les actions de formation en direction des salariés ont pour objectif de faciliter l'intégration des nouveaux salariés au sein de l'entreprise ou de permettre l'acquisition de nouvelles connaissances pour une évolution ou un maintien dans l'emploi. Les formations peuvent être individuelles ou collectives, et être délivrées dans la cadre d'un contrat classique ou d'un contrat de professionnalisation. On distingue la Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE), la formation professionnelle des salariés handicapés en risque ou en situation de chômage partiel, le tutorat et le forfait formation.

Les actions de formation en direction des jeunes ont pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes via l'apprentissage ou l'alternance. Elles s'inscrivent dans le cadre de la Politique Régionale pour la Formation et l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (PRFIPH).

IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation de l'Agéfiph

Effort de formation par action de formation

➤ En Haute-Normandie, l'Agéfiph a financé des formations en direction de 894 bénéficiaires TH en 2008 et 1382 bénéficiaires TH en 2009 (soit une augmentation de 55% de son effort de formation incluant les formations co-financées avec d'autres partenaires, 48% pour la France).

➤ Ce constat s'explique par une forte augmentation (en volume) des actions de formation « mobilisation et remise à niveau (+ 76% entre 2008 et 2009) ainsi que des actions « préqualifiantes, qualifiantes et professionnalisantes » (+ 68% pour la même période). Pour l'alternance et l'apprentissage, l'effort de formation a diminué passant de 16% en 2008 à 7% en 2009 sur l'ensemble des actions financées.

➤ En 2009, les actions co-financées ou contractualisées avec des partenaires (conseil régional, Pôle Emploi, AFPA, Etat) ont représenté 81% des actions de mobilisation et qualifiantes, le reste des formations étaient financées uniquement par l'Agéfiph (avec 19% de formations courtes, 7% de formations rémunérées et 1% de FEPE). En France, les formations co-financées ou contractualisées ont représenté 55%.

Insertion professionnelle à la suite d'une formation (Enquête TNS-Sofres)

L'Enquête TNS Sofres (2009) porte sur « l'impact des formations sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'objectif général de l'enquête est de mesurer l'impact des formations financées par l'AGEFIPH, à travers le projet **Handicompétence (incluant les formations FEPE, courtes, et rémunérées)** 6 mois et 12 mois après la fin de la formation. L'objectif de cette enquête est de « faire émerger les leviers de réussite ou les freins d'un **parcours de formation vers l'emploi durable** ».

➤ Caractéristiques des stagiaires TH sortis de formation

Il s'agit majoritairement d'hommes (55% pour la Haute-Normandie). Plus de 80% des personnes sont âgées de 25 à 54 ans (dont presque la moitié de 45 et 54 ans pour la Haute-Normandie).

Les trois quarts déclarent avoir déjà travaillé (dont la moitié, plus de trois ans avant la formation) et le quart restant déclare n'avoir jamais travaillé.

Ce profil de stagiaire en formation correspond globalement à celui d'un demandeur d'emploi reconnu travailleur handicapé.

IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation de l'Agéfiph

Insertion professionnelle à la suite d'une formation (Enquête TNS-Sofres)

⇒ 90% des stagiaires satisfaits de la formation

Globalement les stagiaires TH sortis de formation sont satisfaits de la formation (à 90% pour la Haute-Normandie). Ils sont satisfaits des adaptations réalisées dans le cadre des formations (ou non satisfaits car sans besoin), cependant 16% admettent ne pas être satisfaits des adaptations et en auraient eu besoin.

Ils trouvent la formation utile pour un retour à l'emploi dans 64% des cas, 34% des stagiaires ne considèrent pourtant pas la formation comme ayant été utile (parmi les répondants, 32% considèrent la formation inutile parce qu'ils n'ont pas retrouvé d'emploi, et 9% parce que la formation fut trop courte ou incomplète). Ainsi, pour certains, l'insatisfaction se manifeste par des difficultés d'accès à l'emploi ou par le sentiment d'avoir suivi une formation incomplète.

⇒ 25% des stagiaires en emploi à 12 mois

A 6 mois, 16% des stagiaires sont en emploi en Haute-Normandie et 59% sont demandeurs d'emploi en Haute-Normandie contre respectivement 23% et 56% en France.

A 12 mois, 25% des stagiaires sont en emploi en Haute-Normandie et 67% sont demandeurs d'emploi en Haute-Normandie contre respectivement 30% et 56% en France.

On constate que le taux d'insertion est faible même 12 mois après la formation. Les difficultés d'insertion sont encore plus importantes en Haute-Normandie que sur l'ensemble du territoire français. Ces difficultés peuvent être liées au contexte économique défavorable au publics fragiles. D'autres facteurs plus abstraits (économique, social, psychologique) peuvent également expliquer ces difficultés comme le pointe une étude de TNS-Sofres sur la formation professionnelle des personnes handicapées en Haute-Normandie (formations AGEFIPH-FIPHP-ADAPT- 2010).

On constate également que 6 mois après leur sortie de formation, 20% ont repris une formation (0% à 12 mois), soit parce que la poursuite en formation a été prévue dans le cadre de la réalisation du projet professionnel, soit parce que la formation n'a pas répondu aux attentes de la personne ou des entreprises.

Tableau IV.3 Types et nature des actions

Haute-Normandie

Effort de formation par type	2008		2009		Evolution 2008/2009	
	TH	%	TH	%	TH	
Mobilisation et remise à niveau	354	40%	624	45%	↑	76%
Formations individuelles	13	1%	160	12%	↑	1131%
Formations collectives	341	38%	319	23%	↓	-6%
Formations courtes	0	0%	145	10%		-
Préqualifiant, qualifiant et professionnalisant	395	44%	662	48%	↑	68%
Formations individuelles	239	27%	479	35%	↑	100%
Formations collectives	149	17%	174	13%	↑	17%
Formations courtes	0	0%	0	0%		-
Formations en entreprise préalable à l'embauche	7	1%	9	1%	↑	29%
Alternance et apprentissage	145	16%	96	7%	↓	-34%
Apprentissage	81	9%	55	4%	↓	-32%
Professionnalisation adultes	36	4%	25	2%	↓	-31%
Professionnalisation jeunes	28	3%	16	1%	↓	-43%
TOTAL EFFORT AGEFIPH	894	100%	1 382	100%	↑	55%
Selon la nature des actions de mobilisation et qualifiantes						
Actions cofinancées ou contract. avec des partenaires	738	99%	1 048	81%	↑	42%
Actions cofinancées avec l'Etat	4	1%	2	0,2%	↓	-50%
Actions cofin. ou contract. avec le Conseil régional	230	31%	6	0,5%	↓	-97%
Actions cofinancées avec l'Etat et le Conseil régional	0	0%	0	0%		-
Actions contractualisées avec l'Afpa	106	14%	164	13%	↑	55%
Actions cofinancées ou contractualisées avec l'Assédic/Pôle Emploi	55	7%	22	2%	↓	-60%
"Autres"	343	46%	854	66%	↑	149%
Formations Agefiph	11	1%	238	19%		NS
Formations courtes	0	0%	145	11%		-
Formations rémunérées	4	1%	84	7%		NS
Formations en entreprise préalable à l'embauche	7	1%	9	1%	↑	29%
TOTAL : Mobilisation et qualifiant	749	100%	1 286	100%	↑	72%

Tableau IV.4 Types et nature des actions

En France

Effort de formation par type	2008		2009		Evolution 2008/2009	
	TH	%	TH	%	TH	%
Mobilisation et remise à niveau	23495	51%	34 892	51%	↑	49%
Formations individuelles	256	1%	550	1%	↑	115%
Formations collectives	7212	16%	14 746	22%	↑	104%
Formations courtes	16027	35%	19 596	29%	↑	22%
Préqualifiant, qualifiant et professionnalisant	18565	41%	28 954	43%	↑	56%
Formations individuelles	8329	18%	11 321	17%	↑	36%
Formations collectives	8556	19%	16 581	24%	↑	94%
Formations courtes	1223	3%	367	1%	↓	-70%
Formations en entreprise préalable à l'embauche	457	1%	685	1%	↑	50%
Alternance et apprentissage	3721	8%	3 969	6%	↑	7%
Apprentissage	2018	4%	2 164	3%	↑	7%
Professionnalisation adultes	1122	2%	1 209	2%	↑	8%
Professionnalisation jeunes	581	1%	596	1%	↑	3%
TOTAL EFFORT AGEFIPH	45781	100%	67 815	100%	↑	48%

Selon la nature des actions de mobilisation et qualifiantes

Actions cofinancées ou contract. avec des partenaires	20 527	49%	34 819	55%	↑	70%
Actions cofinancées avec l'Etat	1 765	4%	631	1%	↓	-64%
Actions cofin. ou contract. avec le Conseil régional	4 438	11%	5 562	9%	↑	25%
Actions cofinancées avec l'Etat et le Conseil régional	0	0%	29	0,05%		-
Actions contractualisées avec l'Afpa	1 962	5%	4 340	7%	↑	121%
Actions cofinancées ou contractualisées avec l'Assédir/Pôle Emploi	243	1%	196	0,3%	↓	-19%
"Autres"	12 119	29%	24 061	38%	↑	99%
Formations Agefiph	21 533	51%	29 056	45%	↑	35%
Formations courtes	17 250	41%	19 963	31%	↑	16%
Formations rémunérées	3 826	9%	8 408	13%	↑	120%
Formations en entreprise préalable à l'embauche	457	1%	685	1%	↑	50%
TOTAL : Mobilisation et qualifiant	42 060	100%	63 875	100%	↑	52%

Actions de mobilisation et de remise à niveau regroupent : les actions de création du projet , les actions de redynamisation professionnel et les actions de redécouverte du monde du travail et de l'entreprise.

Actions préqualifiantes, qualifiantes et professionnalisantes : recouvrent un champ large de formations, en intégrant à la fois des formations à visées pré-qualifiantes et des formations qualifiantes ou professionnalisantes.

Insertion professionnelle des personnes handicapées en sortie de formations financées par l'Agéfiph

Tableau IV.5 Résultats de l'enquête TNS-Sofres

Caractéristiques des personnes sorties de formation	Satisfaction et utilité de la formation		Satisfaction et utilité de la formation	
	Haute-Normandie	France	Haute-Normandie	France
Sexe			Satisfaction de la formation	
- hommes	55%	54%	- satisfait	90% 85%
- femmes	45%	46%	- non satisfait	8% 12%
Âge :			Satisfaction des adaptations	
- Moins de 25 ans	7%	8%	- ne sait pas	1% 4%
- entre 25 et 34 ans	12%	17%	- oui	13% 18%
- entre 35 et 44 ans	24%	29%	- non car sans besoin	66% 60%
- entre 45 et 54 ans	47%	39%	- non mais en aurait eu besoin	16% 15%
- entre 55 et 64 ans	10%	7%	- ne sait pas	5% 7%
Situation professionnelle à l'entrée en formation			Utilité de la formation pour le retour à l'emploi	
- a déjà travaillé	73%	76%	- oui	64% 65%
dans les 3 ans précédant la formation	22%	37%	- non	34% 32%
plus de 6 mois avant la formation	15%	26%	non car pas d'emploi	32% 29%
plus de 3 ans avant la formation	51%	39%	non car rien appris	0% 10%
- n'a jamais travaillé	26%	22%	non car formation trop courte ou incomplète	9% 12%
- ne sait pas	2%	2%	- ne sait pas	3% 3%

Situation à 6 mois et à 12 mois après la formation (1)

	A 6 mois		A 12 mois	
- en emploi	16%	23%	- en emploi	25% 30%
- demandeur d'emploi	59%	56%	- demandeur d'emploi	67% 56%
- maladie	18%	10%	- maladie	14% 15%
- formation	20%	14%	- formation	0% 8%

(1) Pour des raisons de fiabilité des données, les données présentées ne sont pas issues de la même cohorte. Ainsi, la situation à 6 mois correspond aux sorties de formation au 1^{er} semestre 2009 et la situation à 12 mois correspond aux sorties de formations au 1^{er} semestre 2008.

IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation de l'Agéfiph

Les formations collectives

➤ Les caractéristiques des personnes en formation

Les stagiaires handicapés sont en majorité des hommes soit 54% de l'ensemble des stagiaires.

Les personnes de 25 ans et plus représentent la tranche d'âge la plus importante avec 63% de l'ensemble des personnes en 2009 en Haute-Normandie, suivies des personnes de 50 ans et plus (30%) puis des jeunes de moins de 25 ans qui représentent une minorité bien que leur part ait très augmentée entre 2008 et 2009 (passant de 4% à 7%).

Le niveau de formation des stagiaires handicapés est faible : plus de 80% des stagiaires étaient de niveaux V ou VI en 2009.

Environ 40% des stagiaires étaient inscrits depuis plus d'un an à Pôle Emploi.

➤ L'insertion professionnelle des personnes handicapées 3 mois après la formation.

Le taux d'insertion des personnes ayant suivi une formation collective est d'environ 11% en 2008 et 2009. Les personnes insérées sont à plus de 80% en contrat à durée déterminée, avec des contrats à temps plein ou partiel dans la moitié des cas. Si l'on compare ce résultat aux offres recueillies par les Cap Emploi de Haute-Normandie, on constate que 40% des offres concernent des contrats à durée déterminée. Ainsi, les DETH sont davantage en CDD que la population globale. Ce résultat reste néanmoins à relativiser, en effet, les offres d'emploi des Cap Emploi ne représentent pas l'ensemble des offres des employeurs haut-normands.

Parmi les entreprises qui ont recruté des stagiaires, la moitié d'entre elles ont 20 salariés ou plus et 64% sont dans le privé (en 2008 contre 81% en 2009). En comparant ce résultat avec les offres d'emploi recueillies par Pôle Emploi en 2009, on constate qu'effectivement 60% des offres concernent des entreprises de moins de 20 salariés. Ainsi, bien que ces entreprises ne soient pas soumises à l'obligation d'emploi, elles représentent des employeurs de TH qu'il ne faut pas négliger, d'autant plus qu'elles sont les plus génératrices d'emploi (en termes de volume).

Les principaux secteurs d'activité de ces entreprises sont les « autres activités de services » (22% des personnes insérées), le « commerce, réparation automobile » (21%), la « santé humaine et action sociale » (16%) et « l'administration publique » (10%). En observant les offres de Cap Emploi, on observe que les trois principaux secteurs recruteurs concernent également la « santé humaine et action sociale », le « commerce, réparation automobile » et la fonction publique. Les secteurs des formations semblent correspondre aux offres des entreprises. Cependant, il faut relativiser cette analyse, d'une part parce que les offres de Cap Emploi ne représentent qu'une partie du marché du travail et d'autre part, les données disponibles ne permettent pas d'avoir des informations plus précises sur les formations collectives.

Les formations collectives de l'Agefiph en Haute Normandie

Tableau IV.5 Caractéristiques des personnes handicapées

Niveau de formation à l'entrée en formation	2008		2009	
	effectif	%	effectif	%
Niveau V bis et VI	187	42%	209	34%
Niveau V	197	45%	297	48%
Niveau IV	41	9%	84	14%
Niveau I, II et III	17	4%	33	5%
Total	442	100%	623	100%

Durée d'inscription à l'ANPE/Pôle Emploi à l'entrée en formation				
Non inscrit Pôle Emploi	174	39%	238	38,2%
Moins de 6 mois	2	1%	2	0,3%
Entre 6 et 11 mois	98	22%	137	22%
Entre 12 et 23 mois	79	18%	106	17%
24 mois et plus	90	20%	140	22,5%
Total	443	100%	623	100%

Graphique IV.2 Sexe

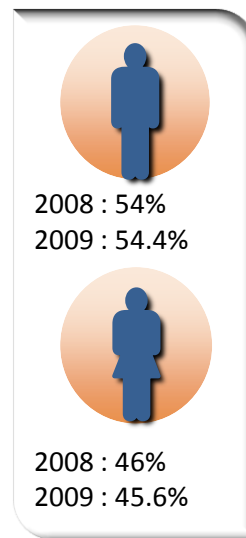


Tableau IV.6 Insertion professionnelle des personnes handicapées 3 mois après la formation

	2008		2009	
	Effectif	%	Effectif	%
Nombre de personnes accueillies en formation	443	-	623	-
Nombre de personnes en emploi et taux d'insertion	50	11,3%	66	10,6%

Type d'emploi

	2008	2009
CDI	8 (16%)	11 (15%)
CDD	41 (84%)	61 (81%)
Création d'entreprise	0 (0%)	3 (4%)
Total	49 (100%)	75 (100%)

Durée du temps de travail

	2008	2009
Temps plein	26 (55%)	32 (50%)
Temps partiel	21 (45%)	32 (50%)
Total	47 (100%)	64 (100%)

Taille de l'entreprise

	2008	2009
Moins de 20 salariés	21 (49%)	27 (48%)
Entre 20 et 49 salariés	7 (16%)	15 (27%)
50 salariés et plus	15 (35%)	14 (25%)
Total	43 (100%)	56 (100%)

Secteur de l'employeur

	2008	2009
Secteur privé	22 (81%)	27 (64%)
Secteur public	5 (19%)	15 (36%)
Total	27 (100%)	42 (100%)

Graphique IV.3 Age

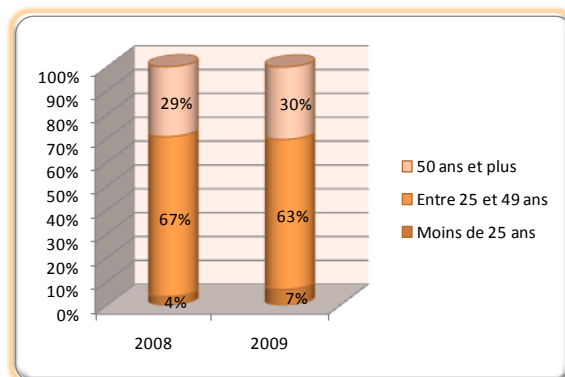


Tableau IV.7 Les principaux secteurs d'activité des employeurs

	2008	
	effectif	%
Santé humaine et action sociale	13	25%
Commerce, réparation automobile	7	13%
Industrie manufacturière	7	13%
Autres activités de services	7	13%
Agriculture, sylviculture et pêche	4	8%
Activités immobilières	4	8%
2009		
Autres activités de services	14	22%
Commerce, réparation automobile	13	21%
Santé humaine et action sociale	10	16%
Administration publique	6	10%
Arts, spectacles et activités récréatives	5	8%

SOURCE: AGEFIPH - Bilans consolidés – Formations Collectives

IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation du Conseil Régional

C'est à la Région que revient la mise en œuvre de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes en recherche d'emploi. Pour cela, les conseils régionaux disposent d'un outil d'orientation et de programmation le Plan Régional de Développement des Formations (PRDF)

Ce programme est décliné sous deux formes d'actions :

- Les actions préparatoires à l'insertion et à la qualification
- Les actions de qualification professionnelle

Depuis la loi du 25 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, le PRDF devient le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations (CPRDF).

La Région a une compétence sur l'apprentissage validé par l'obtention d'un diplôme et s'adressant aux jeunes de 16 à 25 ans sous statut salarié.

Les caractéristiques des personnes formées

➤ Une population TH à majorité féminine

En Seine-Maritime, 52% des TH stagiaires de la formation sont des femmes (61% dans l'Eure). Une majorité plus marquée de femmes pour le tout public (55% en Seine-Maritime et 67% dans l'Eure) ainsi que pour les DEFM TH (58% des DEFM sont des hommes).

➤ Une population TH principalement âgée de plus de 25 ans

Les plus de 25 ans représentent entre 80% et 90% de l'ensemble des TH, dont une majorité sont âgés de 25 à 49 ans. Contrairement au tout public, la part des moins de 25 ans est faible (entre 7% et 19%).

➤ De faibles niveaux de formation

Environ 90% des TH ont un niveau de formation inférieur ou égal au niveau IV (environ 85% pour le tout public).

➤ Des stagiaires demandeurs d'emploi de longue durée

Environ 52% des stagiaires étaient demandeurs d'emploi à l'entrée en formation, 28% en chômage de longue durée et 13% de très longue durée (3% pour le tout public en Seine-Maritime en 2009).

IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation du Conseil Régional

Les actions de formation

➤ **Les principaux prescripteurs de formation sont Cap Emploi et Pôle Emploi.** En effet, contrairement à la population totale, le statut de travailleur handicapé donne droit aux services des Cap Emploi qui vont occuper le même rôle que Pôle Emploi en termes de prescriptions de formations. Ainsi, en 2009, 27% des stagiaires du programme régional de formation professionnelle du Conseil Régional, ont été orientés par les Cap Emploi contre 29% par Pôle Emploi. On constate néanmoins des disparités entre 2008 et 2009 et entre les deux départements. En effet, en 2008, Cap Emploi de l'Eure a orienté 50% des stagiaires (27% en 2009 pour les deux départements).

➤ Des formations pré-qualifiantes importantes

Les formations pré-qualifiantes représentent une part plus importante sur l'ensemble des formations pour les TH que pour le tout public (35% des formations en Seine-Maritime pour les TH et 28% pour le tout public en 2009). Il s'agit en effet, d'un public éloigné du marché de l'emploi. La part des formations pré-qualifiantes est encore plus élevée dans l'Eure qu'en Seine-Maritime (51% dans l'Eure contre 35% en Seine-Maritime en 2009).

➤ Plus d'un tiers des formations appartient au secteur d'activité « Echanges et gestion » en 2009.

Les principaux secteurs d'activité des formations sont « échanges et gestion », « communication et information », « formations générales » et « services aux personnes ».

➤ L'insertion professionnelle des personnes à la suite d'une formation

Dans les 3 mois suivant la formation, 12% des stagiaires trouvent un emploi en 2009. Plus de 20% sont en recherche d'emploi, et environ 14% des stagiaires poursuivent une formation. Ces résultats sont à relativiser par un fort taux de non-répondants (environ 35%). La part des personnes en recherche d'emploi est sous-représentée en raison du nombre important de non-répondants. Malheureusement, il n'existe pas d'autres données sur l'insertion professionnelle à la suite d'une formation telle qu'il serait possible d'observer dans quels secteurs ou métiers les sortants se sont insérés par rapport à leur formation.

Les formations financées par le Conseil Régional

Tableau IV.8 Caractéristiques des personnes handicapées

Age des stagiaires	Seine Maritime				Eure			
	2008		2009		2008		2009	
	TH	tout public	TH	tout public	TH	tout public	TH	tout public
De 16 à 24 ans	16%	41%	19%	42%	10%	41%	7%	41%
De 25 à 49 ans	64%	53%	63%	53%	73%	52%	75%	52%
50 ans et plus	19%	5%	17%	5%	17%	7%	18%	7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Situation des stagiaires à l'entrée en formation								
CH	52%	60%	53%	61%	58%	59%	52%	60%
LD	25%	18%	28%	21%	29%	19%	25%	18%
PE	7%	11%	5%	10%	2%	12%	7%	11%
TL	13%	5%	12%	3%	10%	4%	13%	5%
Autres	2%	6%	2%	4%	1%	6%	2%	6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Niveau des stagiaires à l'entrée en formation								
Niveau VI	36%	25%	24%	24%	44%	31%	31%	27%
Niveau V	45%	36%	40%	37%	42%	38%	39%	40%
Niveau IV	15%	23%	22%	23%	13%	23%	23%	21%
Niveaux III, II et I	4%	17%	14%	16%	2%	8%	7%	11%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Niveau des stagiaires en sortie de formation								
Niveau VI	51%	30%	24%	21%	78%	53%	25%	27%
Niveau V	16%	30%	35%	41%	4%	21%	43%	43%
Niveau IV	28%	26%	28%	24%	10%	17%	21%	20%
Niveaux I, II et III	5%	15%	14%	13%	8%	10%	11%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

CH : Personne à la recherche d'un emploi n'étant ni CLD, ni PDE

LD : Chômeurs de longue durée (plus d'1 an)

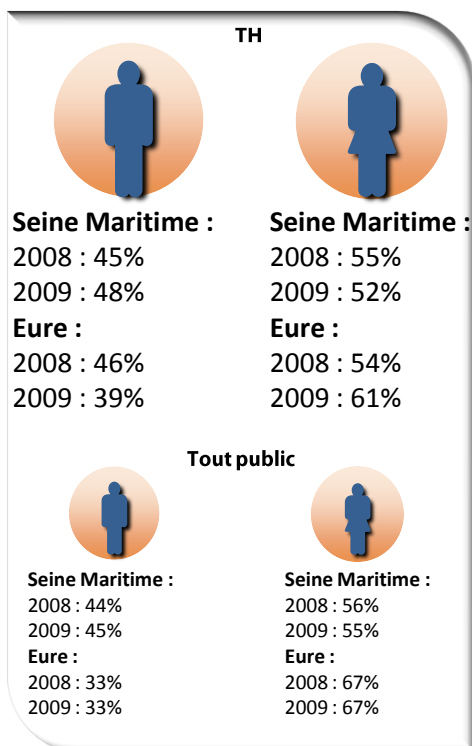
PE : Primo demandeur d'emploi (personne n'ayant jamais travaillé, sortie du système scolaire depuis moins d'un an et inscrite depuis moins d'un an à l'ANPE-Pôle Emploi)

TL : Chômeurs de très longue durée (plus de 3 ans)

Tableau IV.9 Les actions de formation et prescripteurs

Actions de formation par type	Seine Maritime				Eure			
	2008		2009		2008		2009	
	TH	Tout public	TH	Tout public	TH	Tout public	TH	Tout public
Préqualifiant	52%	29%	35%	28%	74%	43%	51%	40%
Qualifiant	30%	51%	39%	48%	17%	46%	24%	38%
Qualifiant filière	18%	20%	27%	24%	9%	10%	24%	21%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Motifs de sorties de formation								
Abandon	2%	7%	7%	7%	3%	6%	8%	6%
Contrats de travail (CDI-CDD)	3%	3%	4%	4%	4%	4%	8%	5%
Fin de formation	88%	82%	80%	80%	87%	81%	76%	81%
Autres	7%	8%	9%	10%	6%	8%	8%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Prescripteurs de formation								
Pôle Emploi / ANPE	22%	36%	24%	37%	26%	39%	34%	38%
Cap Emploi	36%	0%	27%	0%	50%	0%	27%	0%
Mission Locale	7%	22%	6%	22%	2%	15%	0%	19%
Autre organisme de formation professionnelle	5%	4%	7%	3%	4%	4%	7%	4%
Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation	1%	2%	2%	3%	5%	13%	2%	10%
Autres	20%	23%	26%	19%	7%	15%	9%	15%
Non renseignés	9%	13%	8%	16%	6%	13%	21%	16%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Graphique IV.4 Sexe



Graphique IV.5 Par secteur d'activité

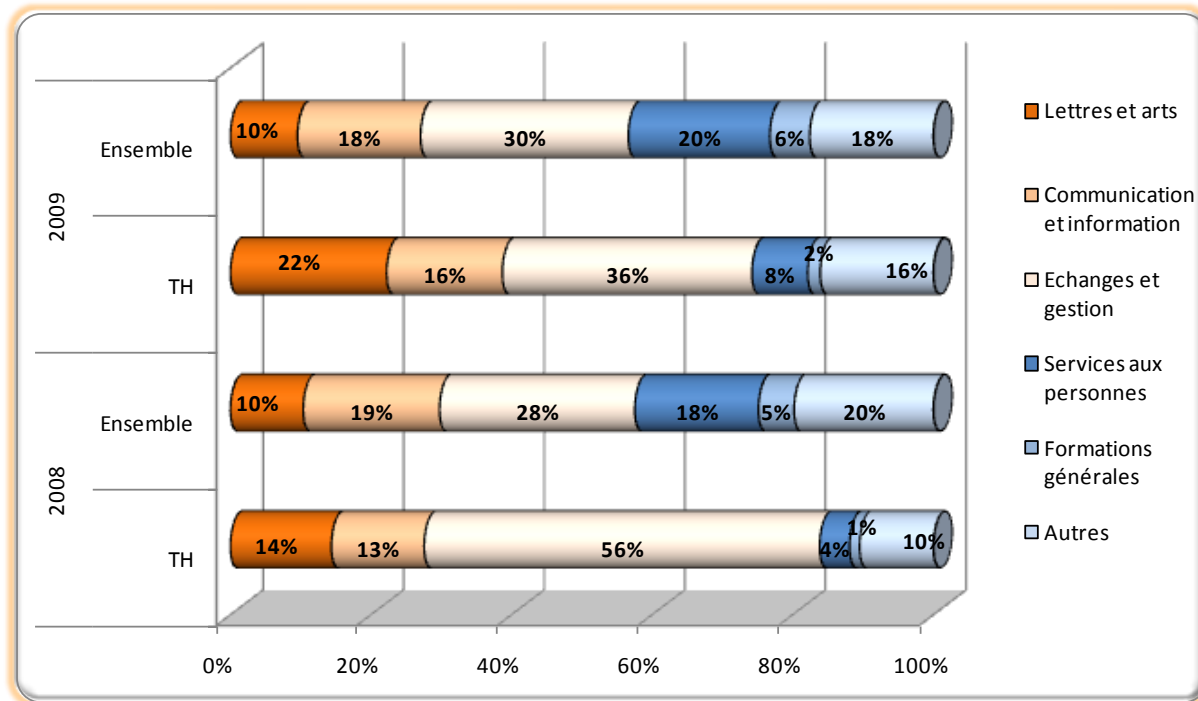


Tableau IV.10 Insertion des stagiaires 3 mois après la fin de formation

Situation des stagiaires en sortie de formation	Seine Maritime				Eure			
	2008		2009		2008		2009	
	TH	Tout public	TH	Tout public	TH	Tout public	TH	Tout public
En emploi	10%	20%	14%	18%	20%	23%	10%	19%
- CDI, CDD, Intérim	7%	18%	12%	17%	15%	21%	8%	18%
- Contrats aidés	3%	2%	2%	1%	5%	2%	2%	1%
En formation	20%	12%	16%	10%	18%	13%	11%	9%
- Contrats en alternance	1%	1%	1%	1%	0%	2%	0%	1%
- Autres stages de formation	19%	11%	15%	9%	18%	11%	11%	8%
En recherche d'emploi	35%	24%	25%	19%	42%	27%	21%	19%
Autres	21%	22%	15%	17%	13%	27%	18%	19%
Non renseignés	15%	22%	29%	36%	7%	9%	40%	33%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

SOURCE: Conseil régional HAUTE-NORMANDIE-Traitement CREFOR

IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

Les Organismes Collecteurs Paritaires Agréés (OPCA) sont des organismes collecteurs de fonds auprès des entreprises adhérentes et agréés par l'Etat. Ils reçoivent des contributions des entreprises, soumises à l'obligation de financement de la formation professionnelle (actions de formation ou bilans de compétences), dont l'objectif est de favoriser la formation professionnelle des salariés. Les OPCA développent en contrepartie des services en direction des employeurs et des salariés : conseils et informations sur le dispositif de formation le plus pertinent, aides à l'élaboration des projets (plan de formation de l'entreprise), recherches de cofinancement en direction des actions de formation (avec l'Etat, la Région, l'AGEFIPH), financement des coûts relatifs aux actions de formation

A l'image du secteur privé, les agents de la Fonction Publique peuvent également bénéficier d'actions de formation financées par les administrations et dont les contributions à la formation professionnelle sont collectées par les OPCA de la Fonction Publique.

Les contrats de professionnalisation

Les caractéristiques des personnes formées

➤ Une population TH comprenant autant d'hommes que de femmes

Globalement la part des hommes et des femmes pour les TH (et le tout public) en contrat de professionnalisation est sensiblement identique, hormis dans l'Eure où la répartition par sexe est déséquilibré et variable (80% d'hommes en 2008 et 63% de femmes en 2009).

➤ Une population TH principalement âgée de 25 ans à 49 ans

80% des TH dans l'Eure et 64% en Seine-Maritime en 2009, sont âgés de 25 ans à 49 ans. Pour le tout public, c'est la tranche des moins de 25 ans qui est largement majoritaire (79%).

➤ Une forte représentation des niveaux de formation IV et V

Plus de 80% des TH ont un niveau de formation IV ou V (environ 70% pour le tout public). Les niveaux de formation III à I représentent 13% à 20% (contre 23% et 36% pour le tout public).

➤ Une majorité de demandeurs d'emploi TH à l'entrée en formation

Environ 56% des TH étaient demandeurs d'emploi à l'entrée en contrat de professionnalisation. Parmi ces demandeurs d'emploi, une majorité était en recherche pendant moins de 6 mois, à l'inverse du tout public, une partie importante fut en recherche depuis plus d'un an (27% pour la Seine-Maritime et 46% pour l'Eure en 2009).

23% des TH en Seine-Maritime et 27% dans l'Eure étaient salariés.

IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

Les actions de formation

➤ La plupart des contrats de professionnalisation sont des CDI

95% des contrats de professionnalisation, en Seine-Maritime et 93% dans l'Eure, sont des CDI, légèrement moins pour le tout public (86%). Ces contrats représentent donc une opportunité de qualification et de stabilité dans l'emploi pour les personnes handicapées, souvent peu qualifiées et éloignées du marché du travail. C'est l'objectif de la Politique Régionale de la Formation et de l'Insertion des personnes handicapées visant à développer les contrats d'apprentissage et l'alternance.

➤ Des durées de formation principalement supérieures à 6 mois

Plus de la moitié des contrats de professionnalisation suivis par les TH durent plus d'un an. Le reste des contrats ont une durée comprise entre 6 et 11 mois. Ce sont en effet des contrats visant à obtenir des compétences spécifiques demandées par l'entreprise ce qui nécessite une durée de formation conséquente.

➤ Presque la moitié des contrats de professionnalisation appartient au secteur d'activité « Echanges et gestion ».

48% des contrats de professionnalisation appartiennent au secteur « échanges et gestion ». Les autres secteurs des formations sont « les services à la collectivité » et « les services à la personne » pour les années 2008 et 2009.

Tableau IV.11 Caractéristiques de personnes formées

Âge des stagiaires	Seine Maritime				Eure			
	2008		2009		2008		2009	
	TH	Tout public	TH	Tout public	TH	Tout public	TH	Tout public
De 16 à 24 ans	38%	78%	36%	77%	20%	79%	7%	80%
De 25 à 49 ans	59%	21%	64%	23%	67%	21%	80%	20%
50 ans et plus	3%	1%	0%	0%	13%	0%	13%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Situation des stagiaires à l'entrée en contrat de professionnalisation

Scolaire, universitaire	13%	31%	7%	30%	13%	33%	0%	34%
Contrats (1)	6%	11%	14%	14%	7%	15%	0%	20%
Stagiaire de la formation professionnelle	3%	3%	5%	2%	0%	2%	13%	1%
Salarié (y compris temporaire)	9%	22%	23%	18%	7%	26%	27%	19%
Demandeur d'emploi inscrit ou non à l'ANPE/Pôle Emploi	69%	31%	52%	33%	67%	23%	60%	24%
Inactivité	0%	2%	0%	2%	7%	1%	0%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Niveau des stagiaires à l'entrée en formation

Niveau VI	6%	2%	5%	3%	7%	1%	7%	1%
Niveau V	44%	38%	52%	35%	53%	33%	53%	27%
Niveau IV	38%	36%	30%	34%	27%	39%	20%	37%
Niveaux III, II et I	13%	23%	14%	28%	13%	26%	20%	36%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Durée de chômage précédent la formation (pour les demandeurs d'emploi)

Moins de 6 mois	59%	91%	61%	90%	87%	94%	47%	91%
Entre 6 et 11 mois	22%	4%	11%	5%	0%	3%	7%	4%
Entre 12 et 23 mois	16%	3%	16%	3%	13%	3%	33%	2%
24 mois et plus	3%	2%	11%	2%	0%	1%	13%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(1) Contrats d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, d'orientation, de professionnalisation ou contrats aidés

Tableau IV.12 Actions de formation

Nature des contrats	Seine Maritime				Eure			
	2008		2009		2008		2009	
	TH	tout public	TH	tout public	TH	tout public	TH	tout public
CDD	16%	11%	2%	11%	7%	11%	7%	12%
CDI	84%	82%	95%	86%	93%	84%	93%	86%
Travail temporaire	0%	7%	2%	3%	0%	5%	0%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

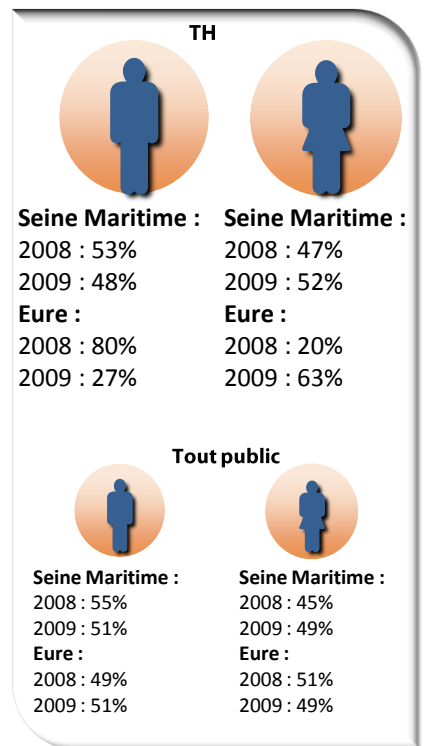
Type de qualification

Diplôme d'Etat de l'enseignement technologique ou professionnel	9%	43%	29%	42%	20%	41%	13%	47%
Diplôme d'Etat ou titre homologué	53%	15%	12%	15%	53%	17%	13%	16%
Certificat de Qualification Professionnel (CQP)	13%	11%	45%	13%	7%	8%	47%	9%
Qualification figurant dans une liste de la CPNE dans la branche	0%	5%	0%	6%	0%	9%	20%	5%
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche	25%	26%	14%	24%	20%	26%	7%	23%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Durée de formation

Moins de 6 mois	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%
Entre 6 et 11 mois	28%	42%	34%	42%	60%	42%	33%	37%
Entre 12 et 24 mois	72%	57%	66%	57%	40%	57%	67%	62%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Graphique IV.6 Sexe



IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

Les caractéristiques des entreprises

➔ Les entreprises du secteur tertiaire largement représentées

Environ deux tiers des entreprises employant des TH en contrat de professionnalisation appartiennent au secteur tertiaire. Les secteurs de l'industrie et de la construction se partagent de façon équivalente le dernier tiers (à l'exception de l'Eure où l'Industrie est davantage représentée). Si l'on fait le rapprochement avec l'enquête Besoin de Main d'Œuvre de Pôle Emploi de 2010 on constate que les intentions d'embauche des entreprises de Haute-Normandie renvoient le même constat que celui des contrats de professionnalisation. De ce fait, les secteurs qui ont employé des travailleurs handicapés en contrat de professionnalisation en 2009 sont également ceux qui émettent des intentions d'embauche en 2010.

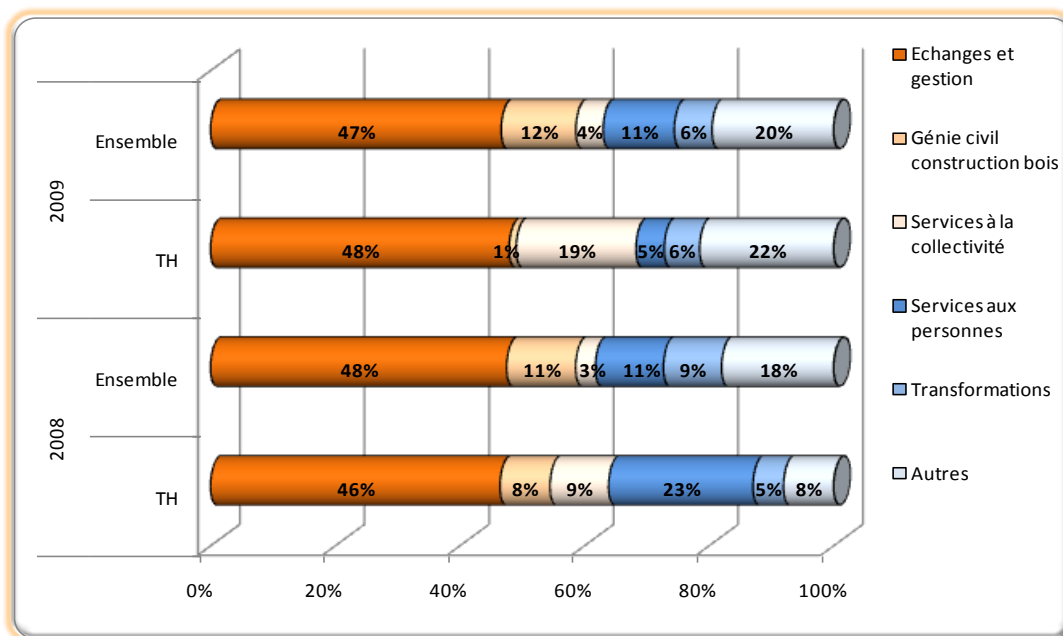
➔ Davantage d'entreprises de moins de 20 salariés en Seine-Maritime et de plus de 500 salariés dans l'Eure

36% des entreprises de Seine-Maritime employant des TH en contrat de professionnalisation sont des entreprises de petites tailles (moins de 20 salariés, non assujetties à l'OETH). De même que les secteurs d'activité, l'enquête sur les BMO admet également des intentions d'embauche émises majoritairement (60%) par des entreprises de moins de 20 salariés.

60% des entreprises dans l'Eure, sont des entreprises de très grande taille (plus de 500 salariés).

Les actions de formation

Graphique IV.7 Secteur d'activité



Les Entreprises

Graphiques IV.8 Secteur d'activité

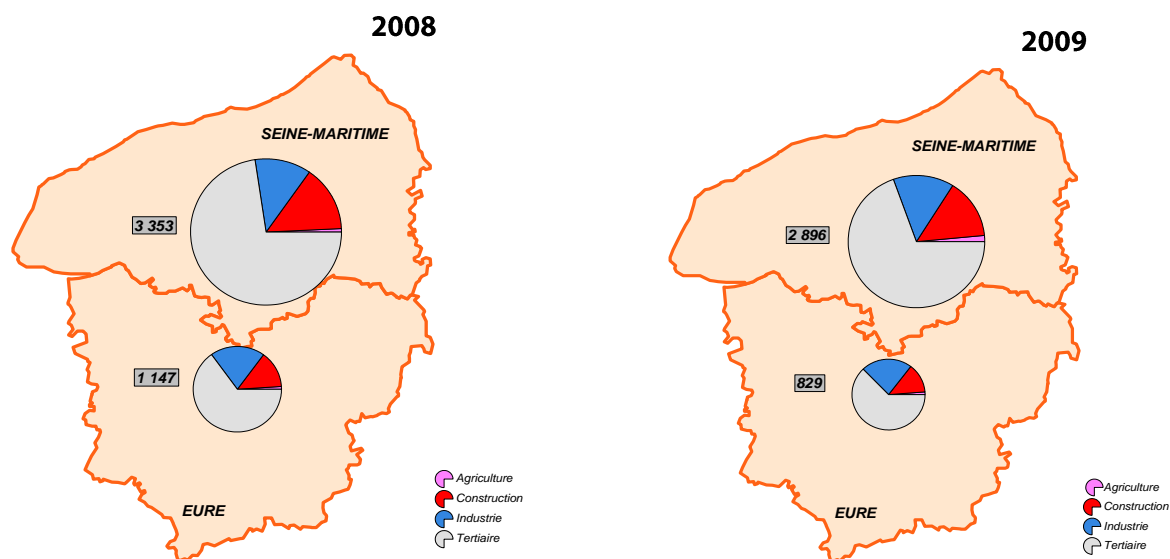


Tableau IV.13 Taille de l'entreprise

	Seine Maritime				Eure			
	2008		2009		2008		2009	
	TH	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble
Entre 0 et 19 salariés	19%	45%	36%	46%	27%	48%	27%	47%
Entre 20 à 49 salariés	25%	15%	20%	15%	0%	9%	0%	8%
Entre 50 et 499 salariés	3%	29%	20%	25%	20%	33%	13%	33%
Plus de 500 salariés	53%	11%	23%	14%	53%	9%	60%	11%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

SOURCE: DIRECCTE - Traitement CREFOR

IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

Repère méthodologique :

Hormis le Fongecif, les OPCA inter-branche ne disposent pas de données suffisamment exploitables par manque de collecte d'informations sur les stagiaires TH.

Les bilans de compétences, congés individuels de formation (CIF) et autres

OPCALIA HAUTE-NORMANDIE

Dans le cadre d'une convention avec l'Agéfiph, Opcalia a pour mission d'informer et d'inciter les entreprises (surtout celles de 20 salariés et plus) à embaucher des TH (en raison de leur obligation d'emploi) et à les former soit dans le cadre d'un maintien dans le poste soit pour développer les compétences du salarié (par exemple, pour les contrats de professionnalisation, selon Opcalia Haute-Normandie « l'objectif est l'embauche et la valorisation du Curriculum Vitae afin d'augmenter l'employabilité de la personne »).

Mais malgré ces incitations, selon Opcalia, « *au final ce sont toujours les compétences et l'expérience professionnelle* ». En effet, la formation représente une plus-value pour l'entreprise et le stagiaire, mais il est important, pour les demandeurs d'emploi d'avoir effectué une période en entreprise afin d'acquérir l'expérience professionnelle nécessaire. Pour les salariés et les reconversions professionnelles, « *si elles s'effectuent dans une autre entreprise, ce qui prime c'est le projet professionnel, pour une reconversion dans la même entreprise, il arrive que celle-ci ne corresponde pas aux attentes de la personne, dans ce cas, un licenciement est prononcé. Souvent les entreprises déclarent faire un effort pour proposer un maintien ou une adaptation avant le reclassement mais si un licenciement est proposé, c'est qu'il n'y a pas d'autres alternatives* ».

Certaines **difficultés d'accès à la formation** ou à l'emploi ont été relevées par Opcalia. La principale réside dans la baisse des aides accordées aux entreprises se retrouvant ainsi, moins incitées à former ou prendre un travailleur handicapé. A titre d'exemple, les aides de l'Agéfiph pour les contrats de professionnalisation ont été réduites impactant directement sur le nombre de contrats signés (pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, qui doivent percevoir une rémunération, l'entreprise va préférer prendre une personne de moins de 26 ans ou un apprenti qui lui coûtera moins cher, ce constat concerne surtout les petites structures qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi, pour les grandes entreprises les aspects financiers jouent moins). Les difficultés d'accès semblent accentuées par la crise, avec une baisse des formations car l'OPCA a « *de plus en plus de mal à sensibiliser les entreprises pour former un TH, l'embaucher, ou le maintenir en emploi et ne pas le licencier. Ce sont les formations les plus importantes (celles qui permettent un accès direct à l'emploi) qui sont choisies, pour les autres formations c'est plus compliqué* ».

IV.2 L'effort de formation par financeur

L'effort de formation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

⇒ Profil des travailleurs handicapés engagés dans une formation financée par Opcalia

Entre 2008 et 2009, 32 travailleurs handicapés ont suivi une formation, dont une **majorité d'hommes** (28 hommes et 5 femmes), et **d'employés** (23 employés et 9 cadres). Il s'agit de formations dans les domaines de l'informatique, des langues, de formations des formateurs et de métiers ou de remises à niveau, avec des durées de formation majoritairement inférieures à 30 heures (81%).

FONGECIF HAUTE-NORMANDIE

⇒ Caractéristiques des TH en formation (Bilan de compétences et Congé Individuel de formation)

En 2009, **171 TH ont suivi un Bilan de compétence (103 TH) ou un CIF (68 TH)**.

Les **hommes** inscrits dans une formation représentent une **faible majorité** (52% pour les bilans de compétences et 58% pour les CIF).

Plus de **80%** des TH en formation en 2009 ont **entre 25 et 49 ans**.

Plus de **90%** des TH en formation en 2009 sont des **employés** (à plus de 50%) ou ouvriers.

Forte majorité de TH dans des niveaux de formation V et VI, à relativiser néanmoins pour les CIF (niveaux IV et plus est relativement plus élevé que pour les bilans de compétences).

La **quasi-totalité** des TH ont un **contrat à durée indéterminée** (entre 94% et 98% des TH sur les deux années).

⇒ Caractéristiques de l'entreprise

Environ **65%** des entreprises dont les TH sont engagés dans une formation appartiennent au **secteur tertiaire** (2009). En termes d'évolution, le poids du tertiaire est en augmentation par rapport à 2008.

Tableau IV.14 Caractéristiques des personnes formées

	2008	2009	2008	2009
Dossiers TH acceptés	99	103	41	68
Genre				
Hommes	53%	52%	53%	58%
Femmes	47%	48%	47%	42%
Total	100%	100%	100%	100%
Âge				
16-24 ans	3%	3%	2%	4%
25-49 ans	79%	81%	77%	85%
50 ans et plus	18%	17%	21%	11%
Total	100%	100%	100%	100%
Qualification				
Ouvrier	45%	35%	23%	40%
Employé	47%	59%	62%	53%
Manœuvre	0%	0%	2%	0%
Agent de maîtrise	7%	4%	11%	7%
Ingénieur ou cadre	1%	2%	2%	0%
Total	100%	100%	100%	100%
Niveau d'entrée du stagiaire				
Niveau III à I	6%	5%	15%	12%
Niveau IV	15%	14%	22%	18%
Niveau V	52%	62%	52%	55%
Niveau VI	28%	19%	11%	15%
Total	100%	100%	100%	100%
Type de contrat				
CDI	98%	99%	94%	95%
CDD	2%	1%	6%	5%
Total	100%	100%	100%	100%
Secteur d'activité de l'entreprise				
Construction	14%	13%	15%	21%
Industrie	37%	17%	32%	21%
Tertiaire	49%	70%	53%	59%
Total	100%	100%	100%	100%

La politique Régionale de Formation et d'Insertion des Personnes Handicapées

Repère méthodologique :

Les résultats portant sur la politique régionale, n'ont pas pu être traités avec des données exhaustives. Les chiffres portent, en effet, sur les organismes de formation qui ont renvoyé leur fiche de renseignements.

Mise en place en 1999, cette politique vise à favoriser l'accès à la Formation des personnes handicapées dans le but d'améliorer leur employabilité en milieu ordinaire de travail (en cherchant à augmenter leur niveau de formation et de qualification). Elle est financée par l'Etat, la Région, l'AGEFIP et le FIPHFP. Elle est mise en application par un coordonnateur dont les missions sont basées sur :

La Politique Régionale Handicap

L'objectif de cette politique est de favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées via la formation, en rendant plus accessible l'offre de formation par rapport aux besoins spécifiques demandés par les personnes handicapées (adaptation pédagogique des formations) et en renforçant la cohérence des parcours.

Les caractéristiques des personnes formées

En 2009, 439 TH ont été suivis une formation dans le cadre de la politique régional du handicap.

- Une majorité des stagiaires TH sont des hommes (56%).
- 65% sont âgés de 27 ans à 49 ans.
- Plus de 85% des stagiaires TH sont des demandeurs d'emploi (chiffres stables par rapport aux années précédentes).

Les actions de formation

Les résultats présentés dans cette partie concernent les actions de professionnalisation, de pré-qualification, qualifiantes et diplômantes.

- Les trois quarts des niveaux visés par les formations sont des niveaux IV et V.
- Une majorité de formations professionnalisantes : 51% des actions de formation étaient professionnalisantes en 2009 contre 29% en 2008. Un basculement des « préformations/remises à niveau » et des « évaluations/orientations » vers les formations professionnalisantes s'est opéré.
- Plus de 90% des formations ont une durée de 200 heures et plus.
- Une progression des réussites aux examens : environ 60% des stagiaires ont réussi leur examen en 2009 contre 53% en 2008.
- Les trois principaux secteurs d'activité des formations sont « le tertiaire de bureau », « le transport logistique » et « le bâtiment travaux publics », avec une progression de ces deux derniers secteurs entre 2008 et 2009.

IV.3 Focus sur la PRFIPH

La politique Régionale de Formation et d'Insertion des Personnes Handicapées

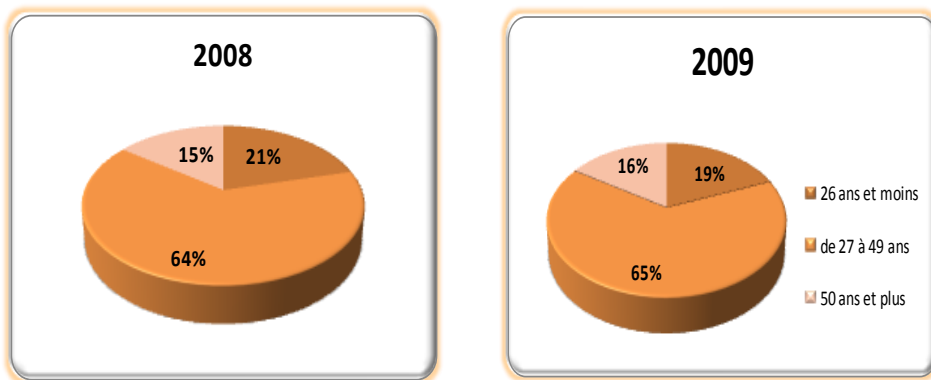
Concernant les sorties de formation, certains relais sont transmis à un autre organisme tel que pour l'ensemble des formations, 30% des stagiaires ont bénéficié d'un relais dont 76% ont été dirigés vers les Cap Emploi et 16% vers Pôle Emploi. Pour les formations qualifiantes et professionnalisantes, 15% des stagiaires ont pu bénéficier d'un relais dont 55% en direction des Cap Emploi et 40% vers Pôle Emploi. Concernant ces formations, il semble utile de réaliser des actions auprès des référents pour augmenter les relais en fin de formation.

➡ Perspectives 2010 de la Politique régionale de formation et d'Insertion professionnelle des personnes handicapées (à la demande du FIPHFP)

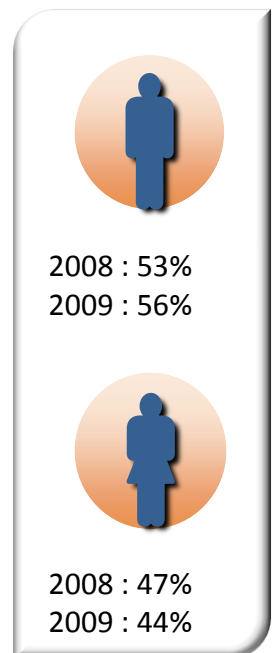
- développer les contacts avec les collectivités publiques,
- sensibiliser davantage les Missions Locales pour mieux détecter les jeunes en situation de handicap afin d'améliorer leur orientation et insertion professionnelle,
- renforcer la cohérence des parcours de formation.

Les caractéristiques des stagiaires

Graphiques IV.9 Age



Graphique IV.10 Age



Graphique IV.11 Qualité des stagiaires

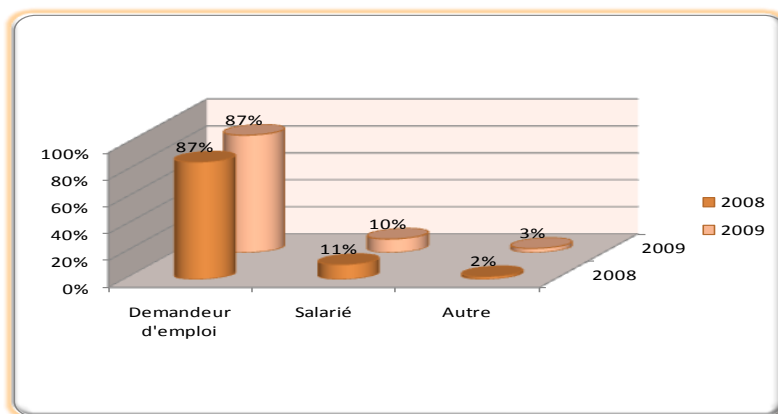


Tableau IV.15 Actions de formation

Actions de formation par durée	2008	2009
Moins de 40 heures	0,2%	2,7%
De 40 à 199 heures	6,4%	6,4%
De 200 à 599 heures	48,5%	46,5%
600 heures et plus	45%	44,4%
Total	100%	100%

Actions de formation par niveau	2008	2009
Niveau I et II	1,1%	0,2%
Niveau III	5,1%	5,9%
Niveau IV	20,5%	18,7%
Niveau V	48,6%	57,6%
Autres	24,7%	17,5%
Total	100%	100%

Actions de formation par type	2008	2009
Pré-formation/Remise à niveau	21%	12%
Professionalisante ou de perfectionnement	29%	51%
Pré-qualification	8%	6%
Préparation à l'emploi	7%	5%
Aide à l'insertion sociale et professionnelle	11%	7%
Évaluation, Orientation	24%	14%
Autres	0%	5%
Total	100%	100%

Graphique IV.12 Résultats aux examens

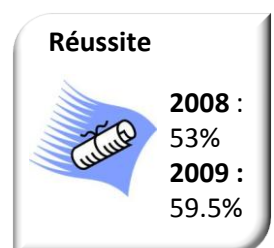


Tableau IV.16 Le 5 principaux secteurs d'activité des formations

2008		2009	
Tertiaire de bureau	28%	Tertiaire de bureau	27%
Transport logistique	12%	Transport logistique	21%
Bâtiment Travaux Publics	11%	Bâtiment Travaux Publics	20%
Tertiaire spécialisé	7%	Formation multi-secteurs	5%
Hôtellerie, Tourisme, Restauration	7%	Agriculture, Aménagement rural	4%

SOURCE : PRFIPH HAUTE-NORMANDIE

La politique Régionale de Formation et d'Insertion des Personnes Handicapées

Repère méthodologique :

Les données sur les sorties de formation sont à relativiser. Elle sont en effet issues directement des sorties de formations, par absence de suivi post-formation. En revanche, en 2010, une enquête 6 mois après les sorties de formation devrait permettre d'obtenir des résultats plus représentatifs.

Le Dispositif d'Appui et de Soutien à l'Apprentissage par l'Alternance (DASAA)

Ce dispositif vise à encourager la qualification des jeunes reconnus travailleurs handicapés afin de faciliter leur insertion professionnelle. Un ensemble d'actions est mis en place pour atteindre cet objectif : soutien aux apprentissages et accompagnement individualisé aux personnes handicapées en formation et en entreprise (identification des besoins, définition d'objectifs progressifs, évaluation des acquis).

Constat : Depuis 2001 le nombre de jeunes suivis par le dispositif est en forte augmentation, 19 personnes suivies pour l'année 2001/2002 contre 147 pour l'année 2008/2009, malgré une légère baisse en 2008/2009 (dues à des incertitudes budgétaires).

Les caractéristiques des personnes formées

➤ Une large majorité des stagiaires TH sont des hommes (81%).

➤ 75% des stagiaires sont âgés de 16 ans à 18 ans.

Ce sont souvent des jeunes sortant du milieu protégé de l'Education Nationale (SEGPA), qui sont détectés avec un handicap par les CFA. Ces jeunes ont souvent des difficultés familiales et sociales.

Les actions de formation

Sur le plan des orientations en direction du DASAA, on constate que : 61% des personnes viennent de l'Education Nationale et 10% d'entre elles ont été orientées par l'Education Nationale vers le DASAA; 39% viennent du milieu protégé et 67% d'entre elles ont été orientées par le milieu protégé vers le DASAA. Ainsi, les orientations vers le DASAA diffèrent selon la structure d'origine du stagiaire.

Pour 95% des formations, il s'agit de contrats d'apprentissage et 4% seulement de contrats de professionnalisation, réalisés principalement dans des entreprises de moins de 20 salariés (dans 80% des cas).

➤ Les trois principaux domaines de métier préparé correspondent aux métiers du bâtiment, de la bouche et de l'agriculture.

➤ 76% des jeunes ont obtenu leur diplôme, totalement (49%) ou partiellement (27%).

IV.3 Focus sur la PRFIPH

La politique Régionale de Formation et d'Insertion des Personnes Handicapées

Repère méthodologique :

Les données sur les sorties de formation sont à relativiser. Elle sont en effet issues directement des sorties de formations, par absence de suivi post-formation. En revanche, en 2010, une enquête 6 mois après les sorties de formation devrait permettre d'obtenir des résultats plus représentatifs.

Les sorties de formation

➤ 23% des stagiaires sortis de formation sont en emploi, 31% poursuivent une formation, 17% sont en recherche d'emploi et 15% en redoublement.

➤ Pour les personnes insérées, les trois principaux secteurs d'activité des entreprises sont les métiers du bâtiment, de la bouche et de l'agriculture, à l'image du secteur d'activité des formations suivies.

A partir de 2008/2009, une démarche d'individualisation des parcours (définition précise des différents parcours, création d'outils de suivi des parcours) a été mise en place afin de fournir une réponse adaptée aux difficultés rencontrées par les jeunes en situation de handicap.

Le Dispositif d'Appui et de Soutien à l'Apprentissage par l'Alternance

Tableau IV.17 Origine des stagiaires

Nature de la structure d'origine	2009	
	Effectif	%
Education Nationale	90	61%
Etablissements spécialisés	57	39%
Centres de réadaptation	0	0%
Organismes de formation	0	0%
Non connu	0	0%
Total général	100%	100%

Graphique IV.13 Les structures orientant les TH vers le DASAA

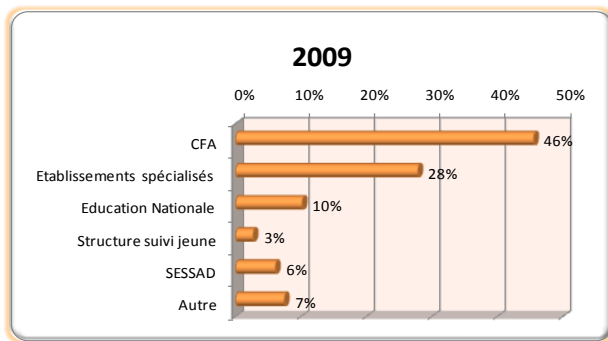
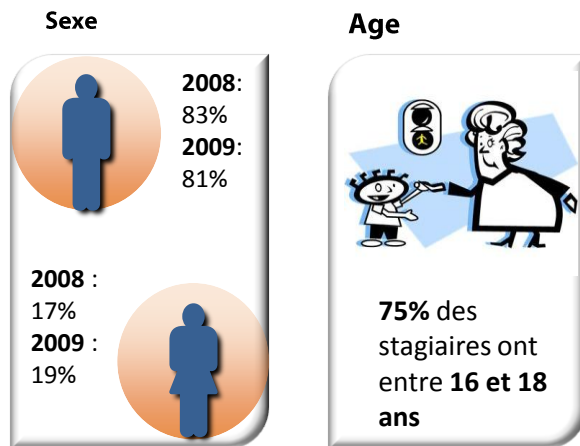


Tableau IV.18 Actions de formation

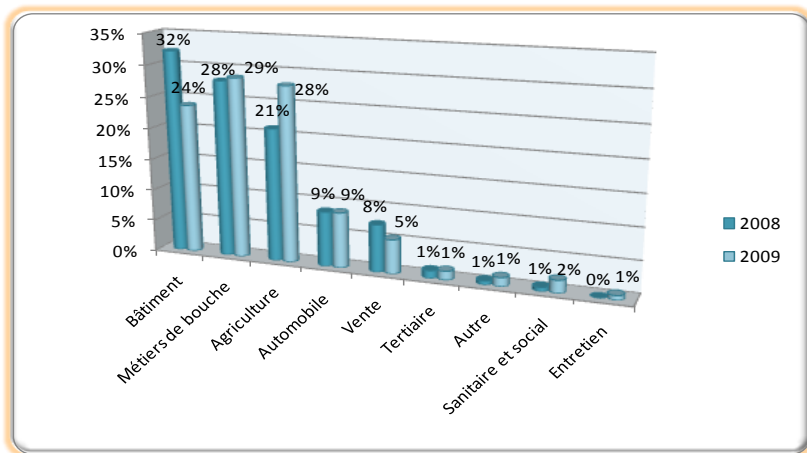
Types de contrat	2008	2009
Contrat d'apprentissage	94%	95%
Contrat de professionnalisation	4%	4%
Pré-apprentissage	1%	1%

Taille de l'entreprise	2008	2009
Moins de 20 salariés	79%	80%
De 20 à 49 salariés	12%	9%
50 salariés et plus	9%	11%

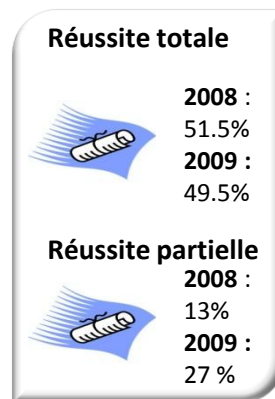
Graphique IV.14 Les caractéristiques des stagiaires



Graphique IV.15 Secteur d'activité du métier préparé



Graphique IV.16 Résultats aux examens



Tableaux IV.19 Les sorties de formation

	2008	2009
Embauche	29%	23%
Poursuite de formation	35%	31%
Redoublement (3ème année)	0%	15%
Recherche d'emploi	29%	17%
Esat/Milieu protégé	3%	1%
Pas d'information	0%	8%
Autres solution	3%	4%

Par secteur	2009
Bâtiment	31%
Métiers de bouche	28%
Agriculture	25%
Automobile	9%
Vente	6%
Sanitaire et social	1%

SOURCE : PRFIPH HAUTE-NORMANDIE

IV.4 Focus sur l'AFPA

Repère méthodologique : les données sur l'insertion sont à interpréter avec prudence en raison des faibles effectifs

Les caractéristiques des personnes formées

- 363 TH ont été formés par l'AFPA en Haute-Normandie en 2009 soit 7.3% des stagiaires.
- Une majorité des TH sont des hommes (59%).
- Plus de 70% sont âgés de 36 ans à 55 ans.
- 80% des stagiaires TH ont un niveau de formation IV ou V.
- Plus de la moitié des TH sont inscrits à Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi.

Les actions de formation

- 61% des stagiaires suivent une formation en Seine-Maritime contre 39% dans l'Eure.
- Une majorité de formations qualifiantes : 60% des actions de formation sont qualifiantes et 40% des formations sont pré-qualifiantes.
- Un tertiaire prédominant : 42% des actions de formation relèvent du secteur tertiaire (selon l'AFPA de Saint-Etienne du Rouvray, il s'agit davantage du tertiaire administratif).
- Des durées de formation majoritairement comprises entre 451 heures et 1350 heures : 70% des stagiaires suivent des formations de 3 à 10 mois.

Un des établissements AFPA en Haute-Normandie relève quelques difficultés d'accès aux formations concernant notamment la plateforme d'orientation du public TH (financée par l'Agéfiph et dont le but est la concrétisation d'un projet d'emploi). Cette plateforme « devrait à priori se terminer, ce qui risque de manquer, car malgré l'existence d'autres actions d'orientation (Adapt), elles n'ont pas le même contenu ». De plus, les formateurs de l'AFPA semblent parfois démunis face à un public spécifique handicapé, principalement lorsqu'ils sont face à des pathologies relevant du domaine de la psychiatrie. Par contre lorsqu'il s'agit d'autres pathologies physiques, l'AFPA rencontre peu de problème parce qu'il fait appel à des partenaires extérieurs spécifiques.

Insertion des stagiaires 6 mois après la formation

➤ Profil des personnes insérées en emploi

Il s'agit de femmes, de plus de 50 ans, ayant suivi une formation dans le secteur tertiaire avec un niveau III de formation.

- 35% des contrats obtenus par les TH sont des CDD et 30% sont des contrats en alternance

Tableaux IV.20 Caractéristiques des personnes formées

Genre	2008			2009		
	tout public	TH		tout public	TH	
Hommes	3388	143	58%	3574	214	59%
Femmes	1785	103	42%	1426	149	41%
TOTAL	5173	246	100%	5000	363	100%

Âge	2008			2009		
Moins de 26 ans	1941	24	10%	1738	31	9%
Entre 26 ans et 35 ans	1468	59	24%	1329	66	18%
Entre 36 ans et 45 ans	1072	76	31%	1067	136	37%
Entre 46 ans et 55 ans	650	83	34%	814	122	34%
Plus de 55 ans	33	4	2%	52	8	2%
Non précisé	9	0	0%	0	0	0%
TOTAL	5173	246	100%	5000	363	100%

Niveau de formation initiale	2008			2009		
Niveau VI	1379	78	32%	1190	89	25%
Niveau V	1165	88	36%	971	125	34%
Niveau IV	567	19	8%	483	25	7%
Niveau III	132	6	2%	66	5	1%
Niveau II et I	150	8	3%	159	7	2%
Niveau inconnu	1725	44	18%	2081	107	29%
Refus de répondre	55	3	1%	50	5	1%
TOTAL	5173	246	100%	5000	363	100%

Tableau IV.21 Actions de formation

Secteur	2008			2009		
	tout public	TH		tout public	TH	
BTP	1491	44	18%	1717	49	13%
Industrie	594	16	7%	630	15	4%
Tertiaire	2216	108	44%	1857	153	42%
Pré-professionnalisation	872	78	32%	796	146	40%
Total	5173	246	100%	5000	363	100%

Stagiaires par type de formation	2008			2009		
Actions pré-qualifiantes	872	78	32%	796	146	40%
Actions qualifiantes	4301	168	68%	4204	217	60%
Total	5173	246	100%	5000	363	100%

Stagiaires par durée de formation	2008			2009		
De 1 h à 450 heures	1364	69	28%	1230	67	18%
Entre 451 h et 900 heures	1576	82	33%	1509	142	39%
Entre 901 h et 1350 heures	1391	69	28%	1593	111	31%
Entre 1351 h et 1800 heures	842	26	11%	668	43	12%
Total	5173	246	100%	5000	363	100%

Stagiaires par lieu de formation	2008			2009		
Campus de Rouen	2235	110	45%	2320	107	29%
Campus du Havre	1544	69	28%	1336	115	32%
Campus d'Evreux	1394	67	27%	1344	141	39%
Total	5173	246	100%	5000	363	100%

Niveau de formation à la sortie	2008			2009		
	tout public	TH		tout public	TH	
Niveau VI	11	0	0%	12	0	0%
Niveau V	3516	182	74%	3217	237	65%
Niveau IV	673	30	12%	734	55	15%
Niveau III	429	9	4%	479	20	6%
Niveau inconnu	544	25	10%	558	51	14%
Total	5173	246	100%	5000	363	100%

Situation professionnelle	2008			2009		
Demandeur d'emploi	1657	123	50%	1266	197	54%
Indépendant	4	0	0%	5	2	1%
Salarié	202	6	2%	157	9	2%
Stagiaire en entreprise	7	0	0%	2	0	0%
Inactif	450	19	8%	278	22	6%
Autre situation	118	11	4%	91	8	2%
Inconnue	2704	86	35%	3171	124	34%
Refus de répondre	31	1	0%	30	1	0%
Total	5173	246	100%	5000	363	100%

Lieu de résidence	2008			2009		
Seine-Maritime	3275	160	65%	3114	214	59%
Eure	1306	75	30%	1279	139	38%
Non défini	17	0	0%	-	-	-
Hors Région	575	11	4%	607	10	3%
Total	5173	246	100%	5000	363	100%

Tableau IV.22 Insertion des stagiaires 6 mois après la fin de formation

Taux d'accès à l'emploi	2008		2009	
	Ensemble	TH	Ensemble	TH
	61%	52%	49%	38%

par genre	2008		2009	
Hommes	60%	46%	48%	30%
Femmes	62%	56%	52%	47%

par âge	2008		2009	
16-25 ans	58%	50%	46%	25%
26-50 ans	62%	43%	52%	36%
Plus de 50 ans	49%	38%	45%	48%

par secteur de formation suivie	2008		2009	
BTP	70%	55%	56%	35%
Industrie	66%	50%	52%	33%
Tertiaire	67%	64%	58%	54%
Pré-professionnalisation	37%	36%	28%	23%

par secteur de formation suivie	2008		2009	
Niveau III	66%	50%	63%	100%
Niveau IV	61%	42%	53%	66%
Niveau V	62%	55%	51%	41%

Nature des contrats obtenus	2008		2009	
CDI	32%	29%	29%	23%
CDD	36%	43%	40%	35%
Intérim	25%	14%	22%	13%
Contrats en alternance	4%	12%	7%	30%
Indépendants	3%	2%	2%	0%
Total	100%	100%	100%	100%

Lecture : 66% des personnes de niveaux IV de formation ont trouvé un emploi dans les 6 mois suivant la formation

L'ADAPT/CRP de Haute-Normandie

Il s'agit d'actions d'orientation ou de professionnalisation mises en place par l'ADAPT (Association au titre de la loi de 1901, dont les domaines d'activités sont, entre autres, la formation professionnelle et le travail adapté). Intégrant les CRP, sa mission recouvre l'accompagnement des personnes reconnues travailleurs handicapés par décision de la CDAPH, en vue d'une insertion ou réinsertion professionnelle dans le milieu ordinaire ou le milieu protégé, avec un accompagnement médico-social individualisé. En Haute-Normandie, il existe deux sites (un dans chaque département). L'ADAPT Haute-Normandie propose :

➤ Des actions d'orientation professionnelle (Préorientation)

destinées aux personnes dont le projet professionnel n'est pas clairement établi et rencontrant de ce fait des problèmes d'insertion. Il s'agit de « définir avec la personne sur quels métiers elle souhaite s'orienter ».

En termes d'effectifs, le centre accueille autant de personnes dans les deux sites.

➤ Caractéristiques des personnes

Ce sont majoritairement des hommes (60%) âgés en moyenne de 36 ans, possédant un niveau V de formation (70% des stagiaires) et résidant dans l'Eure (57% des stagiaires). Concernant ce dernier critère, cela signifie que le site de Seine-Maritime accueille également des personnes résidant dans l'Eure.

➤ Suite de parcours

A la suite de la formation, 58% des stagiaires entrent en formation et 23% s'inscrivent à Pôle Emploi en 2009.

➤ Des actions de formation de remise à niveau (ou préparatoires) permettant l'acquisition de connaissances de base, l'accès aux formations qualifiantes, la préparation de concours ou l'insertion à l'emploi ; et des actions de formations qualifiantes concernant deux secteurs d'activité professionnels pour l'Adapt de Haute-Normandie (le domaine du bâtiment et le domaine du tertiaire).

➤ Les actions de formation préparatoires représentent 75% des actions de formation. L'objectif de ces formations est de redynamiser les remises à niveau avec un parcours individualisé (évaluation de la personne) et des ateliers mis en place (théâtre et arts plastiques, psychologiques) afin de « développer une certaine confiance en soi ».

➤ Caractéristiques des personnes

Ce sont majoritairement des hommes (60%) âgés en moyenne de 39 ans (présence de femmes plus âgées que pour les actions de préorientation), possédant un niveau V de formation (68% des stagiaires).

IV.4 La formation en milieu spécialisé

L'ADAPT/CRP de Haute-Normandie

➔ Insertion dans l'emploi

Un an après la formation, les techniciens d'études du bâtiment ont tous retrouvé un emploi en 2007 et 71% d'entre eux en 2008. Les agents d'accueil et d'information sont 56% à avoir trouvé un emploi.

L'objectif de l'ADAPT est de « prévenir les échecs ne pas mettre les personnes en formation ou actions de preorientation si elles n'en sont pas capables ». Pour cela une équipe pluridisciplinaire organise une prise en charge spécifique pour les personnes ayant des problèmes psychiatriques (avec un objectif quantitatif d'inclusion d'au moins 5 de ces personnes sur les deux sites). Pour conclure « le projet professionnel de la personne est mis en avant par contre si ce projet appartient à un secteur sans emploi, on va conseiller la personne sur une autre orientation possible, le choix final lui revenant ».

Tableaux IV.23 Actions de préorientation

Nombre de personnes accueillies	2008		2009	
	TH	%	TH	%
CRP Haute-Normandie	102	100%	111	100%
- dont site Serquigny	49	48%	55	49,5%
- dont site Mont Saint Aignan	53	52%	56	50,5%
Caractéristiques des personnes	2008		2009	
	H	F	H	F
Sexe	71%	29%	60%	40%
Age moyen	38		36	
	36	42	36	36
Niveau de formation				
- < niveau 5	19%		15%	
- niveau 5	63%		69%	
- > niveau 5	18%		16%	
Lieu de résidence				
- Eure	59%		57%	
- Seine Maritime	37%		38%	
- Autres départements	4%		5%	
Suite de parcours				
Entrée en formation	42%		58%	
Contrats de (travail (CDI-CDD)	5%		7%	
Arrêt de maladie et poursuite de soins nécessitant une hospitalisation	12%		0%	
Arrêts maladie	3%		12%	
Inscriptions ANPE/PÔLE EMPLOI	38%		23%	

Tableaux IV.24 Actions de formation

Nombre de personnes formées	2008		2009	
	TH	%	TH	%
Actions préparatoires	110	73%	111	75%
Actions diplômantes	40	27%	36	25%
Caractéristiques des personnes	2008		2009	
	H	F	H	F
Sexe	69%	31%	59,5%	40,5%
Age moyen	38		39	
- par sexe	36	41	36	44
Niveau de formation				
- < niveau 5	21%		20%	
- niveau 5	62%		68%	
- > niveau 5	17%		12%	
Lieu de résidence				
- Eure	54%		39%	
- Seine Maritime	32%		5%	
- Autres départements	14%		55%	
Insertion dans l'emploi (à 1 an, tous types de contrats)	2007		2008	
Technicien d'Etudes du Bâtiment	100%		71%	
Agent d'Accueil et d'Information	40%		56%	

A travers ces différentes parties, ce diagnostic cherche donc à présenter un état des lieux de l'emploi et de la formation des personnes handicapées en Haute-Normandie. Une réflexion en termes de besoins autour des axes formation, demande et offre d'emploi permet de mettre en perspective les différents résultats présentés. Cependant l'analyse de ces besoins admet certaines limites en termes de faisabilité (disponibilité des données) et est liée à un contexte économique complexe et en évolution.

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 d'emploi (Enquête Besoins de main d'œuvre 2010 – Pôle Emploi). Les intentions d'embauche varient ainsi selon le secteur d'activité et la taille des entreprises (les entreprises de moins de 20 salariés, non assujetties à l'obligation d'emploi présentent de fortes intentions). S'agissant du secteur public, la Fonction publique territoriale demeure le plus important recruteur sur l'ensemble des fonctions publiques.

Concernant **les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi dans le privé**, elles représentent 66% des entreprises de 20 salariés et plus, en 2008, avec un taux d'emploi global de 2.8%. **Il est intéressant d'observer l'importance de l'Industrie représentant le premier secteur employeur de travailleurs handicapés.** Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi (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 (davantage que dans le privé) avec davantage de TH dans la Fonction Publique Territoriale. Ces BOETH sont davantage des femmes de plus de 40 ans.

Concernant **les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés (DETH)**, ils se caractérisent par une majorité d'hommes, avec un faible niveau de formation et 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 sont âgés de plus de 50 ans). En juin 2009, 7 265 DEFM TH sont recensés soit une augmentation de 13.5% par rapport à juin 2008.

Si l'on compare les offres d'emploi des entreprises et les demandes d'emploi des DETH on constate un déséquilibre entre l'offre et la demande tel que : **du côté de l'offre**, « les représentants à domicile, les employés de libre-service, les télévendeurs... » trouvent peu de demandeurs et **du côté des DEFM TH**, « les vendeurs en équipement de la personne, les agents de manipulation et de déplacement des charges, les secrétaires bureautiques polyvalents et spécialisés ... » sont très nombreux par rapport aux offres émises.

Concernant **les formations**, il existe différents acteurs de l'orientation et prescripteurs de formations prenant en charge des personnes reconnues travailleurs handicapés, telles que les MDPH, les agences de Pôle Emploi, Cap Emploi et les Missions Locales. On constate que 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 Haute-Normandie, les stagiaires TH suivant 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 (niveaux 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 CRP sont en majorité préparatoires.

Concernant les secteurs d'activité, les formations les plus investies par les stagiaires TH sont : « échanges et gestion », « communication et information », « formations générales », « services aux personnes », « services à la collectivité », « tertiaire de bureau », « le transport logistique » et « le bâtiment travaux publics », et les formations menant aux métiers du bâtiment, de la bouche et de l'agriculture (pour les apprentis). Or si l'on compare ces éléments avec les besoins de main d'œuvre des entreprises (Enquête BMO 2010), on constate que globalement les domaines de formation investis par les stagiaires TH sont présents sur le marché du travail, hormis les métiers de jardiniers-paysagistes. Ce constat est néanmoins à prendre avec prudence, en raison des limites méthodologiques présentes dans cette enquête et du manque d'informations sur les domaines de formation (nécessité de degrés plus fins des domaines).

Pour les données sur **l'insertion**, on observe un faible taux d'accès à l'emploi à la suite des formations suivies par les TH. On observe que la part de CDI est variable selon les formations et que les secteurs d'activité des employeurs sont davantage les secteurs des Services (commerce, restauration) puis de l'Industrie (construction, automobile, bâtiment).

L'étude qualitative auprès des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des entreprises de la région a permis de dégager certaines **pistes de réflexion concernant l'accès aux formations, les besoins et actions mises en œuvre par les entreprises** dans le cadre des publics TH.

Concernant **l'accès aux formations pour les personnes handicapées**, un certain nombre de **difficultés d'accès et des solutions** à mettre en place a été relevé. Ainsi ces difficultés d'accès correspondent :

- **Au manque de financement** : des difficultés pour trouver des co-financiers 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'Agéfiph.

- **Au manque de formations par rapport aux attentes des entreprises et des personnes handicapées** (la MDPH observe des listes d'attente trop importante pour l'accès aux CRP, l'éventuelle suppression de la plateforme orientation de l'AFPA)

- **A 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.

- **Au manque de compétences des conseillers** soulevé par les Missions Locales quant à la prise en charge du public TH, suite à la suppression de la structure d'accueil.

- **A la prise en charge des pathologies psychiatriques** qui nécessite des compétences spécifiques qui manquent aux conseillers des différents agences de l'emploi et de l'orientation.

- avec le contexte de la crise, il est plus difficile, selon les OPCA interprofessionnels, de sensibiliser les entreprises à prendre ou à former une personne handicapée. Ils souhaitent davantage de liens entre les entreprises, les OPCA et les professionnels de l'insertion des TH.

Certains **leviers** ont été identifiés pour permettre un meilleur accès des TH aux formations tels que :

- le développement de l'alternance pour augmenter les qualifications des TH et en particulier les compétences des demandeurs d'emploi qui ont certes des besoins en formation mais également en compétences nécessaires à l'intégration dans l'entreprise,

- la prise en charge du public TH par une équipe pluridisciplinaire permettant de pallier au manque de compétences face à un public spécifique.

Concernant les **besoins des entreprises et les actions réalisées** en termes de maintien, recrutement ou reclassement, les entreprises du privé, du public, les branches, et certains acteurs de l'insertion des TH en entreprises ont émis certaines remarques.

Ainsi, certaines **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 (portant les services Sameth et Alther de l'Agéfiph) a développé des actions de sensibilisation auprès des entreprises adhérentes, en identifiant leurs besoins et les actions à mettre en œuvre dans le cadre de leur obligation d'emploi (évitant des licenciements relativement fréquents pour inaptitudes des salariés en situation de handicap). Dans le cas de la branche il s'agit davantage de maintien dans l'emploi que de recrutements de demandeurs d'emploi travailleurs handicapés (les entreprises perçoivent uniquement des aides de la Direccte pour les salariés et non pour les demandeurs d'emploi). Les solutions à mettre en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le recrutement sont multiples :

- il est nécessaire que les acteurs de l'orientation et de l'insertion des TH (Cap Emploi par exemple) connaissent davantage les métiers du Transport-Logistique afin mieux orienter la personne dont les compétences répondent aux exigences du poste (mise en réseaux des Cap Emploi, des entreprises de la branche, des OPCA, afin d'améliorer la connaissance de chacun des acteurs et d'échanger sur les offres et demandes d'emploi).
- la création d'un service de ressources humaines externe pour les entreprises de moins de 50 salariés de la branche pour mieux gérer les publics sensibles (handicap, seniors etc.).

La branche du **BTP** a développé depuis trois ans, une politique en faveur des personnes handicapées ou rencontrant des problèmes de santé au travail. Ainsi, avec de réelles anticipations des besoins des salariés (en collaboration étroite avec la médecine du travail disposant d'une très bonne connaissance des métiers de la branche) l'Entreprise QUILLE a réalisé 60 reclassements et 35 maintiens dans l'emploi en 3 ans. En termes de formations, celles-ci ne semblent pas adaptées aux besoins de la branche BTP. En effet, il existe de nombreuses formations au poste de secrétaires du bâtiment alors que l'offre d'emploi est relativement faible. La branche relève un manque de structures capables d'identifier les besoins des entreprises. De plus il serait intéressant de développer des formations ne demandant pas de pré-requis en lecture et écriture, car elles sont inaccessibles aux salariés du BTP parfois analphabètes et ayant une faible maîtrise du français.

A l'image des branches, **certaines grandes entreprises** ont développé une politique forte envers les personnes handicapées.

Dans le secteur privé, la Caisse d'Épargne de Haute-Normandie mène une politique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dont les résultats sont avérés en termes d'obligation d'emploi. En effet, cette politique s'appuie sur de **fortes anticipations des besoins du salarié** (travail collaboratif entre la médecine du travail qui détecte rapidement les futurs problèmes de santé, le référent TH, les représentants du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le salarié) et le **décloisonnement entre les différents services de l'entreprise**. Ils mettent en place des aménagements de façon rapide et effectuent un suivi des besoins.

Dans le secteur public, il existe des difficultés à repérer les TH au sein des établissements, parce que les agents craignent un reclassement. Dans le cadre de la convention signée entre la ville du Havre et le FIPHFP, les besoins de formation des agents sont identifiés au cas par cas via le Pôle Parcours Professionnel, chargé de la formation des agents. Les principales formations suivies sont : les formations internes, bureautiques, du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et les formations individuelles.

Selon les OPCA interprofessionnels, hormis les entreprises intégrant une mission TH, il existe un manque de politique volontariste au sein des entreprises sur le handicap.

Selon la Direccte, pour que les entreprises soient sensibilisées aux problématiques du handicap, il faut qu'elles soient confrontées directement à l'emploi d'un travailleur handicapé au sein de son entreprise. Ainsi, une sensibilisation auprès des entreprises n'est pas suffisante, il faut qu'elle soit accompagnée par des réelles mises en situation.

Quelques pistes de réflexion peuvent être dégagées à la lecture de ce diagnostic :

-l'âge relativement élevé des DEFM TH et des BOETH, peut amener à penser en termes de problématiques 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 le taux d'emploi des entreprises, sans oublier les entreprises de moins de 20 salariés, certes non assujetties à l'obligation d'emploi, mais génératrices d'emploi.



ANNEXES

ANNEXE 1 : Métiers recherchés par les entreprises et les demandeurs d'emploi TH en 2009

Rang	OFFRES	Rang	DEMANDES
1	Nettoyeur/Nettoyeuse de locaux et de surfaces	1	Intervenant/Intervenante auprès d'enfants
2	Représentant/Représentante à domicile	2	Intervenant/Intervenante à domicile
3	Intervenant/Intervenante à domicile	3	Nettoyeur/Nettoyeuse de locaux et de surfaces
4	Employé/Employée de libre-service	4	Agent de service de collectivité
5	Agent de service de collectivité	5	Vendeur/Vendeuse en équipement de la personne
6	Intervenant/Intervenante auprès d'enfants	6	Agent du stockage et de la répartition de marchandises
7	Télévendeur/Télévendeuse	7	Agent main de finition, contrôle et conditionnement
8	Agent main de finition, contrôle et conditionnement	8	Agent de manipulation et de déplacement des charges
9	Cuisinier/Cuisinière	9	Secrétaire bureautique polyvalent(e)
10	Agent de sécurité et de surveillance	10	Secrétaire bureautique spécialisé(e)
11	Serveur/Serveuse en restauration	11	Agent administratif d'entreprise
12	Jardinier/jardinière d'espaces verts	12	Assistant/Assistante des travaux publics et du gros oeuvre
13	Agent administratif d'entreprise	13	Ouvrier/Ouvrière de la maçonnerie
14	Animateur/Animatrice généraliste de loisirs	14	Peintre en bâtiment
15	Agent du stockage et de la répartition de marchandises	15	Jardinier/jardinière d'espaces verts

ANNEXE 2 :Tableau synthétique sur les formations suivies par les TH en Haute-Normandie

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
<i>Effort global de formation</i>	10% de TH bénéficiaires de formation, 4% de bénéficiaires TH sur les dispositifs de droit commun, effort global de formation de l'Agefiph et de l'Etat en diminution						
<i>Effort de formation de l'Agefiph</i>	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)		
<i>Effort de formation de l'Agefiph (formations collectives)</i>		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 »,
<i>Effort de formation du Conseil régional</i>		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			
<i>Effort de formation des OPCA (contrats de professionnalisation)</i>		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,
<i>Effort de formation des OPCA : FONGECIF (Bilans de compétences et CIF)</i>		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
FOCUS : dispositif TH et organismes de formation							
<i>PRFPH (Politique régionale)</i>		majorité d'hommes âgés de 27 à 49 ans, 85% des stagiaires sont demandeurs d'emploi (en entrée de formation),	3/4 des niveaux visés par les formations sont de niveaux V et IV, majorité de formations professionnalisantes, durée de formation de 200 heures et plus (90% des actions), progression des réussites aux examens, les trois principaux secteurs d'activité des formations sont « le tertiaire de bureau », « le transport logistique » et « le bâtiment travaux publics »,				
<i>PRFPH (DASAA)</i>		forte majorité d'hommes âgés de 16 à 18 ans (75%)	les orientations proposées en direction du DASAA par les structures d'origine des stagiaires différents selon la structure, 95% sont des contrats d'apprentissage et 4% des contrats de professionnalisation, les trois principaux domaines de métier préparé sont les métiers du bâtiment, de la bouche et de l'agriculture, 76% des jeunes ont obtenu leur diplôme (totalelement ou partiellement)	En sortie de formation : 23% des stagiaires sont en emploi et 31% poursuivent une formation			les trois principaux secteurs d'activité sont les métiers du bâtiment, de la bouche et de l'agriculture
<i>AFPA</i>	7,3% des stagiaires TH en 2009		majorité formations qualifiantes (60% des actions de formation), davantage dans le domaine tertiaire		profil : femmes âgées de 36 à 55 ans, ayant suivi une formation dans le secteur tertiaire avec un niveau III de formation.	35% de CDD, 23% de CDI et 30% de contrats en alternance	
<i>CRP/ADAPT</i>		majorité d'hommes âgés de 37 ans en moyenne, majorité de niveau V	3/4 des actions sont des actions de formations préparatoires, les deux domaines d'activité sont le bâtiment et le tertiaire (formations qualifiantes)	A un an : 100% pour les techniciens d'études et 51% pour les agents d'accueil et d'information			

Centre de Ressources Emploi Formation
« Normandie I » - 98 avenue de Bretagne - BP 1152
76176 ROUEN Cedex 1
Tél : 02 35 73 77 82 – Fax : 02 35 73 07 60
Mail : crefor@crefor-hn.fr

Malika MANSOURI
Chargée de Projet Emploi Formation des Personnes Handicapées
E-mail : malika.mansouri@crefor-hn.fr

Mars 2011