

COMMUNICATION PREPAREE PAR M. PASCAL MARTIN  
AU NOM DE LA COMMISSION DE L'EMPLOI ET  
DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

**11 décembre 2003**  
**L'EMPLOI DES PERSONNES**  
**HANDICAPEES DANS LES ENTREPRISES**  
**D'ILE DE FRANCE**

---

**Pascal MARTIN**

Le rapporteur exprime sa gratitude à l'ensemble des membres de la Commission de l'emploi et du développement économique qui ont participé à l'élaboration de cette communication, et plus particulièrement à M. Christian ROSSIGNOL pour son aide précieuse.

Il remercie par ailleurs :

*1 – Les personnes qui ont été entendues par la Commission :*

- ♦ M. QUALITE - DR INSEE
- ♦ Mme VALLADON - Conseillère régionale,
- ♦ M. BRUNEL - Vice-Président chargé de l'Emploi, de la politique industrielle, de la formation professionnelle et de la jeunesse,
- ♦ Mme COLAS COUTEAU - Délégation à l'emploi - Mission emploi personnes handicapés,
- ♦ Mme LEGUEN - Déléguée régionale de l'AGEFIPH.
- ♦ M. RAMOS - Directeur vie professionnelle à l'Association des Paralysés de France (APF)
- ♦ M. VELUT Directeur Général de L'ADAPT.

*2 – les personnes qui ont été rencontrées plus directement :*

- ♦ M. PELLET - DRTEFP
- ♦ Mlle JOSSE - Observatoire des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en Ile de France
- ♦ Mme GIRAUD - Directrice de l'agence HANDIPASS
- ♦ Mme SAMPAÑO - Directrice du département handicap et société au CNAM
- ♦ M. CHANUT - DRESS

## - SOMMAIRE -

<b>Préambule .....</b>	<b>p 4</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>p 5</b>
<b>1<sup>er</sup> Tableau – De la population se reconnaissant une incapacité à la population reconnue dans la qualité de travailleur handicapé.....</b>	<b>p 6</b>
<b>1.1 – de quelle population parle-t-on ?</b>	
<b>1.2 – la population se reconnaissant une incapacité plus ou moins grande</b>	
<b>1.3 – la population reconnue comme handicapée</b>	
<b>1.4 – la population reconnue comme disposant de la qualité de travailleur handicapé</b>	
<b>2<sup>ème</sup> Tableau – L’emploi et le chômage des personnes handicapées .....</b>	<b>p 12</b>
<b>2.1 – l’identification des établissements assujettis à l’obligation d’emploi</b>	
<b>2.2 – les profils des travailleurs handicapés dans les établissements franciliens</b>	
<b>2.3 – la situation des demandeurs d’emploi handicapés</b>	
<b>3<sup>ème</sup> Tableau – Les dispositifs d’insertion et d’accompagnement dans l’emploi.....</b>	<b>p 26</b>
<b>3.1 – présentation des dispositifs</b>	
<b>3.2 – l’orientation des personnes handicapées vers les dispositifs</b>	
<b>3.3 – les résultats obtenus par les dispositifs</b>	
<b>Conclusion :</b>	
<b>De la difficile mesure d’un phénomène à sa résolution dans un modèle social .....</b>	<b>p 33</b>

## PREAMBULE

La commission de l'emploi et du développement économique du CESR d'Ile de France a jugé opportun d'examiner, dans le cadre de l'année 2003, année européenne du handicap, la situation de l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur marchand en Ile de France.

Une telle démarche oblige à considérer le contexte institutionnel et politique national et à se poser la question dans des termes voisins à ceux exprimés dans le rapport du CES<sup>1</sup> sur « l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap ».

Ce rapport note, notamment, que l'obligation d'emploi fixe comme objectif un taux de 6 %. Force est de constater qu'aujourd'hui ce taux atteint difficilement 4 % d'emplois directs et indirects au niveau national, et ce depuis 10 ans.

La volonté, exprimée par la Commission de l'emploi et de développement économique, d'examiner la situation de l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur marchand en Ile de France, en intégrant la question soulevée par le rapport du CES, s'est trouvée confrontée immédiatement à la quasi impossibilité de rapprocher des informations multiples, provenant de sources différentes et donc difficilement consolidables. Ainsi la vision d'ensemble s'assimile plus à un patchwork qu'à un univers statistique porteur de sens.

Cette difficulté, une fois assimilée, nous tentons dans cette communication de recomposer une image plausible de la population handicapée concernée par l'emploi en Ile de France.

Elle se présente sous la forme d'un triptyque : le premier tableau décline les populations concernées ou non par l'emploi ; le deuxième tableau cerne l'insertion professionnelle des personnes handicapées et leur place spécifique sur le marché du travail ; le troisième tableau apporte un éclairage sur les dispositifs d'insertion et d'accompagnement dans l'emploi.

Au fur et à mesure de la compréhension de ce triptyque, nous avons pris conscience de l'existence d'un problème, celui de l'insertion professionnelle durable des travailleurs handicapés. La conclusion l'abordera en évoquant des pistes susceptibles de consolider les situations d'emploi.

Mais en préalable, pour faciliter la compréhension de notre cheminement, il est nécessaire de faire un retour sur l'histoire de la place des personnes handicapées dans notre société.

---

<sup>1</sup> Rapport présenté au nom de la SECTION DU TRAVAIL par Mme Marie Claude LASNIER, rapporteur - avril 2003

## INTRODUCTION

Voici bientôt 30 ans, le législateur validait le souhait des personnes handicapées d'accéder à un mieux vivre dans notre société. Cela devait passer par le développement d'actions à caractère médico-social concourant à la réadaptation des personnes et par leur légitimité à bénéficier de l'ensemble des droits régissant la société française, deux conditions préalables à leur épanouissement dans un cadre de vie et de travail ordinaires.

Près de 30 ans après les lois de 1975<sup>2</sup>, force est de constater que, malgré la transposition de celles-ci dans sept codes (action sociale et famille), et le relais pris par les lois sur l'emploi (1987), sur l'éducation (1989), sur l'accessibilité des lieux (1991), le corps social dans sa globalité n'a pas intégré l'approche collective du handicap (modèle social du handicap) contenu dans les diverses lois votées.

Dès lors, la personne handicapée et son milieu familial sont seuls à se retrouver confrontés à la résolution de son intégration dans le milieu ordinaire. Or, la question de la personne handicapée, au même titre que la question de l'enfant ou des personnes âgées, relève de la société dans son ensemble pensant l'accueil de personnes à besoin spécifique au sein de la communauté nationale.

Cette intention est reprise par Madame Marie Thérèse BOISSEAU, Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées<sup>3</sup>. Elle affirme que l'intégration dans la société passe notamment par la formation qualifiante : *« ma priorité, c'est la meilleure intégration possible des personnes handicapées dans la société... Partout, à l'école, au travail ... Cela commence évidemment par l'école... Si les jeunes acquièrent une meilleure formation, ils trouveront plus facilement un emploi. Actuellement l'intégration professionnelle se fait au compte-gouttes parce que trop de personnes handicapées sont peu ou pas qualifiées... »*

Par ailleurs, les résultats de l'enquête « HandicapsIncapacité-Dépendance » réalisée par l'INSEE en 1999 montre que *« les inégalités entre catégories sociales » (...)* *« ne pouvaient pas être sans incidence dans le domaine du handicap »*. Ainsi, selon cette enquête : *« Les écarts constatés entre familles de cadres supérieurs et d'ouvriers vont presque du simple au double quand on mesure la prévalence des déficiences et il est supérieur à quatre pour les incapacités »*.

Quant à l'accès à l'emploi : *« cet écart passe de 2 à 6. C'est à dire qu'à âge, sexe et handicap égaux, la personne issue d'une famille de cadre (avec les moyens matériels, culturels et les relations qui vont avec) a six fois plus de chance d'avoir un emploi qu'une personne issue d'une famille ouvrière »*.

Notre propos introductif a pour simple objet de dire combien il faut être persuadé que l'ambition des personnes handicapées n'est pas de développer une appartenance communautaire, une vie en tribu, mais bien au contraire d'accéder au sentiment d'appartenance à la communauté nationale en y trouvant leur place.

Aussi, les personnes handicapées interrogent notre capacité à percevoir la personne handicapée à la fois au travers de ses potentialités et de ses besoins, mais aussi au sein d'un territoire, d'un pays.

---

<sup>2</sup> lois relatives *« (...) aux institutions sociales et médico-sociales »* et *« d'orientation en faveur des personnes handicapées »*

<sup>3</sup> In *« Actualités Sociales Hebdomadaires »*

# 1<sup>er</sup> Tableau - De la population se reconnaissant une incapacité à la population reconnue dans la qualité de travailleur handicapé

## 1.1 – De quelle population parle-t-on ?

Les données statistiques et administratives<sup>4</sup> permettent d'identifier trois ensembles : une population se déclarant une déficience ; une population reconnue comme handicapée ; une population reconnue comme disposant de la qualité de travailleur handicapé.

Il existe diverses incapacités qui, selon leur nature, leur degré « d'amplitude » et l'âge des personnes, occasionnent : une simple gêne et appellent une solution médicale ; relèvent d'une prise en charge (totale ou partielle) par la société ; rendent possibles, sous certaines conditions, l'exercice d'une activité professionnelle.

Pour identifier les populations concernées, une procédure en trois temps a été retenue :

*1<sup>er</sup> temps* : repérage des personnes se reconnaissant une incapacité, à l'aide de l'enquête HID 1999, réalisée par l'INSEE, ce qui donne une vue d'ensemble sur la réalité du handicap ;

*2<sup>ème</sup> temps* : approche partielle de la population reconnue comme handicapée, à partir des données collectées auprès des COTOREP<sup>5</sup> par la DRESS<sup>6</sup> ;

*3<sup>ème</sup> temps* : exploration de la population reconnue comme disposant de la qualité de travailleur handicapé. Vue partielle car seuls sont décomptés les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans un établissement (employant au moins 20 salariés) assujetti à l'obligation d'emploi.

## 1.2 – La population se reconnaissant une incapacité plus ou moins grande

### 1.2.1 – incapacités dans l'ensemble de la population francilienne

L'enquête HID estime à 2 655 000 les franciliens et franciliennes qui, en 1999, déclarent rencontrer une ou plusieurs difficultés dans leur existence quotidienne, sur une population de référence de 9 850 000 personnes âgées de plus de 4 ans. Parmi eux, 1 640 000 ont estimé considérer ces difficultés comme légères tandis qu'un million environ déclarent de grandes difficultés dont 700 000 ont besoin d'aide à divers titres.

### Incapacités en Ile-de-France (ensemble de la population)

Catégorie de la population	Nombre	% du total
Population déclarant des difficultés y compris légères	2 655 000	27,0
Population se déclarant autonomes mais avec de légères difficultés	1 640 000	16,7
Population ayant besoin d'aide	1 015 000	10,3

Source : INSEE – enquête HID 1999

Il découle de ce tableau qu'environ 1 000 000 de Franciliens, soit environ 10 % de la population totale de plus de 4 ans, sont considérés comme ayant des difficultés dans la vie quotidienne, dont 315 000 sont néanmoins autonomes.

<sup>4</sup> **Les sources et données utilisées** : L'enquête « Handicap Incapacité Dépendance » réalisée par l'INSEE ; Les données relatives à la délivrance de cartes d'invalidité par les COTOREP, les données en provenance de la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour la situation de l'emploi dans les entreprises de 20 salariés et + ( DOETH ) ; Les informations contenues dans le rapport d'activité de l'Observatoire de l'emploi des travailleurs handicapés en Ile de France ( DR AGEFIPH – DRTEFP).

<sup>5</sup> L'Ile de France compte huit COTOREP départementales.

<sup>6</sup> Direction de la recherche et des études de l'évaluation et des statistiques dépendant du Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et du Ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées, des informations nationales.

## 1.2.2 - incapacités dans la population d'âge actif

L'étude ventile la population en quatre classes d'âge<sup>7</sup> : les moins de 5 ans ; la classe centrale qui va de 5 à 59 ans<sup>8</sup> ; les 60 à 79 ans, soit le « troisième âge » ; les 80 ans et plus<sup>9</sup>.

### La population francilienne par catégorie de population

Age	Population des ménages ordinaires	Population collective *	Population en habitations mobiles	Autres cas
0 à 14 ans	2 049 317	6 697	5 391	459
<i>Dont 0 à 4 ans</i>	<i>623446</i>	<i>2140</i>	<i>1671</i>	<i>8</i>
<i>5 à 14 ans</i>	<i>1425871</i>	<i>4557</i>	<i>3720</i>	<i>451</i>
15 à 19 ans	692 021	6 753	1 768	1 587
20 à 24 ans	701 025	27 586	1 578	4 110
25 à 29 ans	899 102	17 285	1 789	3 225
30 à 49 ans	3 356 424	37 028	5 599	5 875
50 à 59 ans	1 281 125	22 330	1 704	1 109
60 à 74 ans	1 161 929	21 121	970	237
75 à 79 ans	283 155	7 848	149	18
80 ans ou plus	300 650	44 056	106	10
Total	10 724 748	190 704	19 054	16 630

\* regroupe les personnes habitant en : foyers de travailleurs, foyers étudiants, maisons de retraite, hôpitaux de long séjour, communautés religieuses, centres d'hébergement, et autres collectivités.

Au total, environ 400 000 personnes d'âge actif (de 15 à 59 ans) ont déclaré :

- soit avoir besoin d'aide (environ 240 000), que ce soit pour des activités élémentaires (environ 30 000) ou pour d'autres activités moins quotidiennes (environ 210 000),
- soit éprouver de grandes difficultés tout en restant autonomes (environ 150 000).

Il est à noter que pour ces diverses catégories, d'après les résultats de l'enquête, les personnes supportant une situation de handicap sont moins présentes dans la population d'Ile-de-France qu'en moyenne nationale. Cet écart s'explique notamment par la jeunesse de la population de la région par comparaison à celle de la France métropolitaine et par la composition socioprofessionnelle de l'Ile-de-France qui comporte « davantage de catégories moins touchées par les handicaps ».

## 1.3 – La population reconnue comme handicapée

### 1.3.1 – L'attribution d'une carte d'invalidité

La carte d'invalidité est le document qui permet à ceux qui la possèdent de prouver dans certaines circonstances qu'ils sont handicapés. Attribuée par la COTOREP chez l'adulte et la CDDES chez l'enfant, quand le taux d'incapacité est supérieur à 80 %, cette carte est délivrée par le Préfet.

Y ont droit les personnes justifiant, selon leur situation de handicap, d'un taux inférieur à 80 % d'incapacité permanente ou d'un taux supérieur à 80 % d'incapacité permanente.

<sup>7</sup> S'il est aisé d'écarter les informations relatives aux personnes de plus de 60 ans puisque la catégorie est individualisée dans l'étude régionale, seules des approximations peuvent être faites concernant les classes d'âge de 5 à 25 ans (avec plus ou moins de détail) pour lesquelles les taux régionaux n'ont pas été calculés. Cette opération nécessite le recours aux résultats du recensement, seule source démographique dont la consultation est aisée grâce à sa mise sur Internet, mais dont les chiffres de mars 1999 présentent des différences avec ceux qui ont servi de base à l'équipe de l'enquête HID. L'une des difficultés réside dans l'obligation de ne prendre en compte que les ménages ordinaires et, de ce fait, de ne pouvoir réduire totalement les écarts entre les sources.

<sup>8</sup> ce qui pose un problème d'interprétation puisqu'elle est composée d'une part de jeunes (jusqu'à 15, 19 ou 25 ans selon les objets d'étude), et d'autre part d'adultes en âge de travailler (au dessus de 25 ans principalement).

<sup>9</sup> catégorie destinée à analyser la fréquence et les formes de dépendance aux âges élevés.

Il en découle plusieurs catégories qui donnent divers avantages propres à faciliter la vie quotidienne des personnes handicapées et de leur famille. Elle ouvre un certain nombre de droits (transports, logement, dégrèvements d'impôts...).

### 1.3.2 – Leur nombre en Ile de France

La carte d'invalidité est délivrée pour une période déterminée ou à titre définitif. Son attribution est révisée périodiquement, une carte, même délivrée à titre définitif peut être retirée.

En Ile de France, **54 020 adultes** ont obtenu, en 2001, une carte d'invalidité, 36 % avec une invalidité inférieure à 80 % et 64 % avec une invalidité supérieure à 80 % (source DRESS).

Répartition de la population selon son taux d'invalidité :

C. I. < 80%	19 417
C.I. > 80%	34 603
Ensemble	54 020

Sur le plan national, la population reconnue comme handicapée s'élève à 297 000. La part des personnes de plus de 60 ans, qui se sont vues accordées une carte d'invalidité, représente 27 % de la population de 20 ans et plus, reconnue comme handicapée.

## 1.4 – La population reconnue comme disposant de la qualité de travailleur handicapé

### 1.4.1 – le contexte administratif

Créées par la loi d'orientation du 30 juin 1975, les COTOREP ( Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel ) sont placées sous la double tutelle de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et de la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS).

Présentes dans chacun des départements, elles sont habilitées : d'une part à reconnaître le handicap des adultes de plus de 20 ans (dès 16 ans s'ils ont un contrat de travail), et à apprécier leur degré d'incapacité exprimé en trois catégories ( **A** : handicap léger, **B** : handicap modéré, **C** : handicap grave), d'autre part à statuer sur des mesures d'insertion sociale (et/ou professionnelle) et de compensation des incapacités, par la mise en œuvre d'aides financières et/ou de mesures d'orientation vers des établissements spécialisés.

A cette fin, les commissions disposent de treize types de mesures destinées aux personnes handicapées : six relatives au travail, dont la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et l'orientation professionnelle (ORP), trois allocations dont l'allocation aux adultes handicapés (AAH), et quatre autres mesures relatives à l'environnement social.

De ce fait et en fonction de sa situation, chaque requérant peut demander le bénéfice d'autant de mesures qu'il lui semble nécessaire à la compensation de ses situations d'handicap. Ainsi, parmi les six mesures en direction du travail, un bénéficiaire peut demander la première de ces mesures, qui est la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et, par exemple, une demande d'Orientation Professionnelle (ORP), s'il souhaite accéder à une formation adaptée à sa situation.

Lorsqu'une demande donne lieu à un accord, ce dernier est valable pour une durée déterminée. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est attribuée en moyenne pour 5 ans. Le bénéficiaire doit périodiquement demander le renouvellement d'une mesure dont il souhaite la prolongation.

Par ailleurs et selon l'historique de la déclaration de leur incapacité : était ce en cours d'emploi ? était ce au cours d'une période d'emploi suffisamment longue, pour qu'elle ouvre des droits à la Sécurité Sociale ? ces droits étaient - ils plus favorables que ceux contenus dans la loi de 1975 en

faveur des personnes handicapées ? ces personnes peuvent rentrer dans l'une des trois catégories d'invalidité antérieurement reconnues par la Sécurité Sociale et demander le bénéfice de la RQTH et des mesures, qui l'accompagnent.

De ce fait, le flux des 1<sup>ères</sup> demandes et ainsi donc des 1<sup>ers</sup> accords est également alimenté, sans que les données statistiques émanant des COTOREP puissent le distinguer, par des personnes subissant un handicap identifié à travers le régime de l'invalidité de la Sécurité Sociale.

#### 1.4.2 – les orientations prises par les COTOREP

**Remarque préalable :** l'instance COTOREP<sup>10</sup> a pour mission de reconnaître et qualifier le handicap, puis de proposer une orientation. Son fonctionnement associe formellement des personnes extérieures, susceptibles d'apporter leur expertise du fait de leur niveau d'intervention dans la dynamique d'orientation ou de la nature des rapports qu'elles entretiennent avec les personnes concernées.

##### 1<sup>ère</sup> étape : la RQTH

L'analyse des décisions émanant des COTOREP fait apparaître une dynamique d'orientation, reflet d'un consensus partagé par les professionnels impliqués dans la décision<sup>11</sup>. La reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est la première étape que doit franchir toute personne handicapée voulant accéder à l'emploi en tant que bénéficiaire de la loi.

Cette reconnaissance, inscrite dans la loi de 1987, permet à l'intéressé de bénéficier d'une priorité d'accès aux mesures de l'ANPE, mais aussi aux dispositifs (régionaux et départementaux) de formation professionnelle.

En 2001, **33 855** personnes habitant l'Ile de France se sont vu accorder une RQTH. **9 270** d'entre elles n'ont pas souhaité s'inscrire dans la dynamique d'orientation proposée ; elles sont cependant « public prioritaire » et à ce titre bénéficient des mesures de droit commun et/ou de l'AGEFIPH pour accéder ou se maintenir en emploi.

---

<sup>10</sup> Leur composition : chaque COTOREP se compose de 20 membres nommés pour une durée de trois ans :

- trois conseillers généraux ainsi que trois suppléants élus par l'assemblée dont ils font partie ;
- quatre personnes proposées conjointement en raison de leur compétence par le directeur départemental du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, chef du service régional de l'inspection du Travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, dont au moins un représentant de l'Agence nationale pour l'emploi et un médecin du travail ;
- deux personnes désignées en raison de leur compétence en matière d'action sanitaire et sociale, par le président du conseil général dont un médecin et deux personnes désignées en raison de leur compétence, par le préfet sur proposition du directeur départemental des Affaires sanitaires et sociales, dont un médecin ;
- une personne proposée en raison de sa compétence par le chef du service départemental de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre ;
- un médecin-conseil des organismes de sécurité sociale sur proposition conjointe du directeur régional de la Sécurité sociale et du directeur du Travail, chef de service régionale des lois sociales en agriculture ;
- quatre représentants des organismes d'assurance maladie et des organismes débiteurs de prestations familiales choisis sur proposition conjointe du directeur régional de la Sécurité sociale et du directeur départemental du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du directeur départemental des Affaires sanitaires et sociales parmi les personnes présentées par les organismes gestionnaires des centres de rééducation professionnelle, des ateliers protégés et des centres d'aide par le travail du département, ainsi qu'une personne choisie en raison de sa compétence par le président du conseil général parmi les personnes présentées par les organismes gestionnaires de foyers d'hébergement pour les personnes handicapées ;
- deux personnes choisies en raison de leur compétence par le préfet sur proposition conjointe du directeur départemental du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du directeur départemental des Affaires sanitaires et sociales parmi les personnes présentées par les associations représentatives des travailleurs handicapés.

Il est prévu que dans certains départements l'effectif de la commission puisse être doublé ou triplé en fonction des besoins.

Le président est désigné chaque année :

- soit par le préfet parmi les membres de la commission ;
- soit à la demande du préfet, par le président du tribunal de grande instance dans le ressort duquel la commission a son siège parmi les magistrats de ce tribunal.

<sup>11</sup> On peut se demander si la décision prise correspond aux souhaits des personnes et aux associations qui les représentent.

La RQTH, attribuée pour 5 ans, représente aujourd'hui un stock d'environ **138 200** personnes (dont 83 700 hommes et 55 500 femmes) bénéficiant d'une telle décision en Ile de France (données au 31 décembre 2002).

## **2<sup>ème</sup> étape : l'ORP**

L'Orientation Professionnelle (ORP) est la deuxième des grandes mesures liées à l'insertion. Celle-ci autorise l'intéressé à postuler dans l'un des milieux professionnels entrant dans le champ d'intervention des COTOREP : le milieu protégé de travail<sup>12</sup>, le milieu ordinaire de travail<sup>13</sup>, la fonction publique<sup>14</sup>, ou encore à bénéficier d'une formation professionnelle spécialisée.

En effet, durant cette deuxième étape, la COTOREP statue également sur les demandes de formation professionnelle spécialisée formulées par les intéressés. Ces formations émanent des centres de pré-bilan, de réadaptation professionnelle ou encore des centres de formation professionnelle classique.

En 2001, les COTOREP Ile-de-France ont délivré environ 24 500 orientations professionnelles : 15 900 en direction du milieu de travail ordinaire ; 5 900 en direction du milieu de travail protégé ( 830 pour aller en atelier protégé, 4 870 pour entrer dans un centre d'aide par le travail). Au 31 décembre 2002, on décompte 23 200 ORP, dont 14 100 pour des hommes et 9 100 pour des femmes.

Au cours de cette année, on été également acceptés par les COTOREP :

- 590 demandes d'accès à un pré-bilan ;
- 1 877 orientations en centre de réadaptation professionnelle ;
- 73 souhaits d'entrer en formation professionnelle.

### **1.4.3 – la population concernée**

En 2001, les 8 COTOREP d'Ile-de-France ont accordé 33 855 RQTH (53 % relèvent de premières démarches, 47 % sont une demande de renouvellement). Elles se répartissent au sein des trois catégories ainsi :

- 5 411 (15 %) en catégorie A : handicap léger
- 20 974 (62 %) en catégorie B : handicap modéré
- 7 470 (22 %) en catégorie C : handicap grave

### **Du national au régional, cette mesure se distribue de la façon suivante**

Province :	▶ 200 292 RQTH	▶ environ 86 %
Ile de France :	▶ 33 855 RQTH	▶ environ 14 %
France entière :	▶ 234 147 RQTH	▶ 100 %

Mais que disent ces données ? L'analyse de la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) apporte quelques éclairages sur les statistiques nationales. Elles valent aussi pour les statistiques régionales.

Les proportions entre les différentes catégories de la RQTH sont stables par rapport aux années précédentes. Cependant, les premières demandes sont plus fréquemment accordées dans les catégories A et B de handicap, et les renouvellements dans la catégorie C.

La gravité du handicap reconnue à travers la RQTH varie également avec l'âge du demandeur. De 25 à 54 ans, la part des handicaps faibles est constante, elle constitue 20 % des décisions prises. Celle des

<sup>12</sup> Il regroupe : les ateliers protégés auxquels s'applique le droit du travail et les centres d'aide au travail relevant du médico-social et du code de la famille.

<sup>13</sup> Cela concernent toutes les activités professionnelles organisées dans le cadre du droit des sociétés et des associations.

<sup>14</sup> Par l'intermédiaire d'une COTOREP spécifique

handicaps modérés croît tout au long de la vie professionnelle. Ainsi à 30 ans, cette part représente 43 % des décisions et 65 % à l'âge de 55 ans.

En effet, pour les handicaps modérés, la gravité du handicap augmente avec l'augmentation de l'âge : elle progresse régulièrement jusqu'à 40 ans où elle représente 37 % de l'ensemble de la population observée. Par contre, passée cet âge, cette part diminue régulièrement pour finalement atteindre 16 % des orientations des personnes de 54 ans. Ce qui tendrait à indiquer que cette population est amenée, volontairement ou non, à sortir progressivement de la dynamique d'insertion professionnelle à partir de 40 ans ou à passer dans une autre catégorie.

\* \*  
\*

Au delà des décisions favorables pour telle ou telle orientation, l'observation des flux permet le constat suivant :

- la recherche d'emploi en milieu ordinaire est alimentée majoritairement par un flux de première demande ;
- le milieu protégé et la formation professionnelle sont alimentés majoritairement par des flux de renouvellement ou par les reclassements suite à une inaptitude.

Une telle observation conduit à s'interroger sur la dynamique d'insertion. Une hypothèse peut être élaborée comme suit : l'orientation en recherche d'emploi dans le milieu ordinaire de travail ne serait-elle pas une orientation par défaut ?

Cette orientation par défaut serait corrigée ultérieurement lors du renouvellement. Elle conduirait à une décision débouchant vers le milieu protégé (plus particulièrement les CAT) ou la formation professionnelle (plus particulièrement la réadaptation professionnelle).

Le croisement des résultats, de l'étude de la DRESS sur la répartition des publics dans les trois catégories avec l'organigramme sur la distribution des décisions COTOREP, est intéressant car il rend compte d'un problème constant : celui de l'insertion durable dans l'emploi.

On constate en effet que le public de catégorie C sort progressivement de la dynamique professionnelle à partir de 40 ans<sup>15</sup> et que les demandes de renouvellement constituent seulement le quart des maintiens dans l'emploi.

---

<sup>15</sup> Etude DRESS

## 2<sup>ème</sup> Tableau – L’emploi et le chômage des personnes handicapées<sup>16</sup>

Population particulière, son insertion dans l’entreprise s’inscrit dans un marché de l’emploi organisé par la loi de 1987. Ses possibilités d’accès à l’emploi sont donc bien définies ; elles sont cependant déterminées par le contexte social et économique du territoire d’appartenance.

La population handicapée francilienne ne faisant pas exception à la règle, c’est dans un contexte social et économique marqué par la prééminence des activités de service, la forte présence de l’emploi public et une industrie toujours présente (malgré le recul de ses effectifs) qu’elle cherchera un emploi. Elle va pour cela bénéficier de l’obligation d’emploi à laquelle sont assujettis les établissements d’au moins 20 salariés.

### 2.1 – L’identification des établissements assujettis à l’obligation d’emploi

D’après les statistiques de l’UNEDIC et du GARP, qui couvrent le champ des entreprises du secteur concurrentiel, il existe en Ile-de-France, en 2000, environ 335 000 établissements employant au moins un salarié (sur un nombre total de 800 000 établissements d’après le fichier SIRENE de l’INSEE). Parmi eux, 31 300 environ réunissent 20 salariés et plus.

#### Établissements assujettis à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés

Année 2000	Etablissements déclarants	Salariés déclarés	Emplois avec conditions particulières		Effectif d’assujettissement
			Nombre	Taux	
France	92 000	7 836 000	456 000	5,8 %	7 380 000
<b>Ile de France</b>	<b>18 504</b>	<b>1 950 000</b>	<b>92 700</b>	<b>4,8 %</b>	<b>1 840 000</b>
Autres régions	73 500	5 894 000	363 000	6,2 %	5 540 000
F / IdF	20,1 %	24,8 %	20,3 %	Ns	24,9 %

Source : DRTEFP

Parmi les établissements franciliens employant 20 salariés et plus, 18 504, rattachés à 14 700 entreprises, remplissent les conditions qui les soumettent à l’obligation d’emploi de travailleurs

#### <sup>16</sup> Eléments statistiques sur l’emploi de personnes handicapées en Ile de France

Catégories de population et sources statistiques :

- Déficiences, incapacités, handicaps dans la population francilienne (Source : INSEE -Enquêtes HID – exploitation Ile-de-France).

- Emploi de travailleurs handicapés dans le secteur privé : Par les établissements assujettis (de 20 salariés et plus) en Ile-de-France (Source : déclaration d’emploi des travailleurs handicapés – AGEFIPH - DRTEFP).

Emploi des travailleurs handicapés dans les établissements non assujettis (moins de 10 salariés) en Ile-de-France (Source : enquête TPE).

- Emploi des travailleurs handicapés dans les établissements non assujettis (de 10 à 19 salariés) en Ile-de-France (aucune source statistique).

- Emploi de travailleurs handicapés dans les fonctions publiques : Fonction publique de l’Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière.

- Les travailleurs indépendants handicapés.

- Activité des COTOREP en Ile-de-France (Sources : COTOREP ; Observatoire de l’emploi handicapé).

- Chômage des travailleurs handicapés en Ile-de-France (Source : ANPE).

- Etudiants handicapés.

- Primes à l’emploi de travailleurs handicapés (Source : AGEFIPH).

handicapés<sup>17</sup>. Au total, ils employaient 1 950 000 salariés environ<sup>18</sup>, parmi lesquels 92 700, soit 4,8 %, sont des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières et sont donc soustraits de l'assiette d'obligation. Celle-ci s'élevait donc en 2000 à 1 840 000 salariés.

### Établissements d'Ile-de-France

	Total	1 à 19 salariés	20 salariés et plus	Établissements assujettis
Nombre	337 157	305 863	31 294	18 504
Effectif	3 906 880	1 221 723	2 685 157	1 950 000

Source : UNEDIC et GARP

Il ressort de l'analyse par grand secteur économique :

- que les établissements des activités tertiaires sont les plus nombreux à employer un ou plusieurs salariés handicapés, ce qui tient à leur prédominance dans l'économie régionale ;
- que dans les secteurs de l'industrie, trois établissements de plus de 20 personnes sur quatre en moyenne emploient des travailleurs handicapés.

### Établissements d'Ile-de-France par grands secteurs

	20 salariés et plus (a)	Établissements assujettis (b)	Ratio b/a
Agriculture	70	57	0,8
Industrie	4 700	3 528	0,7
Construction	2 000	894	0,4
Tertiaire	27 000	14 016	0,5

Source : DRTEFP

Bien qu'ils emploient au moins 20 salariés, 12 800 établissements environ ne sont pas astreints à l'obligation d'emploi et ne déclarent donc pas d'emploi de travailleurs handicapés. Il s'agit principalement :

- d'une part, de ceux dont la totalité (ou une partie) des emplois, définis comme exigeant des conditions particulières qui ne permettent pas à des personnes handicapées de les exercer, est soustraite de l'effectif, ce qui abaisse l'assiette en dessous du seuil d'obligation de vingt salariés ;
- et d'autre part, des établissements ayant atteint ou dépassé depuis peu (moins de trois ans) l'effectif de 20 salariés. Cette catégorie est nombreuse en Ile-de-France<sup>19</sup>.

Mais l'une des causes majeures de l'écart est la différence des méthodes de détermination de l'effectif entre :

- le décompte de la DOETH, qui (suivant les règles définies pour la constitution des comités d'établissement) retient les salariés temporaires (pour autant qu'ils correspondent à un surcroît de travail), au prorata de la durée de leur mission même s'ils ne sont plus présents au 31 décembre, et proratisé les temps partiels ;

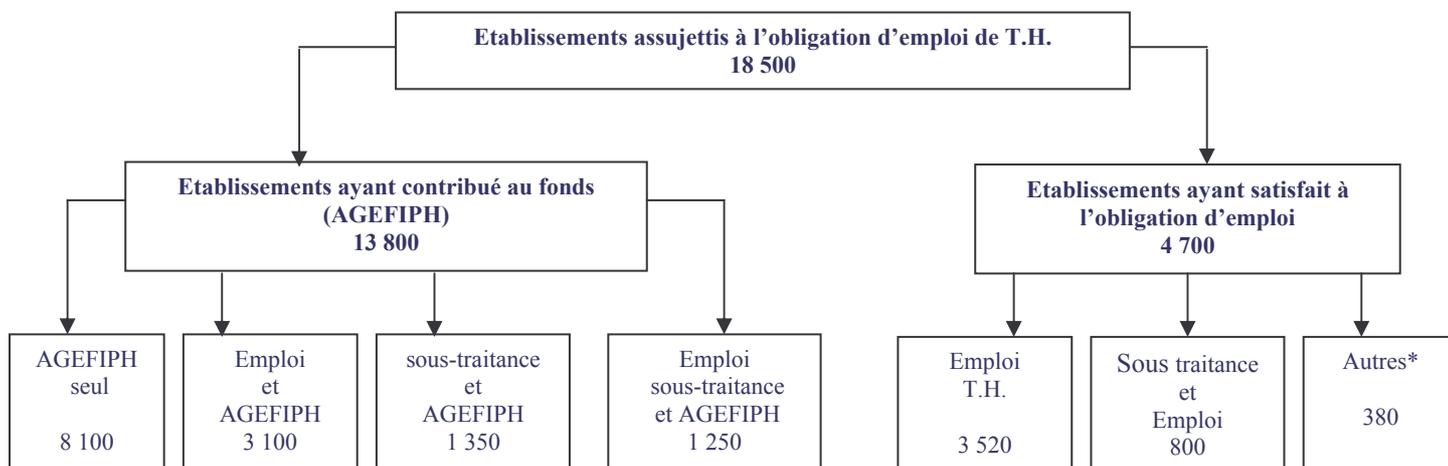
<sup>17</sup> Ils adressent au début de l'année à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de leur département une *Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés* (DOETH) dont le contenu, après vérification, est consolidé à la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP). Le versement des sommes éventuellement dues au titre des unités manquantes est effectué directement au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH), qui reçoit de la DRTEFP les informations nécessaires à leur gestion. Les statistiques produites sont reprises dans le bilan annuel de l'Observatoire des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en Ile-de-France.

<sup>18</sup> Les nombres ont été arrondis pour simplifier la lecture et surmonter les imperfections des données de base utilisées.

<sup>19</sup> D'après l'UNEDIC et le GARP, en 2000, on dénombre en Ile-de-France 28 000 établissements de 10 à 19 salariés et 19 400 de 20 à 49. Leur nombre a augmenté de près de 3 % de 2000 à 2001.

- et, la déclaration annuelle des cotisations adressée aux ASSEDIC, qui précise l'effectif de l'établissement au 31 décembre. Les deux termes de la comparaison ne sont donc pas homogènes.

Les établissements assujettis, dont l'obligation d'emploi s'élève à 6 % de l'assiette d'assujettissement<sup>20</sup>, peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés selon quatre modalités<sup>21</sup> qui peuvent être combinées comme le montre le schéma ci-dessous.



\* autres : établissements concernés par un accord spécifique (de branche, d'entreprise ou d'établissement) et établissements pénalisés. Source Observatoire – bilan d'activité 2000

Les quatre modalités sont les suivantes :

- contribution à l'AGEFIPH, sur la base d'un barème dépendant de la taille de l'entreprise à laquelle est rattaché l'établissement, en fonction du pourcentage d'emploi direct ou indirect de personnes handicapées manquantes<sup>22</sup>;
- conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services auprès d'établissements de travail protégé agréés ou autorisés employant des personnes handicapées ;
- modalités particulières résultant d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement agréé ;
- emploi direct de salariés handicapés. A chaque salarié reconnu handicapé présent dans l'établissement est attaché un certain nombre d'unités bénéficiaires (UB) [1 dans tous les cas pour les personnes à temps plein ; 5,5 au maximum] qui sont calculées en fonction des spécificités de la personne et de son handicap, et suivant les dispositions fixées par la réglementation (décret du 1<sup>er</sup> octobre 1992 article du code du travail D. 323-2).

**Les 18 500 établissements assujettis en Ile-de-France ont employé en 2000 directement dans l'entreprise, par application des règles de calcul qui s'appliquent à la déclaration, des personnes handicapées décomptées pour un total d'unités bénéficiaires de 46 500.**

S'y ajoute **l'emploi indirect**, par le biais du recours à des établissements de travail protégé, mesuré selon des règles d'équivalence *ad hoc*, de **3 500 unités bénéficiaires**. Le total de 50 000 constitue 16,6 % des unités bénéficiaires déclarées sur l'ensemble de la France par la totalité des 92 000 établissements assujettis.

<sup>20</sup> (arrondi à l'entier inférieur, ce qui influe parfois sur les statistiques détaillées).

<sup>21</sup> La loi du 17 janvier 2002 a inclus dans la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi les personnes handicapées en stage de formation professionnelle, ouvrant aux entreprises assujetties la possibilité de s'acquitter d'une partie de leur obligation en accueillant ces stagiaires. Cette possibilité, qui constitue à partir de 2002, une cinquième façon de satisfaire à l'obligation d'emploi, n'existait pas auparavant et n'apparaît donc pas dans les statistiques relatives aux années précédentes.

<sup>22</sup> nombre d'unités bénéficiaires proratisées manquantes.

## Travailleurs handicapés et unités bénéficiaires

	Effectif d'assujettissement	Bénéficiaires*	UB (Unités bénéficiaires : emploi direct et indirect)	Rapport	UB/effectif d'assujettissement
France	7 380 000	219 000	302 000	1,4	4,1 %
<b>Ile de France</b>	<b>1 840 000</b>	<b>34 300</b>	<b>50 000</b>	<b>1,5</b>	<b>2,7 %</b>
Autres régions	5 540 000	184 700	252 000	1,3	4,4 %
IdF / F	24,9 %	15,7 %	16,6 %	Ns	Ns

Source : DRTEFP

\*Personnes physiques

### 2.2 – Les profils des travailleurs handicapés dans les établissements franciliens <sup>23</sup>

En Ile-de-France, en 2000, indépendamment des personnes handicapées employées dans les établissements de travail protégé, **les établissements assujettis employaient 34 300 personnes physiques**, soit 15,7 % du nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au niveau national.

L'obligation d'emploi des établissements de 20 salariés et plus, pour leurs effectifs assujettis, au taux de 6,0 %, s'élève à 107 000 unités bénéficiaires.

**Il manque en Ile-de-France environ 60 000 unités bénéficiaires en emploi**, en partie remplacées par des recours à la sous-traitance. Ces 60 000 unités bénéficiaires correspondent à **un effectif de 30 000 à 40 000 personnes physiques en emploi**, du même ordre de grandeur que l'effectif actuellement en emploi.

Les entreprises des secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la construction satisfont globalement cette obligation d'emploi<sup>24</sup> à plus de 50 %.

Les secteurs tertiaires à l'inverse ont, en emploi, moins de la moitié des unités bénéficiaires correspondant à l'obligation.

<sup>23</sup> Les informations statistiques qui sont communiquées à la DRTEFP d'Ile-de-France par les DDTEFP comportent de nombreuses variables relatives aux personnes handicapées. Certaines d'entre elles sont toutefois incomplètement remplies. Il n'est donc pas possible de traiter exactement le même nombre de salariés bénéficiaires pour chacune des variables. Le bilan annuel de l'*Observatoire des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en Ile-de-France* comporte une analyse fouillée des établissements qui, ne satisfaisant pas en totalité à leur obligation par l'emploi de travailleurs handicapés, versent une contribution à l'AGEFIPH. Mieux connus que les autres, ces établissements contributeurs peuvent être étudiés plus complètement.

## Travailleurs handicapés et unités bénéficiaires par grand secteur d'activité en Ile-de-France

Secteur	Effectif assujetti	Bénéficiaires*		UB (Unités bénéficiaires)		UB direct / bénéficiaires	UB direct / assujettis
		Nombre	%	Emploi direct	Indirect	%	%
Agriculture	2899	68	0,2	113	3	1,7	3,9
Industrie	449522	10194	29,7	13434	1675	1,3	3,0
Construction	57966	2163	6,3	2410	18	1,1	4,2
Tertiaire	1339428	21857	63,7	30503	1759	1,4	2,3
Inconnu		14	ns	ns	ns	Ns	Ns
Total	1850286	34296	100	46476	3454	1,4	2,7

Source : DRTEFP

\*Personnes physiques

En 2000, en Ile-de-France, 64 % des travailleurs handicapés travaillant dans un établissement assujetti sont employés dans un établissement du secteur tertiaire ; 30 % le sont dans un établissement industriel et 6 % dans la construction.

### 2.2.1 – leurs profils démographiques

- le sexe : (taux de couverture : 93,7 % ; sexe inconnu : 6,3 %)

Les travailleurs handicapés sont majoritairement de sexe masculin. En 2000 on dénombrait 18 179 hommes et 16 121 femmes.

- hommes 53 % ;
- femmes 47 %.

- l'âge : (taux de couverture : 100 %)

A la même époque, les travailleurs handicapés étaient en majorité âgés de 26 à 49 ans et près d'un quart d'entre eux avaient 50 ans et plus. Il s'agit donc d'une population dont la moyenne d'âge est élevée et dont une grande partie mettra fin à son activité professionnelle au cours des prochaines années.

- moins de 26 ans : 6,5 %
- de 26 à 49 ans : 70,6 %
- 50 ans et plus : 22,9 %.

Cette sur-représentation des travailleurs handicapés âgés est particulièrement nette dans les secteurs de la construction (55,7 %) et de l'industrie prise dans son ensemble (47,5 %), alors que la proportion des personnes handicapées de 50 ans et plus n'est que de 35,8 % dans le secteur tertiaire.

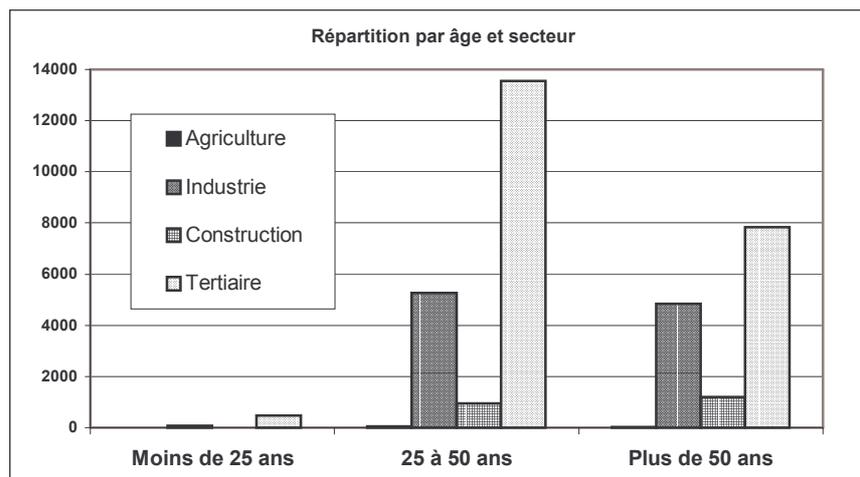
Elle est encore plus marquée dans certains secteurs comme :

- l'Industrie automobile (61,2 %),
- la Construction navale, aéronautique et ferroviaire (54,1 %),
- les Industries des équipements mécaniques (49,9 %),
- les Industries des produits minéraux (58,1 %),
- la Métallurgie et la transformation des métaux (48,9 %),
- la Recherche et développement (49,1 %),
- l'Education (46,3 %),
- et l'Administration publique (45,4 %).

### Répartition par âge par grands secteurs d'activité

Secteur	Moins de 25 ans		25 à 50 ans		Plus de 50 ans	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Agriculture	5	7,4	41	60,3	22	32,3
Industrie	87	0,9	5270	51,8	4837	47,4
Construction	12	0,5	946	43,7	1205	55,7
Tertiaire	476	2,2	13557	62,0	7824	35,8
Total	605	1,7	19889	57,8	13938	40,5

Source : DRTEFP



#### 2.2.3 – leurs profils au regard du type de contrat et de l'ancienneté dans l'établissement

- le type de contrat : (taux de couverture : 96,5 % ; contrat inconnu : 3,5 %)

Quand ils sont en activité, les travailleurs handicapés sont employés essentiellement en CDI. Moins de 3% des travailleurs handicapés employés dans un établissement assujetti le sont sur la base d'un contrat à durée déterminée (CDD) :

- CDI : 97,7 % ;
- CDD : 2,3 %.

- l'ancienneté dans l'établissement : (taux de couverture : 99,9 %)

Près de neuf travailleurs handicapés sur dix occupent un emploi depuis plus de un an : moins de un an : 6,2 % ; un an : 4,4 % ; plus de un an : 89,4%.

#### 2.2.4 – leurs profils selon la nature de reconnaissance du handicap (taux de couverture 100 %)

##### Travailleurs handicapés selon la reconnaissance du handicap

	Agriculture		Industrie		Construction		Tertiaire		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<b>COTOREP</b>	36	52,9	4533	44,5	264	12,2	11483	52,5	16320	47,6
<b>IPP</b>	30	44,1	4385	43,0	1783	82,4	6385	29,2	12587	36,7
<b>Autres</b>	2	2,9	1276	12,5	116	5,4	3989	18,2	5389	15,7
<b>Total</b>	68		10194		2163		21857		34296	

Source : DRTEFP

## Travailleurs handicapés selon la catégorie COTOREP

	Agriculture		Industrie		Construction		Tertiaire		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<b>Cat A</b>	5	13,9	1086	23,8	62	22,7	2183	18,9	3339	20,3
<b>Cat B</b>	24	66,7	2850	62,4	183	67,0	7073	61,1	10130	61,6
<b>Cat C</b>	7	19,4	633	13,8	28	10,3	2315	20,0	2984	18,1
<b>COTOREP</b>	36		4569		273		11571		16453	

Source : DRTEFP

## Travailleurs handicapés selon la catégorie d'invalidité

	Agriculture		Industrie		Construction		Tertiaire		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<b>IPP 10 à 66,6</b>	27	90,0	4280	97,6	1757	98,5	6116	95,8	12184	96,8
<b>IPP 66,6 à 80</b>	2	6,7	77	1,8	22	1,2	233	3,6	334	2,7
<b>IPP &gt; 80</b>	1	3,3	28	0,6	4	0,2	36	0,6	69	0,5
<b>Total IPP</b>	30		4385		1783		6385		12587	

Source : DRTEFP

## Travailleurs handicapés selon les autres catégories de handicaps

	Agriculture		Industrie		Construction		Tertiaire		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<b>Invalides pens.</b>	2	100,0	1113	87,2	96	82,8	3669	92,0	4885	90,6
<b>Mutilés de G</b>	0	0	68	5,3	14	12,1	169	4,2	252	4,7
<b>Assim.</b>	0	0	95	7,4	6	5,1	151	3,8	252	4,7
<b>Total autres</b>	2		1276		116		3989		5389	

Source : DRTEFP

### 2.2.5 – leurs profils socioprofessionnels (taux de couverture : 89,2 % ; PCS inconnue : 10,8 %)

Les professions et catégories socioprofessionnelles les plus couramment présentes sont les employés (30,1 %) les cadres (25,4%) et les professions intermédiaires (22,5 %).

- Artisans, commerçants, Chefs d'entreprise : 5,1 % ;
- Cadres : 25,4 % ;
- Professions intermédiaires : 22,5 % ;
- Employés : 30,1 % ;
- Ouvriers qualifiés et non qualifiés : 16,8 %.

Le tableau de la page suivante expose une synthèse des principales informations disponibles relatives à l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises des secteurs assujettis à l'obligation d'emploi.

Trois taux ont été calculés<sup>25</sup> d'une part pour les unités bénéficiaires, ce qui correspond aux moyens mis en œuvre par les entreprises pour s'acquitter de leur obligation dans le cadre des dispositions

<sup>25</sup> **Le Taux 1** est calculé par rapport à l'effectif total des emplois des secteurs couverts par l'Unedic.

**Le Taux 2** est calculé par rapport à l'effectif total des seuls établissements de 20 salariés et plus.

**Le Taux 3** est calculé par rapport au nombre de salariés qui constituent la base d'assujettissement des établissements : en Ile-de-France, il s'élève à 2,7 % pour les unités bénéficiaires et à 1,9 % pour les personnes physiques (en supposant que l'occurrence des emplois à temps partiels est la même dans la population des travailleurs handicapés et dans celle des autres personnes actives ayant un emploi).

légales et réglementaires, et d'autre part pour les handicapés personnes physiques, ce qui correspond aux objectifs d'insertion de la législation.

**Etablissements, salariés et emploi de travailleurs handicapés  
(Ile-de-France et France)**

<b>Ile-de-France</b>	Nombre d'établissements	Effectif salariés	Taux1	Taux2	Taux3
Total (unedic) – a	337000	3907000			
Etablissements de 20 salariés et plus – b	31300	2685000			
Etablissements assujettis – c	18500	1943000			
c / b	59,1 %	72,4 %			
Emplois exemptés – d		93000			
Base de l'obligation –e		1850000			
Unités bénéficiaires		50000	1,3 %	1,9 %	2,7 %
Nombre de TH déclarés		34300	0,9 %	1,3 %	1,9 %

<b>France</b>	Nombre d'établissements	Effectif salariés	Taux1	Taux2	Taux3
Total (unedic) – a	1514000	15476000			
Etablissements de 20 salariés et plus – b	133000	9946000			
Etablissements assujettis – c	92000	7836000			
c / b	69,2 %	78,8 %			
Emplois exemptés – d		456000			
Base de l'obligation –e		7380000			
Unités bénéficiaires		302000	2,0 %	3,0 %	4,1 %
Nombre de TH déclarés		219000	1,4 %	2,2 %	3,0 %

<b>Autres régions</b>	Nombre d'établissements	Effectif salariés	Taux1	Taux2	Taux3
Total (unedic) – a	1177000	11569000			
Etablissements de 20 salariés et plus – b	101700	7261000			
Etablissements assujettis – c	73500	5893000			
c / b	72,3 %	81,2 %			
Emplois exemptés – d		363000			
Base de l'obligation –e		5530000			
Unités bénéficiaires		252000	2,2 %	3,5 %	4,6 %
Nombre de TH déclarés		184700	1,6 %	2,5 %	3,3 %

<b>Ile-de-France / France</b>	Nombre d'établissements	Effectif salariés			
Total (unedic) – a	22,3 %	25,2 %			
Etablissements de 20 salariés et plus – b	23,5 %	27,0 %			
Etablissements assujettis – c	20,1 %	24,8 %			
c / b					
Emplois exemptés – d		20,4 %			
Base de l'obligation –e		25,1 %			
Unités bénéficiaires		16,6 %			
Nombre de TH déclarés		15,7 %			

Source : DRTEFP

Traitement : CESR Ile de France

## La question de l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés dans les établissements de moins de 20 salariés en Ile-de-France

En l'absence de déclaration spécifique et d'enquête générale, il n'est pas possible d'évaluer le nombre et la proportion de travailleurs handicapés employés dans les établissements de moins de 20 salariés. Si elle est identique à l'heure actuelle pour tous, cette zone d'ombre devrait se différencier avec la publication en 2005 d'informations particulières aux établissements de moins de 10 salariés.

### ♦ Établissements de 10 à 19 salariés

Ils sont au nombre de 28 à 29 000 dans la région et emploient près de 400 000 salariés. Il n'existe aucune source permettant d'évaluer le nombre de travailleurs handicapés employés dans les établissements de cette taille et leur proportion dans l'effectif de l'établissement. Ils sont trop petits pour être astreints à l'obligation d'emploi, même si quelques uns d'entre eux peuvent être destinataires de l'envoi du questionnaire et avoir à retourner à la DDTEFP une déclaration faisant état de leur non assujettissement. Il est toutefois vraisemblable que parmi les plus importants (de 15 à 19 salariés), ceux qui ont pu se trouver soumis antérieurement à l'obligation d'emploi pour avoir atteint ou dépassé pendant plus de trois ans un effectif de 20 salariés ont continué d'employer certaines des personnes alors recrutées.

### ♦ Établissements de moins de 10 salariés

Ils sont plus de 275 000 en Ile-de-France (dont 210 000 de 1 à 4 salariés) et emploient au total près de 850 000 salariés. Aucune source ne permet de déterminer le nombre de personnes handicapées employées dans ces établissements, dont une énorme majorité correspond à de toutes petites entreprises (TPE). Une question simple sur l'emploi (ou non) de personnes handicapées a été introduite en 2002 dans l'enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements réalisée auprès d'un échantillon de TPE. Elle permettra prochainement d'établir une estimation de leur nombre et de leur place dans ces petites entreprises. Les premiers résultats utilisables devraient porter sur la situation observée en 2003. Ils devraient rester relativement généraux compte tenu de la taille modeste de l'échantillon interrogé.

## 2.3 – La situation des demandeurs d'emploi handicapés

Selon l'observatoire francilien des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés, l'Ile de France comptait au 31 décembre 2002, **32 538 demandeurs d'emploi handicapés** (soit 4,4 % de l'ensemble de la population active francilienne au chômage).

### Répartition des demandes d'emploi en fin de mois (DEFM) au 31 décembre 2002

	DEFM non T.H.		DEFM T.H.		Total	
Ile de France	700 148	95,6	32 538	4,4	732 726	100
France entière	3 863 352	93,3	277 422	6,7	4 140 774	100

Source : DRTEFP

#### 2.3.1 – description de leur situation

### L'aggravation du handicap et l'état de santé pourraient être les motifs principaux de leur entrée au chômage

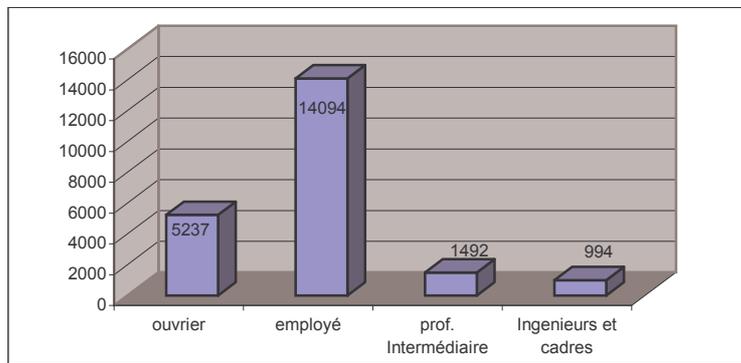
Les motifs d'entrée au chômage des travailleurs handicapés ont un ordre d'importance qui rend compte de situations très particulières : le premier motif est « autre cas » (45 %), ensuite viennent les licenciements (25 %), parmi lesquels les licenciements pour inaptitude, puis les fins de contrat ou de mission (20 %).

Le motif « autre cas » regroupe donc une grande part de la population handicapée entrant au chômage. Une catégorie qui pourrait « masquer des situations particulières liées à l'aggravation du handicap ou de l'état de santé » (bilan annuel 2002 – Observatoire).

**Plus de 60% déclarent appartenir à la catégorie employé et 74,5% des demandeurs handicapés ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat**

La structure des qualifications des demandeurs handicapés (de catégorie 1) est marquée par la forte présence des employés qualifiés et non qualifiés. Ils étaient 14 094 (en données cumulées sur l'année 2002) sur un total de 23 045. La population ouvrière est aussi sur-représentée : ils sont 5 107 à avoir déclaré appartenir à l'une des 3 catégories d'ouvrier (manœuvre, ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié) ;

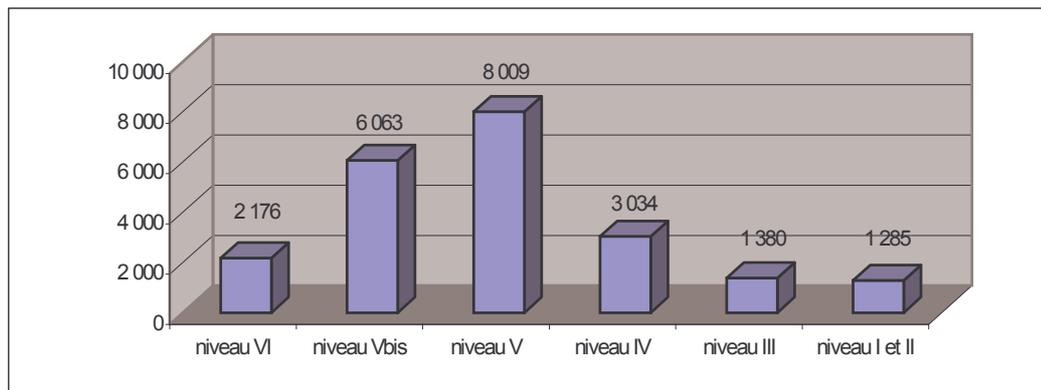
**La structure des qualifications des demandeurs d'emploi handicapés (cat. 1)**



Source : DRTEFP

La ventilation suivant le niveau de diplôme est à l'image de la structure des qualifications à savoir une sur-représentation des niveaux V (36,9%) et Vbis - VI (37,6%). Ainsi, 3 personnes handicapées sur 4 inscrites à l'ANPE au cours de l'année 2002 avaient un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat.

**La structure des formations des demandeurs d'emploi handicapés (cat. 1)**



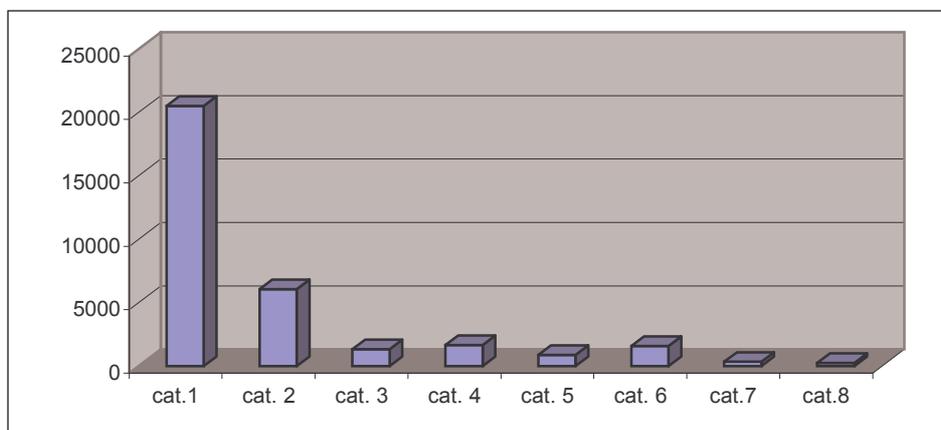
Source : DRTEFP

**En recherche d'emploi, les travailleurs handicapés visent d'abord la stabilité**

En majorité, comme les autres demandeurs d'emploi, les demandeurs d'emploi handicapés recherchent un emploi stable à temps plein (catégorie 1). Ils sont 19 % à rechercher un emploi à temps partiel (contre 11 % pour la population non prioritaire).

Les demandeurs d'emploi handicapés recherchent à plus de 80 % un emploi stable, qu'il s'agisse d'un emploi stable à temps plein ou d'un emploi stable à temps partiel. C'est pourquoi, ils sont fortement représentés dans les catégories<sup>26</sup> 1 (recherche d'un emploi stable à temps complet) et 2 (recherche d'un emploi stable à temps partiel).

### Répartition par catégorie des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés au 31 12 2002



Source : DRTEFP

### Un nombre de demandeurs d'emploi handicapés plus important à Paris et en Seine St Denis

Même si les travailleurs handicapés sont moins soumis aux aléas de la conjoncture, ils suivent la tendance générale. Leur situation reflète les différences structurelles au sein de la région : Paris et la Seine St Denis sont les deux départements à avoir le plus fort taux de chômage de la population non prioritaire et de la population handicapée.

### Répartition départementale des demandes d'emploi enregistrées en 2002 cat. 1

	Paris	Seine et Marne	Yvelines	Essonne	Hauts de Seine	Seine St Denis	Val de Marne	Val d'Oise	Ile de France
Tous publics	189 969	77 193	84 913	76 669	109 657	147 261	94 583	89 871	870 116
	22 %	9 %	10 %	9 %	13 %	17 %	11 %	10 %	100 %
Travailleurs handicapés	3 564	2 619	2 146	2 581	2 734	4 777	2 383	2 241	23 045
	15 %	11 %	9 %	11 %	12 %	21 %	10 %	10 %	100 %

Source : DRTEFP

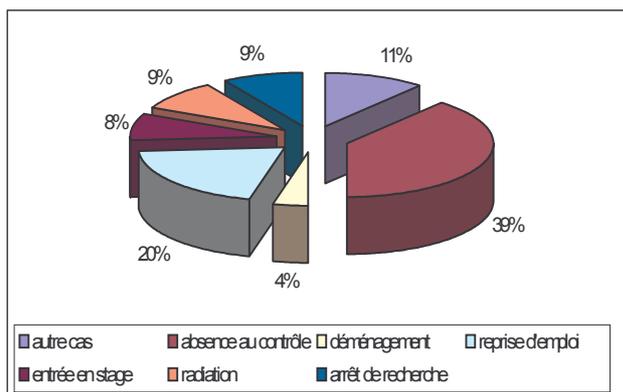
traitement : observatoire

### Une sur représentation des travailleurs handicapés dans les entrées en stage

L'entrée en stage (16 % contre 8 %) et l'arrêt de recherche (15 % contre 9 %) sont des raisons de sortie plus fréquentes chez les demandeurs handicapés, note l'observatoire dans son bilan 2002. Par contre, continue l'observatoire, la reprise d'emploi et l'absence au contrôle concernent davantage la population non handicapée.

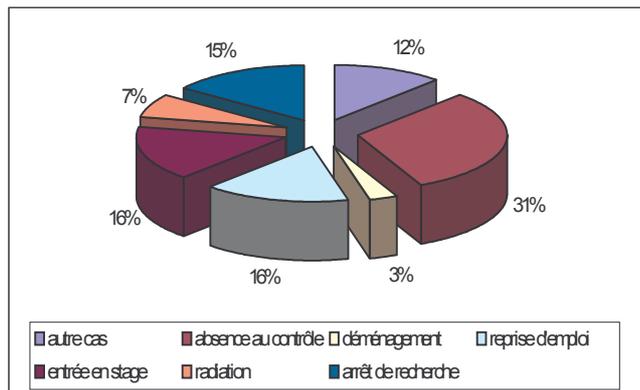
<sup>26</sup> Les demandes d'emploi de catégories 1 à 3 recensent les personnes n'ayant pas exercé une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois et qui souhaitent un CDI à temps complet (cat. 1), un CDI à temps partiel (cat. 2), un CDD (cat. 3). De façon analogue, les demandes d'emploi de catégories 6 à 8 recensent les personnes ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois selon le type de contrat souhaité : CDI à temps plein (cat. 5), CDI à temps partiel (cat. 7) et CDD à temps partiel (cat. 8).

### Répartition des sorties de chômage des demandeurs d'emploi non handicapés (cat. 1 en 2002)



source : DRTEFP

### Répartition des sorties de chômage des demandeurs d'emploi handicapés (cat. 1 en 2002)



### Quand ils retrouvent un travail, les travailleurs handicapés ne précisent pas le type d'emploi occupé

« Sur l'ensemble des catégories, 40 623 demandeurs d'emploi handicapés sont sortis du chômage et 81 % appartenaient aux catégories 1, 2 ou 3. Parmi ces trois catégories, 16 % des T.H. sont sortis du chômage pour une reprise d'emploi (soit 4 958 personnes). »

[bilan 2002 – Observatoire des dispositifs d'insertion de travailleurs handicapés en Ile de France]

### les reprises d'emploi des travailleurs handicapés en 2002 (cat. 1)

	Effectifs	%
Reprise d'emploi durable	794	16 %
Reprise d'emploi non précisé	2 787	56 %
Entrée en CES	1 046	21 %
Reprise d'emploi temporaire	331	7 %
<b>Total</b>	<b>4 958</b>	<b>100</b>

Source : DRTEFP

Parmi les 4 958 personnes handicapées sorties du chômage en décembre 2002 pour une reprise d'emploi, souligne l'observatoire, on trouve principalement :

- des travailleurs handicapés catégories A - handicap léger et B – handicap modéré (respectivement 20 % et 51 %) ;
- des employés qualifiés (37 %) ;
- des travailleurs handicapés ayant un niveau V (CAP BEP pour 40 %) et des travailleurs handicapés de niveau de formation supérieur à bac + 2 (18 %).

L'étude de l'ensemble des sorties sur l'année 2002 gomme les aspérités et fait ressortir la part dominante des employés et les faibles niveaux de formation.

\* \*  
\*

### Un taux d'emploi direct de 2,7 % en U.B.<sup>27</sup> et de 1,9 % en personnes physiques

En Ile de France, 34 300 personnes considérées comme « travailleur handicapé » exercent une activité dans 18 500 établissements de 20 salariés et plus soumis à l'obligation d'emploi.

<sup>27</sup> Unité Bénéficiaire : à chaque salarié reconnu handicapé présent dans l'établissement est rattaché un certain nombre d'unités bénéficiaires (UB) [1 dans tous les cas d'emploi à temps plein ; 5,5 au maximum] qui sont calculées en fonction des spécificités de la personne et de son handicap, et selon les dispositions fixées par la réglementation.

Sur la base des 50 000 unités bénéficiaires qu'elles représentent (pour les établissements qui les emploient) il est possible de calculer un taux d'emploi direct. Il s'élève à 2,7 % pour les unités bénéficiaires et à 1,9 % pour les personnes physiques.

Il manque donc environ 60 000 unités bénéficiaires en emploi, en partie remplacées par des recours à la sous-traitance. Ces 60 000 unités bénéficiaires correspondent à un effectif de 30 000 à 40 000 personnes physiques en emploi, du même ordre de grandeur que l'effectif actuellement en emploi.

### Pourquoi cet écart ?

La réponse se trouve dans la loi de 1987. En effet, celle-ci offre à l'employeur plusieurs solutions pour satisfaire à l'obligation d'emploi. Il ne serait donc pas correct de fustiger les employeurs et encore moins de les montrer du doigt.

D'autant plus que l'obligation d'emploi des personnes handicapées concerne également le secteur public d'Etat, de collectivité locale et hospitalier. Or, il n'existe pas de données permettant d'apprécier comment la loi de 1987 est mise en œuvre dans ce secteur qui emploie plus d'un million de personnes en Ile de France (source : Insee – ERE 2002).

Pour proposer d'autres solutions aux pratiques actuelles encore faut-il comprendre ce qui se passe. D'où cette communication qui regarde comment les établissements s'acquittent (dans le cadre de la loi de 1987) de leur obligation d'emploi. Mais au delà des choix individuels, il existe des pratiques qui tiennent aux spécificités sectorielles, territoriales ou qui sont liées à la dimension de l'établissement. Elles renvoient toutes cependant à une décision qui dépasse les limites de l'économie pour l'inscrire dans un ensemble plus large, celui de la vie sociale, de notre participation à celle-ci et de la responsabilité que nous y avons au regard de la place que nous y occupons.

### **Il n'y a pas un profil type de demandeur d'emploi handicapé**

L'analyse effectuée par l'observatoire sur le chômage des personnes handicapées est riche d'enseignements. Elle évite surtout de retenir une vision simplifiée de la population handicapée au chômage non conforme à la réalité. Une réalité qui présente non pas un profil type mais des profils aux caractéristiques marquées.

Certes, souligne l'observatoire dans son analyse, certaines spécificités, propres à cette population, apparaissent comme l'existence « *d'un public masculin, plus âgé, moins qualifié, moins diplômé et de plus grande ancienneté au chômage que le reste du public*<sup>28</sup> ». Mais cela ne permet pas de conclure à l'existence d'un profil type de demandeur handicapé.

Il est donc judicieux de dégager plusieurs profils à partir de variables restreintes et corrélées entre elles. C'est ainsi qu'a procédé l'observatoire, qui propose les ensembles suivants :

- ♦ Travailleurs Handicapés peu qualifiés (29 %) : où les non diplômés (niveaux V bis et VI), les femmes, les moins de 25 ans sont sur représentés ;
- ♦ Travailleurs Handicapés non diplômés (42 %) : plutôt composé de personnes âgées de 50 ans et plus, de chômeurs de très longue durée, d'employés non qualifiés, d'ouvriers qualifiés et de manœuvres ;

---

<sup>28</sup> « C'est un public plus âgé et très masculin (67 % sont des hommes contre 54 % pour le reste du public et 29 % ont 50 ans et plus contre 17 % pour le reste du public) le niveau de formation est également plus faible et la qualification moindre que le public dit "non prioritaire". 76 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau égal ou inférieur au CAP/BEP (niveau V, Vbis et VI) contre 50 % pour le reste du public. 35 % des demandeurs d'emploi handicapés sont enregistrés comme manœuvres ou employés non qualifiés contre 22 % pour le reste du public. Enfin, 44 % des chômeurs TH le sont depuis plus d'un an, alors qu'ils ne sont que 29 % pour les non-TH (22 % de chômeurs TH de très longue durée contre 11 % pour les non-TH). »

- ♦ Travailleurs Handicapés âgés de 50 ans et plus (30 %) : davantage de chômeurs de très longue durée, de non diplômés (niveau VI) et d'ouvriers spécialisés et qualifiés ;
- ♦ Travailleurs Handicapés masculins (61 %) : une sur représentation des techniciens et agents de maîtrise, des ingénieurs et cadres et ouvriers qualifiés, et un niveau V de formation ;
- ♦ Travailleurs Handicapés chômeurs de très longue durée (22 %) : une plus grande proportion d'ouvriers, de niveau VI de formation et de personnes âgées de 50 ans et plus.

Une telle identification facilite l'action des associations et pouvoirs publics dans la mesure où elle permet de définir des actions en adéquation avec les populations. Des actions qui se traduisent :

- pour une partie de la population handicapée à la recherche d'un emploi, par un plan de formation appropriée ;
- pour une autre partie de la population handicapée à la recherche d'un emploi, d'un simple rapprochement offre – demande ;
- etc.

### 3<sup>ème</sup> Tableau – Les dispositifs d’insertion et d’accompagnement dans l’emploi

L’itinéraire d’accès à l’emploi en milieu ordinaire d’une personne handicapée, reconnue travailleur handicapé, est le plus souvent un long parcours. Il commence par une phase d’orientation et d’accompagnement lors de la recherche d’emploi. Son entrée dans l’emploi peut se faire par le biais de dispositifs de droit commun ou de mesures spécifiques. Une phase qui a éventuellement exigé de la formation professionnelle. Dans l’entreprise, le travailleur handicapé peut encore avoir besoin d’une aide, c’est l’ultime phase, celle du maintien dans l’emploi. Autant d’étapes, que la personne handicapée, selon sa situation, emprunte pour travailler en milieu ordinaire.

#### 3.1 - Présentation des dispositifs

On distingue deux catégories de dispositifs : ceux de droit commun, ceux spécifiques à la population concernée. Occupant une position stratégique, celle de passerelle entre les demandeurs d’emploi et les entreprises, ces dispositifs sont fédérés dans le cadre des PDITH<sup>29</sup>(Programmes Départementaux d’insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés). Un Programme Régional de Formation des Travailleurs Handicapés, le PRFTH<sup>30</sup>, accompagne les programmes départementaux.

##### 3.1.1 – les dispositifs de droit commun

Deux grands dispositifs existent :

↳ Celui de l’ANPE d’une part, qui a pour mission d’apporter un appui à toute personne à la recherche d’un emploi, d’une formation ou d’un conseil professionnel pour favoriser son insertion, son reclassement ou sa promotion professionnelle.

Quatre grandes prestations, suivant le profil, les besoins ou le degré d’autonomie du demandeur d’emploi, lui sont offertes :

- les services en libre service, offres d’emploi, de formation, presse, ordinateur, téléphone, photocopieur...
- les services d’appui individualisés, prestations « à la carte » (sous la forme d’ateliers par exemple) dispensées en fonction des besoins ;
- l’accompagnement renforcé, soutien et aide du conseiller référent quand le demandeur d’emploi a des difficultés pour élaborer son projet ;
- l’accompagnement social, prescrit lorsque des difficultés sociales, de santé, de logement... perturbent la recherche d’un emploi.

Les travailleurs handicapés peuvent profiter de ces prestations proposées à tous. Mais en tant que population prioritaire, des moyens spécifiques leurs sont destinés :

- Dans chaque département est nommé un Conseiller Emploi pour les Travailleurs Handicapés. Il coordonne les actions menées et organise les résultats obtenus par les agences locales ;
- Dans chaque agence , existe un référent « travailleurs handicapés » ayant pour mission d’accueillir et de placer les travailleurs handicapés<sup>31</sup> ;
- A paris, la personne handicapée à la recherche d’un emploi bénéficie des services d’une agence spécialisée : Handipass. Cette dernière accueille, suit et accompagne les demandeurs d’emploi bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 et orientés en milieu ordinaire.

<sup>29</sup> Programmes Départementaux d’Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés créés en 1991, ils constituent le cadre qui organise autour d’objectifs communs la coopération nécessaire des institutions et des opérateurs.

<sup>30</sup> Il regroupe la DRTEFP, le Conseil régional, la DR de l’AGEFIPH.

<sup>31</sup> Ce référent informe les entreprises sur les possibilités d’embaucher un travailleur handicapé, travaille en liaison avec le réseau Cap Emploi, sollicite l’intervention de l’AGEFIPH si nécessaire.

↳ Le réseau d'accueil des jeunes d'autre part, dont la mission consiste à accueillir les jeunes de 16 à 25 ans, à les informer, les orienter et les accompagner en construisant avec eux leur parcours personnalisé vers l'emploi.

Il comprend deux types de structures :

- les Missions Locales et Missions locales labellisées Espaces-jeunes<sup>32</sup>, structures associatives ou GIP,
- les PAIO (Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation) structures associatives ou municipales.

Partenaires des actions en faveur des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville, ces structures s'adressent en priorité aux jeunes qui ont quitté l'école sans qualification et qui rencontrent des difficultés. Elles mettent en œuvre, en collaboration avec l'ANPE, le programme TRACE<sup>33</sup> (Trajet d'Accès à l'Emploi) qui est conçu expressément pour :

- les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ou sans qualification professionnelle,
- les jeunes dont les handicaps sociaux, familiaux ou personnels fragilisent leurs chances d'accès à l'emploi.

### 3.1.2 – les dispositifs spécialisés

Là aussi deux grands dispositifs ont été initiés. L'un, les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH) qui visent à créer une dynamique pour l'emploi en leur faveur, l'autre, le réseau Cap Emploi qui constitue l'instrument opératoire du dispositif d'insertion des travailleurs handicapés.

↳ les PDITH coordonnent les initiatives locales des différents acteurs et financeurs impliqués dans l'insertion professionnelle. Un comité de pilotage<sup>34</sup> présidé par le Préfet du département définit les actions pouvant être mises en œuvre localement, à l'aide notamment des mesures de la politique de l'emploi définies par le gouvernement.

L'objectif central des PDITH est de structurer les différentes interventions visant à augmenter l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées, conformément à l'obligation résultant de la loi du 10 juillet 1987.

Les 8 PDITH sont organisés autour de quatre axes :

- l'axe « entreprises » dont l'objectif est d'informer et de sensibiliser les entreprises (assujetties ou non à l'obligation d'emploi) ; une action que mènent conjointement les représentants du monde économique et les Cap Emploi ;
- l'axe « parcours » qui, animé par le coordonnateur du programme, doit contribuer à l'amélioration des parcours vers l'emploi des T.H. ;
- l'axe « maintien dans l'emploi », mené par la cellule de maintien dans l'emploi<sup>35</sup>, avec comme objectif d'intervenir suffisamment tôt pour éviter la perte d'emploi lors de la survenance ou de l'aggravation d'un handicap chez le salarié ;
- l'axe « jeunes », qui a pour objectif de favoriser l'entrée dans l'emploi des jeunes handicapés (notamment par la mobilisation des établissements de l'éducation

<sup>32</sup> Lieux de coopération avec l'ANPE, leur objectif est d'apporter aux jeunes d'une même zone un service unique.

<sup>33</sup> Il propose un accompagnement renforcé de 18 mois maximum et base ses actions sur les dispositifs d'insertion existants (contrat aidés, stages de formation professionnelle, SIFE...).

<sup>34</sup> L'AGEFIPH et l'ANPE sont membres de droit. Participent également au comité de pilotage, les autres financeurs impliqués dans le programme (DDASS, Conseil Général, Conseil Régional ...)

<sup>35</sup> elle comprend différents opérateurs dont le médecin du travail et les caisses d'assurances maladies

spécialisée<sup>36</sup>, des CFA et des écoles de formations en alternance, l'amplification du partenariat avec le réseau d'accueil).

Une cellule emploi, réunissant les différents opérateurs, animée par le coordonnateur de chaque PDTIH, est mise en place de façon à rapprocher l'offre et la demande de travail.

↳ *les Cap Emploi*, structures spécialisées du dispositif d'insertion des travailleurs handicapés, ont un double objectif, apporter conseil et soutien technique aux employeurs lors d'un recrutement, accompagner dans l'emploi les personnes handicapées relevant du milieu ordinaire.

Ces structures<sup>37</sup> sont composées d'Organismes d'Insertion et de Placement et d'Equipes de préparation et de Suite du reclassement. Elles ont quatre missions :

- l'accueil et l'information des travailleurs handicapés,
- le placement durable en entreprise des personnes bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987,
- le suivi des personnes insérées en milieu ordinaire de travail,
- le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Cette double action en direction des entreprises et des travailleurs handicapés se décline sous la forme d'une double offre de services :

✓ l'offre de services aux entreprises :

- une information sur... et une sensibilisation à... l'emploi des travailleurs handicapés,
- un conseil méthodologique à l'accueil de travailleurs handicapés,
- une aide au recrutement proprement dit,
- une assistance technique lors de la finalisation du contrat de travail,
- un suivi lors de l'intégration dans l'entreprise,
- une aide à la résolution des problèmes individuels de maintien dans l'emploi.

✓ l'offre de services aux travailleurs handicapés :

- une information sur les ressources mobilisables,
- une évaluation diagnostic du projet personnel,
- un accompagnement durant le parcours d'insertion,
- un appui lors du recrutement,
- un suivi dans l'emploi.

### **3.2 - L'orientation des personnes handicapées vers les dispositifs**

Le flux des personnes handicapées ayant fait appel aux dispositifs d'insertion et de maintien dans l'emploi est à observer à partir des décisions d'orientations de la COTOREP.

En partant de ces décisions mais aussi des inscriptions à l'ANPE et des entrées dans les dispositifs d'insertion, l'observatoire (des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en Ile de France) propose **une mise en perspective des flux d'orientation** vers ces dispositifs. Celle-ci est exprimée sous la forme d'un graphique (cf. Bilan annuel 2002 de l'observatoire – les dispositifs d'insertion page 52).

Ce graphique, que nous reprenons à notre compte (voir ci-dessous), doit être lu en gardant à l'esprit que :

---

<sup>36</sup> IMpro – Institut Médico-PROfessionnel – SEGPA – Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté – etc.

<sup>37</sup> Elles sont agréées par l'Etat (le préfet de département), l'ANPE et l'AGEFIPH, et financées principalement par l'AGEFIPH

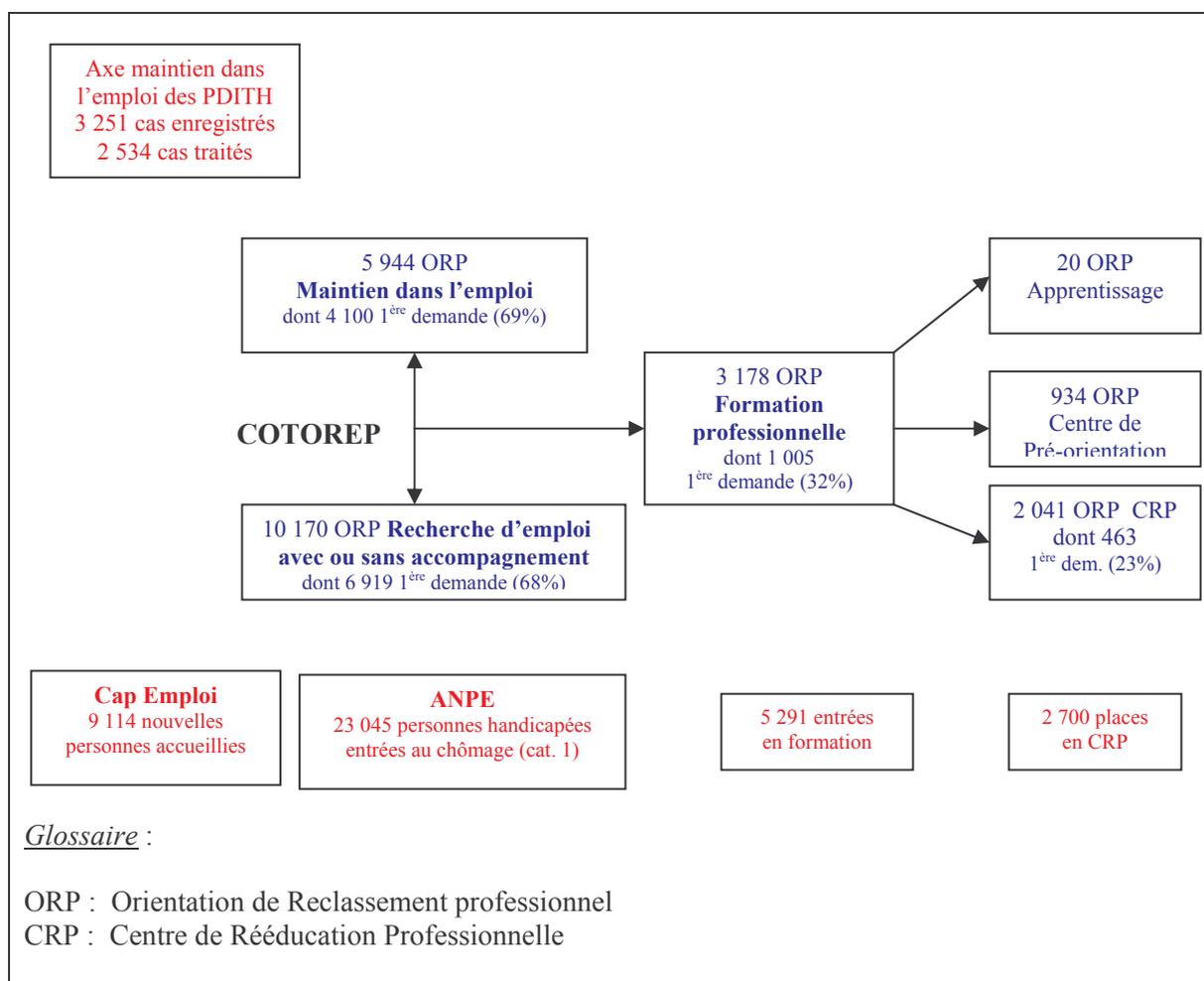
- les orientations COTOREP ne s'imposent pas aux demandeurs,
- les entrées dans les dispositifs n'ont pas pour seule origine la COTOREP,
- les entrées dans les dispositifs peuvent concerner des personnes ayant été orientées l'année précédente,
- les flux régionaux masquent les disparités entre départements.

Les flux 2002, comparés aux flux 2001, rendent compte des modifications d'orientation intervenues durant l'année.

Elles concernent :

- o le maintien dans l'emploi (hausse de 4 %),
- o la recherche directe d'emploi avec ou sans accompagnement (baisse de 2 %),
- o la formation professionnelle (hausse de 23 %).

### Mise en perspective des flux d'orientation vers les dispositifs



Source : Observatoire – bilan annuel 2002

### 3.3 – Les résultats obtenus par les dispositifs

Sur l'année 2002, 2 585 entreprises ont été contactées par les missions PDITH, 2 268 entreprises ont été visitées par le Cap emploi.

Au cours de la même année, les missions maintien dans l'emploi des PDITH ont enregistré 3 251 signalements<sup>38</sup> ; les plates formes des PDITH ont accueilli 4 508 personnes handicapées et les Cap Emploi ont ouvert 9 114 nouveaux dossiers. Enfin, les missions alternance jeunes handicapés des PDITH ont reçu 945 jeunes.

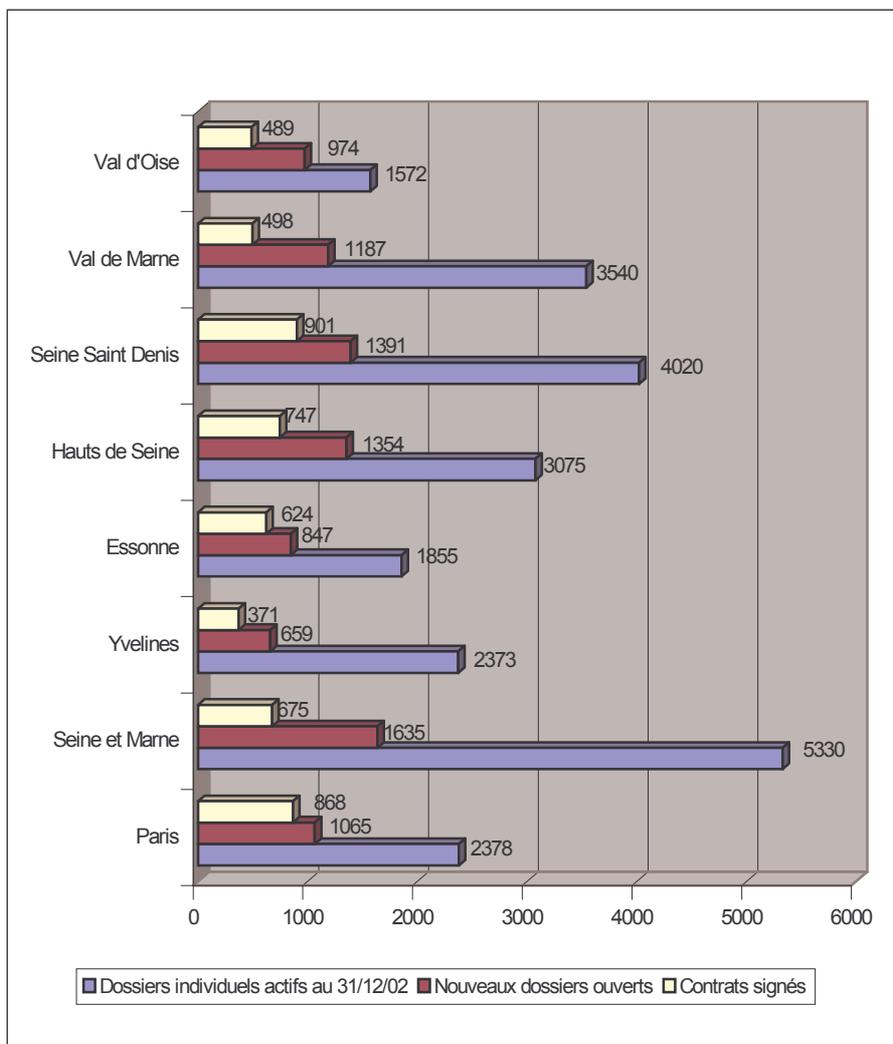
### Qu'en a-t-il résulté ?

#### Au niveau de l'emploi

Les effets du travail de sensibilisation des missions PDITH se mesurent à l'aide des engagements effectifs d'actions d'insertion. 1 048 entreprises ont répondu favorablement aux sollicitations des opérateurs des missions, soit deux fois plus que l'année précédente.

Les effets de la prospection des Cap Emploi s'évaluent sur la base des offres effectives de recrutement. En 2002, leur travail a débouché sur 1 684 offres d'emploi, soit un ratio inférieur à l'année précédente (0,7 offre par entreprise contre plus d'une offre en 2001).

### Répartition des personnes prises en charge (dossiers actifs et ouverts) et des contrats signés par les Cap Emploi pour l'année 2002



source : Cap Emploi

traitement : Observatoire

<sup>38</sup> on entend par signalement :

- une personne identifiée,
- une situation d'inaptitude avérée,
- une sollicitation de prise en charge ou d'accompagnement.

### Au niveau des entrées en formation

En 2002, l'observatoire a comptabilisé 5 291 entrées en formation sur l'ensemble des programmes suivis, soit une baisse de 3 % entre 2001 et 2002. Mais attention, plusieurs entrées dans l'année peuvent concerner une même personne.

#### **Entrées en formation des travailleurs handicapés en 2001 et 2002 en Ile de France**

	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>Evol 01-00</b>	<b>Evol 02-01</b>
AFPA	485	587	661	21 %	13 %
SIFE collectifs	3 270	2 899	2 825	-11 %	-3 %
SIFE individuels	429	458	372	7 %	-19 %
Conseil Régional	247	329	325	33 %	-1 %
CRP sous convention Conseil Régional	1 073	1 199	1 107	12 %	-8 %
<b>Total Ile de France</b>	<b>5 505</b>	<b>5 472</b>	<b>5 291</b>	<b>- 1%</b>	<b>-3 %</b>

Source : Observatoire – bilan 2002

Selon l'observatoire, la baisse constatée aurait pu être plus importante. Elle a été compensée par la dynamique impulsée conjointement par le programme régional de la formation des travailleurs handicapés (PRFH) et les PDITH.

\* \*  
\*

Ce troisième et dernier tableau du triptyque rend compte des actions des acteurs publics et privés en faveur des personnes handicapées.

Les résultats du travail engagé, les fonds mobilisés conduisent à une double interrogation sur les mécanismes découlant de la loi de 1975 et de celle de 1987.

La loi de 1975, par la discrimination positive qu'elle impose, rend la population handicapée captive des dispositifs spécifiques. Le risque d'un cloisonnement est grand et nombre d'exemples le montrent, les personnes handicapées ont beaucoup de mal à s'y retrouver et une fois entrées dans un dispositif à en sortir.

La nouvelle loi en préparation, en aménageant par exemple des passerelles entre les centres d'aide par le travail et le milieu professionnel ordinaire, vise à casser cette spirale, au danger d'ajouter des éléments supplémentaires.

La loi de 1987, par le mécanisme financier qu'elle instaure, introduit un double risque :

- un désengagement financier de l'Etat ;
- un comportement équivoque de la part des structures.

En effet, les fonds de l'AGEFIPH proviennent des établissements assujettis. Fonds qui financent en grande partie la politique de l'Etat en faveur des travailleurs handicapés et qui font vivre l'ensemble des structures intervenant dans le cadre des dispositifs d'insertion....

Il ne semble pas raisonnable de se retourner uniquement en direction des entreprises<sup>39</sup> pour insérer professionnellement les travailleurs handicapés. Elles se disent prêtes à embaucher, encore faudrait-il « simplifier les procédures et professionnaliser le dispositif d'insertion » (Philippe Velut, Directeur Général de L'ADAPT interrogé par le « Figaro »).

Notre pays n'aurait-il pas mis « la charrue avant les bœufs » en traitant d'abord de la question de l'accès à l'emploi en milieu ordinaire et ensuite de la question de la scolarisation des jeunes

<sup>39</sup> Les employeurs qui embauchent des travailleurs handicapés se disent à 87% (sondage Louis Harris) satisfaits.

handicapés. C'est, en effet, depuis peu que les pouvoirs publics ont mis en place une politique de soutien à la scolarité en milieu ordinaire.

Cette inversion dans les priorités peut étonner, elle s'explique de la façon suivante : la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés relève du ministère du travail, dès lors la formation est toujours vue comme le moyen de suppléer à un manque et non comme un préalable indispensable avant toute insertion.

## Conclusion :

### de la difficile mesure d'un phénomène à sa résolution dans un modèle social

Dans son rapport 2001, l'observatoire (des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en Ile de France) a cherché à mesurer la population handicapée francilienne susceptible d'exercer une activité. Son approche a consisté à partir des catégories administratives, à dénombrer ensuite les effectifs concernés et enfin à identifier les populations susceptibles d'exercer une activité.

Catégorie administrative	Effectifs concernés	Les populations susceptibles d'exercer une activité
- titulaires d'une RQTH ou d'une ORP	58 440	33 855
- accidentés du travail ou de maladie prof.	165 800	72 441
- invalides pensionnés, mutilés de guerre...	74 177	20 993

Source : Observatoire

Un premier problème surgit. Il est impossible d'additionner les montants ainsi calculés du fait des recouvrements existants entre catégories (de nombreux titulaires d'une RQTH ou d'une ORP touchent une invalidité par exemple).

Toujours selon l'observatoire, en Ile de France au moins 80 000 personnes handicapées répertoriées travaillent ou recherchent du travail : 43 % sont salariés dans des établissements assujettis, 18 % travaillent en milieu protégé et 39 % sont en recherche d'un emploi.

Un deuxième problème se greffe au premier. L'observatoire ne prend pas en compte les travailleurs handicapés exerçant un emploi dans un établissement de 10 à 19 salariés du secteur marchand. Ces établissements sont au nombre de 28 à 29 000 dans la région et emploient près de 400 000 salariés.

Or, selon une étude ancienne de l'INSEE et de la DARES les petits établissements sont ceux qui emploient proportionnellement le plus de personnes handicapées. De même, les primes à l'embauche financées par l'AGEFIPH vont à 68% dans des établissements de moins de 20 salariés.

Rappelons que nous ne disposons pas de données sur les travailleurs handicapés employés dans le secteur public. Un secteur public qui fait travailler plus d'un million de personnes en Ile de France.

Un troisième problème s'ajoute aux deux précédents. Le décompte des personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Quand celles-ci sont inscrites à l'ANPE, leur recension est possible. Quand elles sont accueillies dans le dispositif Cap Emploi, deux cas peuvent se présenter : elles sont inscrites à l'ANPE ou elles ne le sont pas.

Or, les données recueillies par l'AGEFIPH, sur la base des rapports d'activités des associations du dispositif CAP EMPLOI, ne permettent pas de faire la distinction. En conséquence, il n'est pas possible d'additionner les personnes inscrites à l'Agence et les personnes accueillies au sein du dispositif puisqu'une partie d'entre elles sont également inscrites à l'ANPE.

Il y a donc :

- **une méconnaissance du nombre exact de personnes handicapées susceptibles de travailler en milieu ordinaire ;**
- **une sous estimation du nombre de personnes handicapées travaillant en milieu ordinaire ;**
- **une sous estimation du nombre de personnes handicapées à la recherche d'un emploi.**

Autant de raisons pour montrer l'urgence de mettre à plat les différentes données administratives provenant de la DRTEFP, de l'ANPE, de la DRASS, de la S.S. et de l'AGEFIPH. Un travail de cohérence et d'appariement des données est à entreprendre.

Faisons remarquer cependant, que le travail mené conjointement par la DARES et l'INSEE, pour faire figurer dans les DADS<sup>40</sup> des informations sur la population handicapée employée dans le milieu ordinaire de travail, devrait améliorer à terme la connaissance.

La loi d'orientation de 1975 en faveur des personnes handicapées insiste sur « l'accès du mineur et de l'adulte handicapé aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et leur maintien dans le cadre de la vie ordinaire ». Or, les blocages à l'application de cette loi sont multiples.

Depuis près de 15 ans, une approche différenciée entre ce qui relève des déterminants individuels et ce qui provient de facteurs environnementaux, est au cœur d'un vif débat.

**Le modèle individuel**, appelé modèle médical, tient surtout compte des déterminants médicaux individuels (pathologies, déficiences, incapacités). Il conçoit le handicap comme le problème d'un individu donné (c'est lui qui est handicapé) caractérisé par une anomalie (déviation par rapport à une norme). La conséquence en est la conception de solutions s'adressant à cet individu qu'on va « rééduquer », « réadapter » à une société dont il s'écarte.

**Le modèle social** (ou socio-environnemental) appréhende, à l'inverse, la question du handicap comme étant d'abord liée à la structure sociale.

Dans ce modèle, le handicap est moins perçu comme une anomalie que comme une différence à intégrer dans un ensemble. Il insiste sur les causes socio-environnementales (barrières architecturales, préjugés sociaux, règles officielles...) des situations vécues par un membre différent de la communauté.

Les solutions pratiques préconisées visent la structure sociale. Elles agissent à un niveau collectif, notamment public, sur l'organisation matérielle, sociale, autant que culturelle ou législative.

Opter pour le modèle social<sup>41</sup> implique donc d'adapter la société à la diversité des individus qui la compose. Il renvoie notamment :

- **à l'amélioration du cadre de vie** (transports, voies d'accès, logements...) considérée comme un moyen d'inclusion sociale fondamental ;
- **à la formation initiale et continue** comme vecteur d'insertion professionnelle et outil de production de la qualification, de la performance ;
- **à l'accueil et à l'accompagnement dans l'emploi** comme conditions d'intégration dans l'entreprise et de stabilisation dans l'emploi.

### **Le cadre de vie ou l'exercice de sa liberté**

*« L'organisation de nos sociétés induit pour les personnes handicapées l'impossibilité de jouir pleinement de leurs droits humains : elles sont dès lors socialement exclues. »*

Déclaration de Madrid - forum européen des personnes handicapées - 2003

---

<sup>40</sup> DADS : Déclaration Annuelle des Données Sociales.

<sup>41</sup> Le modèle social peut s'exprimer à la fois en modèle « environnemental » et en modèle des « droits de l'homme ».

#### Le modèle environnemental

Mettant l'accent sur les déterminants environnementaux des situations de handicaps, le modèle environnemental a pour base la notion d'accessibilité. Il est axé sur l'élimination des barrières et obstacles : obstacles matériels (architecturaux notamment) mais aussi culturels (attitudes et représentations sociales) ou économiques (ressources, accès aux soins et prestations, etc.). Ce modèle est par essence social dès lors qu'il vise une accessibilité généralisée.

#### Le modèle des Droits de l'Homme

Il est la radicalisation du modèle social, où les notions de discrimination et d'égalité des chances sont poussées à leur paroxysme théorique : le handicap y a pour déterminants premiers des règles sociales (lois, règlements...) inadaptées, mettant les personnes « différentes » en situation d'inégalité des chances.

L'action corrective est uniquement pensée en termes de « droits de l'homme » : agir sur le cadre légal pour supprimer toute discrimination. Dans cette approche, le principe de l'égalité de traitement prime sur toute mesure d'aide individuelle (compensation) qui sera jugée discriminatoire.

L'aménagement du territoire, pris dans toutes ses dimensions y concourt grandement. Ainsi :

- En matière de transport, il serait opportun que le syndicat des transports d'Ile de France (STIF) suive la directive 2001/85/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Europe du 20 novembre 2001 concernant l'accessibilité des véhicules de transport collectif de passagers. Cette circulaire précise que :

*« Il convient de tout mettre en œuvre pour améliorer l'accessibilité de ces véhicules. À cette fin, l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite peut être réalisée soit par des solutions techniques appliquées au véhicule, comme prévu par la présente directive, soit par une combinaison de ces solutions avec une infrastructure locale appropriée garantissant l'accès aux personnes en fauteuil roulant ».*

- En matière d'intégration dans la cité, la concertation des acteurs institutionnels (Etat, Région, Conseils généraux, communes) est primordiale car ils se doivent de coordonner leurs politiques d'éducation, d'emploi, de logement, de transport, de santé, de services sociaux...

Le groupe de travail sur « le handicap dans la cité », créé dans le cadre des conférences pour les solidarités en Ile de France, exprimait, en mai 2000, un certain nombre de propositions concrètes. Celles-ci sont dignes d'intérêt. Des axes dégagés par les participants découlent un certain nombre de préconisations que la communication reprend en demandant aux responsables politiques : où en sommes nous de ces propositions concrètes ? Qu'il s'agisse :

- de l'accessibilité des sites touristiques,
- du guichet unique et du dossier unique de financement des aides,
- des lieux et espaces de premier accueil,
- de l'accès aux droits (à la formation, au logement, à la santé)
- etc.

### **La formation initiale et continue ou l'accès à la performance**

La plus grande ouverture de l'économie francilienne au marché mondial ne peut pas être sans corrélation avec les aptitudes des salariés. Ainsi, on peut en déduire que les critères de diplômes, de compétences, mais aussi d'adaptabilité et de mobilité prennent une part de plus en plus prépondérante dans la problématique du recrutement ou du maintien en emploi.

Cette observation relue en regard de la déclaration de Madrid conduit tout naturellement à interroger l'Etat et la Région :

- Le premier sur le bilan et les perspectives de sa politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées (PDI, PDI-TH),
- La seconde sur le bilan et les perspectives, qui se dégage de la récente création du plan régional de formation des travailleurs handicapés (PRFTH),

Les moyens humains, techniques, financiers sont importants et ils conditionnent les résultats d'une politique mise en place. Mais il est plus intéressant de s'attarder sur les résultats obtenus depuis la première convention cadre signée entre l'Etat, la Région et l'AGEFIPH en 2000.

### **L'accueil et l'accompagnement dans l'emploi une simple question de justice sociale**

L'objectif est de rechercher les bases d'une nouvelle dynamique visant à améliorer le taux de réalisation de l'obligation d'emploi. Nous considérons, comme les signataires de la déclaration de Madrid que l'emploi est une clé de l'inclusion sociale et à ce titre nous pensons que cela dépend plus d'un état d'esprit que de nouvelles mesures.

C'est pourquoi, une fois encore, nous nous référons à la déclaration de Madrid pour demander :

- aux employeurs d'intensifier leurs efforts pour intégrer, maintenir et promouvoir les personnes handicapées ;
- aux syndicats d'accroître leurs engagements pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- aux organisations syndicales et patronales de s'assurer, lors des négociations de branches, que les personnes handicapées bénéficient d'une égalité d'accès aux programmes de formation et de promotion.

Nous suggérons, de plus, que tous les acteurs encadrant le travail des handicapés en milieu protégé orientent, autant qu'il est possible, les personnes handicapées vers le milieu ordinaire de travail.

Combinaison d'énergies, de compétences multiples mais en même temps, et c'est un vrai paradoxe, cloisonnement des interventions, superposition des actions, efficacité relative de celles-ci. Comme le souligne le rapport du CES, « la politique du handicap, comme la plupart de celles mobilisant de nombreux intervenants dans des domaines particuliers, avec des compétences complémentaires, mais vers les mêmes objectifs, ne peut aboutir à des résultats satisfaisants sans **un chef d'orchestre** impulsant, coordonnant et harmonisant dans un même ensemble, des participants de nature différente ».

Ce chef d'orchestre ne pourrait-il pas être la Région dans la mesure où la décentralisation en fait le pivot des politiques de formation, d'emploi et de développement économique ?

### Une loi nouvelle pour passer des intentions aux actes

Une personne paraplégique n'est jamais handicapée « toute seule ». Malgré tous les bénéfices, qu'elle peut retirer d'une prise en charge rééducative et de l'utilisation d'un fauteuil roulant manuel elle reste en difficulté lorsque l'urbanisme de son quartier ou l'architecture de son lycée contrarie son désir d'autonomie et ses besoins de réalisation personnelle.

Cette approche individuelle, médicale, est remplacée, grâce à l'intégration européenne, par deux nouveaux principes fondateurs :

- La non-discrimination entendue comme une politique visant l'intégration dans le droit commun, dans le tissu social ordinaire, et la reconnaissance d'une pleine citoyenneté à chaque personne handicapée.

La politique de non-discrimination tend à réduire les inégalités de fait et à garantir la cohésion sociale, les distinctions sociales devant favoriser l'égalité. Elle place également la problématique du handicap sous l'angle de la citoyenneté :

- Le principe de l'égalité des droits et des chances s'appliquera aux personnes handicapées, quelle que soit la nature de leur handicap.

Il suppose que la future loi organise de manière systématique l'accès des personnes handicapées au droit commun, l'adapte ou le complète par des dispositifs spécifiques afin de garantir en toute circonstance une réelle égalité<sup>42</sup> d'accès aux soins, au logement, à l'école, à la formation, à l'emploi, à la Cité et de reconnaître ainsi la pleine citoyenneté des personnes handicapées.

<sup>42</sup> Le principe de l'égalité des chances aborde le handicap sous deux angles : en tant qu'individu (les déficiences), en tant qu'être social (la limitation d'activité et les restrictions de participation). Il introduit l'évaluation des notions d'*activité* et de *participation* par des tests standardisés, ainsi que par la réalisation d'actions dans les conditions réelles de vie. Dans le domaine du travail, cet apport permettra d'introduire une réflexion sur l'efficacité à l'emploi, par exemple.

Afin de garantir ce principe, la nouvelle loi retient trois axes :

- rendre effectif l'accès à la Cité, en généralisant à l'ensemble des secteurs de la vie sociale le principe d'accessibilité, en organisant chaque fois que nécessaire l'indispensable adaptation des institutions ou des procédures, en développant l'accompagnement et la personnalisation des aides ;
- créer les conditions financières d'une vie autonome digne pour toute personne handicapée, en donnant un contenu au droit à compensation et en garantissant des ressources suffisantes de manière à permettre aux personnes handicapées de former leur projet personnel de vie ;
- organiser les institutions et les procédures de réalisation de ces objectifs dans un souci de simplification et de clarification administratives, de transparence et d'efficacité en même temps que de participation des intéressés, de leurs familles et de leurs associations aux décisions qui les concernent.

L'apport majeur de cette nouvelle approche est sans doute la prise en compte des facteurs environnementaux, concourant à la création de situation de handicap. En conséquence, la personne n'est plus seule en responsabilité face à son handicap. La société, de part les choix d'aménagement de son milieu, est également responsable soit de l'accentuation de situation de handicap, soit de la sa résolution. Cette nouvelle approche vient conforter les dernières adaptations de la loi de 1975, que sont sur le plan national :

- L'annonce de la création du plan Handiscol<sup>43</sup>, lancé conjointement par le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'emploi et de la solidarité, pour accompagner l'accueil des élèves handicapés à l'Education Nationale, en date de l'année 1999,
- L'annonce de la création du dispositif pour la vie autonome, (sites départementaux en création progressive) en date de l'année 1999.

Et sur le plan régional :

- l'ouverture, aux travailleurs handicapés, du programme de formation professionnelle géré par le Conseil Régional Ile de France, en date de l'année 2001,

En entreprenant une observation de la problématique de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés à une époque charnière, le CESR a voulu alerter l'exécutif régional des conséquences néfastes, sur l'emploi des personnes handicapées, du déficit d'organisation sociale des décennies passées.

En effet, la loi du 10 juillet 1987, expression du concept de discrimination positive<sup>43</sup> à travers un taux d'emploi, n'a pu compenser, à elle seule, l'insuffisante préparation des personnes à leur insertion dans la dynamique économique de l'Ile de France.

Le CESR espère que cet état des lieux, associé aux évolutions que la législation devrait introduire en 2004, sensibilisera le Conseil Régional au besoin de prolonger la réflexion sur : « le handicap dans la cité ». Réflexion, engagée lors des conférences et du forum sur les solidarités en 2001, à laquelle le CESR se dit prêt à y participer.

Les orientations de la future loi sur l'égalisation des chances et des droits des personnes handicapées, associées à la décentralisation de certaines missions de l'Etat vont probablement placer les responsables des politiques territoriales et certains grands acteurs de la société civile, au cœur des actions en faveur de ces personnes. Car, la primauté, qui est donnée aujourd'hui, aux actions de droit commun, sur les actions spécialisées, ne se concrétisera de façon effective dans les

---

<sup>43</sup> «traitement préférentiel, provisoire, en faveur d'un groupe de personnes prédéterminé, destiné à réparer les discriminations et l'exclusion historique dont ce groupe a été victime »,

années à venir, que si tous ces acteurs intègrent, dans leurs responsabilités, la problématique posée par l'insertion des personnes handicapées dans la société.

La réalisation de tels objectifs bénéficiera non seulement aux personnes ayant un handicap mais aussi à la société dans son ensemble. Ainsi les actions, destinées à l'amélioration des conditions d'emploi des personnes handicapées participeront également à l'émergence de solutions adaptées au maintien en emploi des salariés âgés de plus de 50 ans. Ce qui se réalise aujourd'hui au nom des personnes handicapées prendra sens pour chacun dans le monde de demain.

### **Etre l'acteur principal de sa vie**

Pouvoir se déplacer, disposer d'un logement pour vivre au même titre que les autres mais surtout intégrer l'entreprise grâce à ses compétences sur un emploi non réservé, n'est ce pas conquérir son autonomie, gérer son handicap ? Ils sont un grand nombre à penser que cela peut passer par la création d'entreprise. En 2001, l'AGEFIPH en a aidé 2 250. Les boutiques de gestion en ont recensés 4 % parmi les créateurs d'entreprises ayant fait appel à leurs services.

S'orientant en grande majorité dans le secteur du commerce et des services, les personnes handicapés qui créent elles-mêmes leur entreprise sont souvent seules. Mais de quelle motivation font preuve ces entrepreneurs d'un nouveau genre ! ! ils montrent le chemin qui mène à la réussite, non par qu'ils ont choisi le métier de patron mais parce qu'ils ont emprunté des voies de traverse où, malgré les aides, il faut d'abord compter sur soi.... n'est ce pas le plus beau message qu'ils peuvent donner à tous ceux qui doutent ou sont encore dans les difficultés ?