

études

NUMERO 07

LE CHÔMAGE DES PERSONNES HANDICAPÉES

> ANALYSE DE LA DEMANDE D'EMPLOI EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

FÉVRIER 2006



Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
Agefiph
Provence-Alpes Côte d'Azur/Corse

MISSION RÉGIONALE D'OBSERVATION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES



La mission régionale d'observation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, initiée dès 2000 par l'Agefiph, et confiée à l'ORM, a pour vocation de doter l'ensemble des décideurs et opérateurs régionaux d'un outil d'analyse commun et d'aide à la décision.

Directeur de publication

Jean-Claude Labranche

Réalisation

Alexandra d'Agostino

Fanny Bremond

Conception graphique - PAO

Studio-Magellan

L'amélioration de la connaissance de la population active handicapée permettant d'apporter une réponse adaptée aux besoins des personnes handicapées, des entreprises et des territoires, est par ailleurs l'un des principaux objectifs de la Convention 2005-2007 signée entre l'État et l'Agefiph.

Au moment de la mise en oeuvre de la loi du 11 février 2005, « loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », cette étude propose une analyse de la demande d'emploi des personnes handicapées en PACA.

Elle est le fruit d'une volonté commune de partager les informations, afin de construire un outil efficient d'aide à l'orientation des politiques locales en faveur de ce public.

Nous remercions le service EPES de la DRTEFP de leur précieuse collaboration.

Nous souhaitons aux nouveaux partenaires qui interviendront désormais dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, que cette étude leur apporte des éléments de connaissance dont ils ont besoin pour optimiser leur action.

Jean-Claude LABRANCHE

Président de l'ORM

Marc DUJARDIN

Délégué régional Agefiph

LE CHÔMAGE DES PERSONNES HANDICAPÉES

> ANALYSE DE LA DEMANDE D'EMPLOI EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

INTRODUCTION	7
CHAPITRE 1 : ÉVOLUTION DU CHÔMAGE EN PACA	8
I. UNE FORTE VULNÉRABILITÉ À LA CONJONCTURE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	8
II. UN PUBLIC DE PLUS EN PLUS NOMBREUX PARMIS LES CHÔMEURS	10
III. UNE ÉVOLUTION PLUS PROBLÉMATIQUE DANS LE VAUCLUSE ET LES HAUTES-ALPES	10
IV. UNE FORTE HÉTÉROGÉNÉITÉ LOCALE	12
<i>Encadré n° 1 : Les catégories d'inscription à l'Anpe et le type d'emploi recherché</i>	13
CHAPITRE 2 : CONDITIONS D'ENTRÉE EN CHÔMAGE ET CONDITIONS DE SORTIE	15
I. ESQUISSE D'UNE TYPOLOGIE DE CHÔMAGES	15
II. DAVANTAGE DE CHÔMAGE DE CONVERSION ET DE CHÔMAGE D'EXCLUSION	16
III. PRÉCARISATION DES PARCOURS AU NIVEAU DÉPARTEMENTAL : DE L'INSTABILITÉ À L'EXCLUSION	19
CHAPITRE 3 : PROFILS ET EMPLOYABILITÉ	23
I. UNE POPULATION PLUS ÂGÉE ET MOINS QUALIFIÉE	23
<i>Encadré n° 2 : Profils comparés des chômeurs handicapés et « tous publics »</i>	24
II. PLUS DE DIFFICULTÉS POUR LES SENIORS ET LES NON-DIPLÔMÉS	25
<i>Encadré n° 3 : Une évolution significative du profil des chômeurs handicapés</i>	26
III. LES ENJEUX DE QUALIFICATION SUR LES TERRITOIRES	27
<i>Encadré n° 4 : Les chômeurs handicapés bénéficiaires du RMI</i>	31
CHAPITRE 4 : MÉTIERS ET QUALIFICATIONS	34
I. LES MÉTIERS SUR LESQUELS SE POSITIONNENT LES DEMANDEURS D'EMPLOI	34
II. OFFRES D'EMPLOI ET POSSIBILITÉS DE SORTIES RAPIDES DU CHÔMAGE	36
<i>Encadré n° 5 : Un positionnement différent selon le genre</i>	39
<i>Encadré n° 6 : Le positionnement selon l'âge</i>	40
III. SPÉCIFICITÉS DÉPARTEMENTALES	41
CONCLUSION	43
ANNEXES	45
ANNEXE 1 : LA DEMANDE D'EMPLOI PAR FAMILLES PROFESSIONNELLES	45
ANNEXE 2 : NOMENCLATURE DES FAMILLES PROFESSIONNELLES	47
ANNEXE 3 : RAPPEL DE DÉFINITIONS ET MÉTHODOLOGIE SUR LE CHÔMAGE	48
ANNEXE 4 : NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION	50
ANNEXE 5 : BIBLIOGRAPHIE	51
ANNEXE 6 : SIGLES	52

INTRODUCTION

Les débats autour de la préparation de la loi du 11 février 2005 ont remis au-devant de la scène l'ampleur des difficultés auxquelles se heurtent les personnes handicapées. Le handicap constitue en France un facteur important de discrimination sur le marché du travail.

Si de nombreux constats abondent dans ce sens, un chiffre souligne l'acuité de cette réalité : en 2003 et sur la France entière, le taux de chômage des personnes handicapées s'élève à 27 %, soit trois fois plus que pour l'ensemble de la population active¹. Ces difficultés sont toutefois variables selon l'âge des individus, leur niveau de qualification ou encore le contexte économique et social dans lequel ils évoluent. L'évaluation de ces disparités s'avère d'autant plus nécessaire que la territorialisation des politiques et des dispositifs se renforce. C'est d'autant plus vrai pour les personnes handicapées avec la mise en œuvre de la « loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Dès lors, la connaissance de leurs besoins s'impose au niveau régional voire infrarégional.

C'est précisément le propos de cette étude centrée sur la caractérisation du chômage des personnes handicapées en région PACA. Toute l'analyse est construite sous l'angle d'une double perspective : la spécificité du public handicapé au regard de l'ensemble de la population active et les particularités territoriales. Cela répond à une volonté d'outiller l'ensemble des acteurs concernés en région afin d'améliorer le « traitement » local du chômage.

Quels sont les contours et l'ampleur des difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par les personnes handicapées en région PACA ? Quel est le profil des chômeurs handicapés, comment évaluer leur vulnérabilité au chômage et leur possibilité d'en sortir ? Comment ces réalités se meuvent au niveau local ? Pour répondre à ces questions, nous procédons en plusieurs étapes. Celles-ci s'inscrivent dans une démarche itérative et analytique visant à expliquer successivement les réalités observées.

La première partie est consacrée à l'évolution du chômage des personnes handicapées en région sur la période allant de 1998 à 2004. Cette rétrospective sur la moyenne période souligne en particulier l'influence de la conjoncture sur la situation du public handicapé. Elle précise également l'hétérogénéité des configurations territoriales.

Cette diversité des dynamiques en œuvre interroge deux dimensions complémentaires : la vulnérabilité au chômage et les possibilités d'en sortir. Ces deux dimensions sont l'objet de la deuxième partie de l'étude. Le croisement de plusieurs indicateurs caractérisant les conditions d'entrée en chômage et de sortie du chômage permet d'identifier des problématiques spécifiques aux demandeurs d'emploi handicapés, problématiques déclinées à l'échelon départemental.

La troisième partie de la publication oriente l'analyse sur les interactions locales entre caractéristiques de l'offre et de la demande d'emploi, interactions déterminantes dans les processus de retour à l'emploi. Le profil des chômeurs handicapés est aujourd'hui connu : c'est une population plus âgée, à dominance masculine, et moins qualifiée. Qu'en est-il en PACA ? Ce profil évolue-t-il dans le temps ? Quelles sont les disparités territoriales ? Les constats sont articulés autour de l'évaluation de l'importance des populations les plus fragilisées sur le marché du travail. La focale est en particulier mise sur la qualification des individus.

Ces aspects sont précisés dans la dernière partie de l'étude. Celle-ci est centrée sur les métiers sur lesquels se positionnent les travailleurs handicapés demandeurs d'emploi.

En effet, l'analyse par métier semble être la plus pertinente si l'on veut appréhender les possibilités de retour à l'emploi, en particulier parce que les exigences des entreprises en matière de compétences professionnelles (niveau et spécialité de formation et expériences professionnelles) n'ont pas la même acuité selon les métiers. Le parallèle avec les métiers « porteurs » en région y est également appréhendé. Ce rapprochement fournit un éclairage supplémentaire pour identifier les leviers d'actions facilitant le retour à l'emploi des chômeurs handicapés.

¹ Source : Anpe, « Emploi des personnes handicapées : où en est-on ? », décembre 2004.

CHAPITRE 1 : ÉVOLUTION DU CHÔMAGE EN PACA

Ce chapitre présente une rétrospective à moyen terme de l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés en région. Les variations sont mises en regard de celles qui sont enregistrées pour l'ensemble des publics afin d'appréhender l'influence de la conjoncture du marché du travail régional sur le chômage² des personnes handicapées.

Les développements suivants synthétisent l'observation des évolutions trimestrielles en PACA, observation qui fait par ailleurs l'objet de publications régulières par l'ORM³.

I. UNE FORTE VULNÉRABILITÉ À LA CONJONCTURE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

De 1998 à 2004, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a baissé de 0,2 % en moyenne par an en PACA ; sur la France entière, il a augmenté de 1,3 %.

Sur la période 1998-2004, la région a bénéficié d'une conjoncture du marché du travail plus clémente que celle qui était observée sur la France entière. Le taux de chômage régional a baissé de manière significative : à fin 1998 il s'élevait à 15,6 % pour passer à 11,9 % six ans plus tard. Dans le même temps, le taux national connaissait une diminution moins prononcée : il est passé de 11,3 % à 9,9 %.

En toute logique, cette amélioration se retrouve sur la courbe du nombre de demandeurs d'emploi : en six ans, ces derniers ont diminué de 4,5 % en moyenne par an en PACA lorsque sur la France entière, la baisse annuelle n'était que de 2,9 %.

Bénéficiant de cette conjoncture régionale, le chômage des personnes handicapées a baissé de 0,2 % en moyenne annuelle de 1998 à 2004 alors qu'au niveau national il a augmenté de 1,3 %.

En dépit de ce contexte plus favorable en PACA, le public handicapé se heurte à de nombreuses difficultés sur le marché du travail local. Cette vulnérabilité se cristallise autour de deux phénomènes alternatifs :

- les personnes handicapées bénéficient relativement moins des périodes d'embellie : c'est un phénomène de **rigidité à la baisse du chômage**. Lors de la période de décrue du chômage (1998-2002 et 2004), le chômage des personnes handicapées diminue en moyenne deux fois moins vite que pour l'ensemble des publics ;
- les personnes handicapées sont plus durement touchées en période de détérioration de la conjoncture : c'est un phénomène de **surréaction à la hausse du chômage**. Lors de la phase de remontée du chômage (2003), le chômage des personnes handicapées augmente en moyenne trois fois plus vite que pour l'ensemble des publics. Un des éléments-clés à la base d'un tel mouvement est que le public handicapé subit au premier chef le recours à la flexibilité externe du travail.

Définition
La flexibilité externe désigne un mode d'adaptation des entreprises face aux impératifs de la conjoncture. Celles-ci régulent leur niveau d'emploi à court terme, en faisant varier le nombre de salariés qu'elles emploient. Elles ont ainsi recours
- aux licenciements ;
- aux CDD, ou au non-renouvellement des CDD ;
- à l'externalisation des tâches via l'intérim ou la sous-traitance.

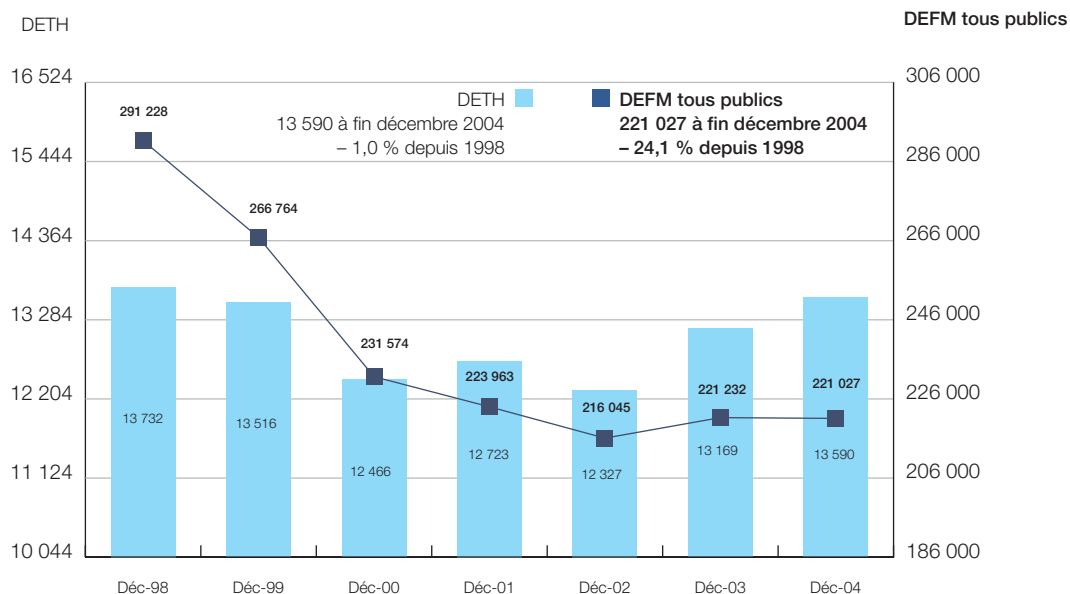
Pour que la situation des personnes handicapées s'améliore, il faut que le dynamisme du marché du travail soit significatif – « effet de seuil » – et qu'il s'opère sur plusieurs périodes successives – « effet de retard ». De surcroît, la baisse du chômage du public handicapé est instable : elle peut de nouveau s'enrayer si la conjoncture est sensiblement moins clémente d'une période à l'autre. Les mécanismes en œuvre dans ce cas renvoient notamment aux moindres possibilités de retour à l'emploi pour le public handicapé, et pose la question de leur plus faible « employabilité ». Une étude récente du Crédoc⁴ sur le devenir des chômeurs handicapés ayant bénéficié d'un PAP/ND (programme d'action personnalisée pour un nouveau départ) montre en effet que les sorties du chômage pour le public handicapé sont plus tardives mais également plus précaires.

² En l'absence de données régionales permettant d'estimer la population active handicapée, le chômage du public handicapé est évalué à partir du stock de demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits en catégorie 1 à l'Anpe.

³ Les notes conjoncturelles « Emploi et chômage des personnes handicapées en PACA » sont toutes disponibles sur le site de l'ORM : www.orm-paca.org.

⁴ Anne LOONES, Isa ALDEGHI, Marie-Odile SIMON, « Sortir du chômage quand on est handicapé », Consommation et modes de vie, n° 175, mai 2004 (étude Crédoc).

GRAPHIQUE 1 STABILITÉ DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS DURANT SIX ANS MALGRÉ UNE DIMINUTION DE 24 % POUR L'ENSEMBLE DES PUBLICS

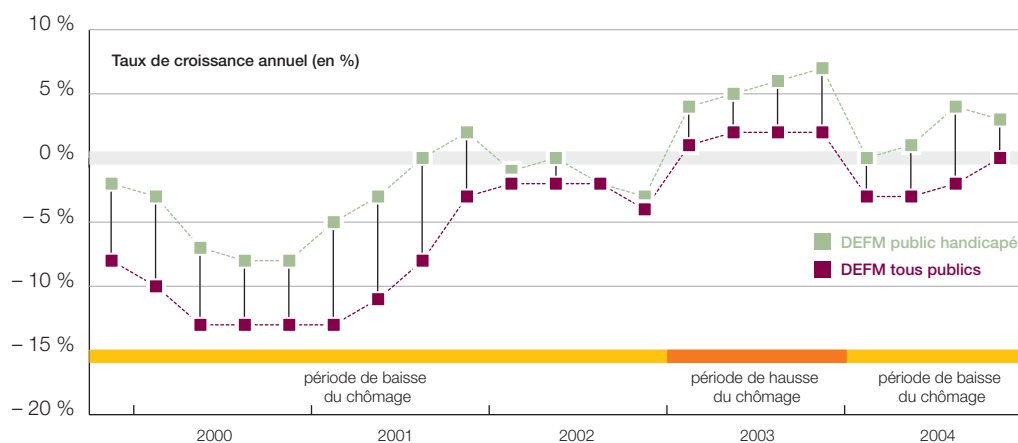


Champ : Demandeurs d'emploi handicapés (DETH) et tous publics (DEFM) inscrits en catégorie 1 à l'Anpe de 1998 à 2004 – Données brutes – Région PACA.

Source : DR Anpe – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 2 LA VULNÉRABILITÉ DU PUBLIC HANDICAPÉ À LA CONJONCTURE DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL

Taux de croissance annuel du nombre de DEFM-TH et de DEFM entre 1999 et 2004



Lecture : Au premier trimestre 2001, le nombre de chômeurs a diminué de 13 % en un an alors que le nombre de chômeurs handicapés n'a diminué que de 5 %. Inversement, au premier trimestre 2003, le nombre de chômeurs a augmenté de 1 % en un an alors que le nombre de chômeurs handicapés a augmenté de 4 %.

Champ : DEFM inscrits en catégorie 1 à l'Anpe de 1999 à 2004 – Données brutes – Région PACA.

Source : DR Anpe – Traitement ORM.

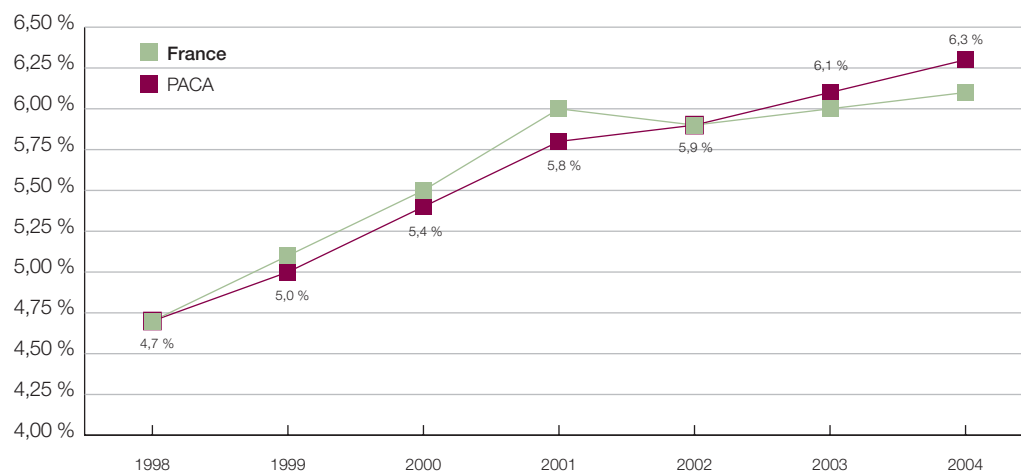
II. UN PUBLIC DE PLUS EN PLUS NOMBREUX PARMIS LES CHÔMEURS

L'exacerbation des difficultés d'accès à l'emploi pour le public handicapé a pour conséquence directe la progression continue de leur part au sein des chômeurs. En région, celle-ci est passée de 4,7 %⁵ en 1998 à 6,3 %⁶ en 2004. Cette tendance n'est pas spécifique à la région PACA : cette même proportion est passée de 4,7 % en 1998 à 6,1 % en 2004 sur la France entière.

Toutefois, PACA se situe parmi les régions ayant les plus faibles parts de personnes handicapées dans la demande d'emploi. Cette moindre importance peut en partie s'expliquer par la spécificité économique de la région où prédomine le secteur tertiaire, qui présente moins de risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

GRAPHIQUE 3 UNE AUGMENTATION CONTINUE DE LA PART DU PUBLIC HANDICAPÉ DANS LA DEMANDE D'EMPLOI

Part annuelle moyenne du public handicapé dans la demande d'emploi en PACA et sur la France entière, de 1998 à 2004



Champ : DEFM-TH inscrits en catégorie 1 à l'Anpe de 1998 à 2004 – Données brutes – France – Région PACA.

Source : DR Anpe – Traitement ORM.

III. UNE ÉVOLUTION PLUS PROBLÉMATIQUE DANS LE VAUCLUSE ET LES HAUTES-ALPES

La vulnérabilité du public handicapé à la conjoncture du marché du travail, son importance au sein de la population demandeuse d'emploi et son évolution sont fortement nuancées selon les départements.

L'analyse distingue pour chaque département les périodes d'embellie et les périodes de détérioration. Les configurations observées sur les douze trimestres de 2002 à 2004 sont résumées dans le tableau 1. La sensibilité du public handicapé à la conjoncture et la récurrence des phases de dégradation ou d'amélioration jouent sur la part des handicapés dans la demande d'emploi (graphique 4). Il faut néanmoins souligner que dans tous les départements, le public handicapé est de plus en plus nombreux.

⁵ Part annuelle moyenne sur les quatre trimestres de 1998 – DEFM inscrits en catégorie 1. Données brutes.

⁶ Part annuelle moyenne sur les quatre trimestres de 2004 – DEFM inscrits en catégorie 1. Données brutes.

TABLEAU 1 LA VULNÉRABILITÉ DU PUBLIC HANDICAPÉ À LA CONJONCTURE DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

	Période de baisse du chômage Diminution de la demande d'emploi du public handicapé par rapport à celle du « tous publics »	Période de hausse du chômage Augmentation de la demande d'emploi du public handicapé par rapport à celle du « tous publics »
Alpes-de-Haute-Provence	3 fois moins rapide	2 fois plus rapide
Hautes-Alpes	2 fois plus rapide	6 fois plus rapide
Alpes-Maritimes	Aussi rapide	2 fois plus rapide
Bouches-du-Rhône	2 fois moins rapide	2 fois plus rapide
Var	Aussi rapide	5 fois plus rapide
Vaucluse	4 fois moins rapide	7 fois plus rapide
PACA	2 fois moins rapide	3 fois plus rapide

Lecture : Lors des périodes de baisse du chômage, la demande d'emploi du public handicapé comparativement à celle des « tous publics » diminue en moyenne quatre fois moins vite dans le Vaucluse.

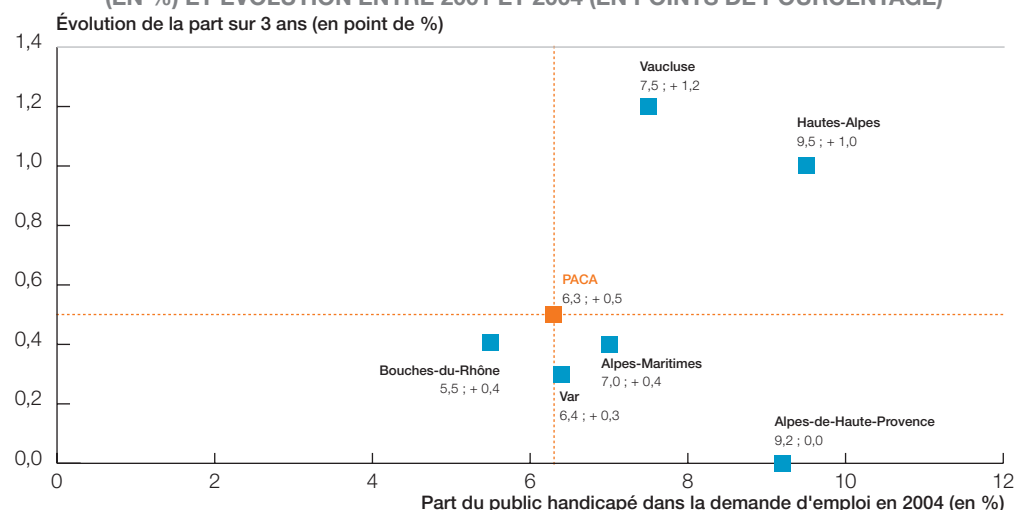
Lors des phases de remontée du chômage, la demande d'emploi du public handicapé augmente en moyenne sept fois plus vite dans le Vaucluse.

Méthode : Calcul des élasticités de la demande d'emploi des travailleurs handicapés par rapport à la demande d'emploi totale (taux de croissance de la DEFM-TH / taux de croissance de la DEFM).

Champ : DEFM inscrits en catégorie 1 à l'Anpe du 31.03.2001 au 31.12.2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 4 PART DU PUBLIC HANDICAPÉ DANS LA DEMANDE D'EMPLOI : SITUATION EN 2004 (EN %) ET ÉVOLUTION ENTRE 2001 ET 2004 (EN POINTS DE POURCENTAGE)



Lecture : Dans les Hautes-Alpes, le public handicapé représente 9,5 % dans la demande d'emploi en 2004. Cette part a augmenté de 1 point de pourcentage par rapport à 2001.

Champ : DEFM-TH inscrits en catégorie 1 à l'Anpe – Données brutes.

Source : DR Anpe – Traitement ORM.

Trois cas de figure se dégagent :

Une part élevée du public handicapé et qui augmente rapidement

- Vaucluse et Hautes-Alpes

La vulnérabilité du public handicapé à la conjoncture du marché du travail vauclusien est la plus exacerbée de toute la région.

Dans les Hautes-Alpes, les fluctuations conjoncturelles sont amples en raison notamment de la faiblesse des effectifs. C'est ainsi le seul département où, lorsque la conjoncture est plus favorable, le chômage des handicapés baisse en moyenne plus rapidement que pour l'ensemble des publics. Toutefois, la forte dégradation de la situation des personnes handicapées lorsque le marché du travail se détériore a plus que neutralisé les effets bénéfiques des périodes plus clémentes.

Une part élevée du public handicapé mais dont la progression est lente

- Alpes-de-Haute-Provence et Alpes-Maritimes

Cette faible évolution est la conséquence d'une vulnérabilité de faible intensité comparativement à la moyenne régionale. Cela étant, la proportion de chômeurs handicapés atteint des niveaux particulièrement élevés dans les Alpes-de-Haute-Provence.

Une part relativement faible du public handicapé et dont la progression est lente

- Var et Bouches-du-Rhône

Pour ces deux départements, la vulnérabilité à la conjoncture est de faible ampleur en regard de l'intensité régionale. La conséquence directe en est le maintien à un faible niveau de l'importance de la population handicapée au sein des chômeurs.

IV. UNE FORTE HÉTÉROGÉNÉITÉ LOCALE

Précaution de lecture

La faiblesse des effectifs handicapés recensés à l'échelon géographique de la zone d'emploi conduit à élargir le champ observé. Les développements présentés dans cette partie s'appuient sur le dénombrement des DEFM inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004.

Le chômage des personnes handicapées varie considérablement dès lors que l'observation se fait à un échelon territorial plus fin. L'analyse des disparités géographiques s'appuie sur une double perspective :

- **l'importance « absolue » du nombre de chômeurs handicapés** : en toute logique ce sont dans les zones urbaines que l'on observe les plus grands nombres de chômeurs :

- la zone d'emploi de Marseille-Aubagne concentre à elle seule 22 % des chômeurs handicapés de la région et 25 % de l'ensemble des chômeurs,
- la zone de Nice rassemble 15 % des chômeurs handicapés de la région et 11 % de l'ensemble,
- la zone de Toulon représente 12 % des chômeurs handicapés de la région et 12 % de l'ensemble des chômeurs.

Ces trois zones urbaines regroupent pratiquement la moitié de la population handicapée demandeuse d'emploi de la région ;

- **l'importance « relative » du nombre de chômeurs handicapés** : la proportion des travailleurs handicapés dans la demande d'emploi varie du simple au double selon les zones d'emploi. La carte 1 indique une part du public handicapé très élevée dans les zones d'emploi alpines (Gap, Digne, Briançon et Manosque), dans les zones de Nice (Alpes-Maritimes) et d'Avignon (Vaucluse). *A contrario*, c'est un public relativement moins représenté dans la quasi-totalité des zones d'emploi bucco-rhodaniennes (Aix-en-Provence, Châteaurenard, Marseille-Aubagne et Fos-sur-Mer) et dans deux zones varoises (Draguignan et Fréjus - Saint-Raphaël).

Ces écarts témoignent des spécificités locales assez marquées en termes de difficultés d'accès à l'emploi mais également de pressions démographiques. Ces pressions peuvent être liées :

- à des processus d'apparition du handicap plus ou moins prégnants, et en particulier en raison du contexte économique local ;
- à des besoins différenciés de reconnaissance administrative de problèmes de santé. Ainsi, au niveau départemental, on observe une corrélation entre le taux de RQTH attribué pour mille habitants et la part du public handicapé dans la demande d'emploi⁷ ;
- à des logiques de mobilité géographique. En particulier, certains territoires peuvent s'avérer plus ou moins attractifs pour la population handicapée, notamment en termes de qualité de vie et en raison des taux d'équipement en établissements d'accueil d'adultes handicapés. Les départements alpins se distinguent par des taux d'équipement très élevés, et *a contrario*, les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône affichent des taux plus faibles⁸. Plus d'un cinquième des adultes handicapés sont accueillis par un établissement implanté dans un département différent de leur département d'origine⁹. Les Hautes-Alpes font partie des quatre départements français qui accueillent le plus d'handicapés originaires d'un département non limitrophe ;

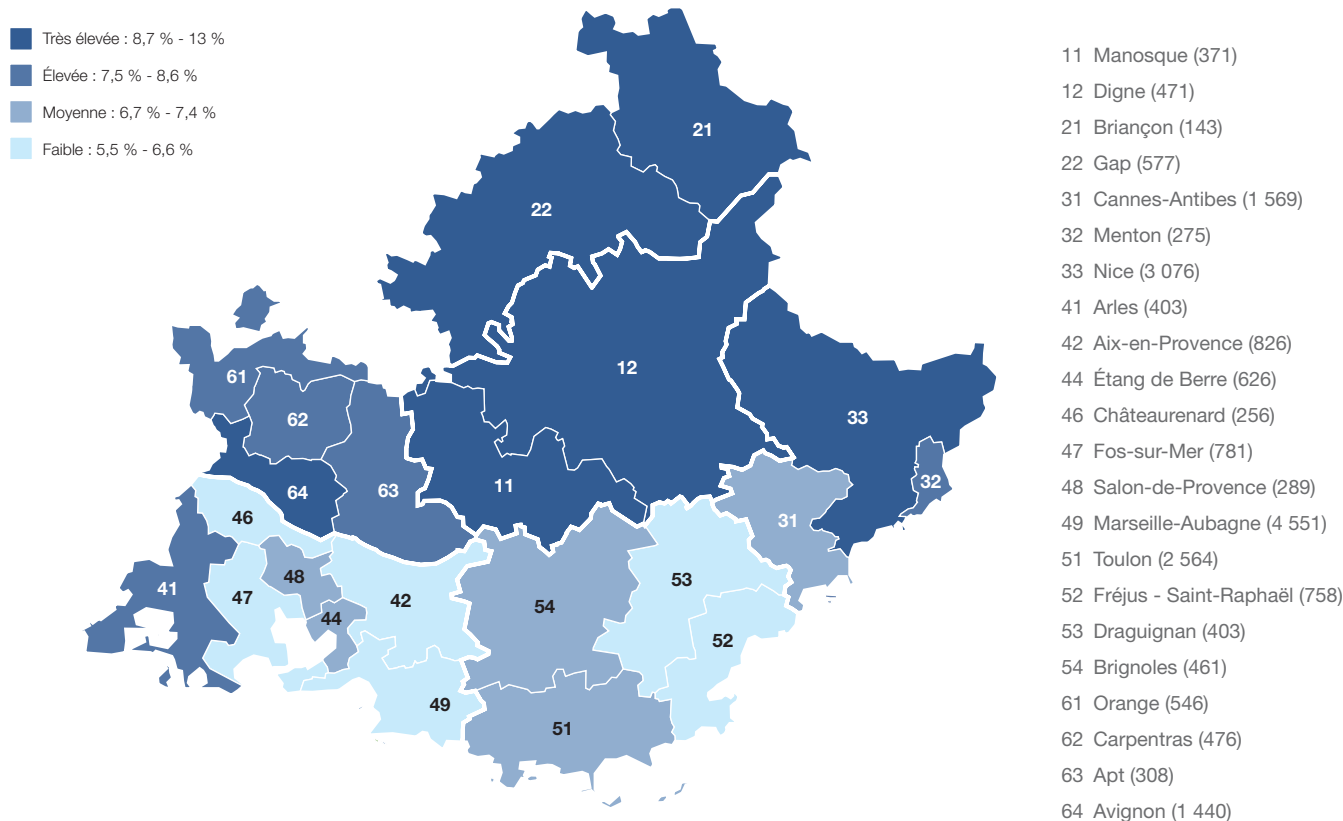
⁷ Voir Handicap, bilan statistique 2004, L'insertion professionnelle des personnes handicapées en Provence - Alpes - Côte d'Azur, « Outils d'analyse », ORIM, n° 9, septembre 2005.

⁸ Source : Drass Provence - Alpes - Côte d'Azur - Statiss 2004.

⁹ Solveig VANOVERMEIR, « L'implantation départementale des établissements pour adultes handicapés », Études et résultats, Drees, n° 419, août 2005.

- à un positionnement des personnes handicapées sur le marché du travail différent selon les territoires. Le taux d'activité des personnes handicapées serait ainsi plus ou moins élevé selon les zones. Sur ce point, on observe la même hiérarchie, entre les départements, concernant l'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements soumis à l'obligation d'emploi : la part des travailleurs sur l'emploi total est plus élevée dans les départements alpins, et plus faible dans les Bouches-du-Rhône.

CARTE 1 PART DU PUBLIC HANDICAPÉ DANS LA DEMANDE D'EMPLOI TOTALE À FIN 2004



*Lecture : Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés est entre parenthèses.
 Champ : DEFM-TH inscrits à l'Anpe en catégories 1 à 3 au 31.12.2004 – Données brutes.
 Source : DR Anpe – Traitement ORM.*

ENCADRÉ 1

LES CATÉGORIES D'INSCRIPTION À L'ANPE ET LE TYPE D'EMPLOI RECHERCHÉ

Davantage de recherche d'emploi à temps partiel

Au 31 décembre 2004, la recherche d'un emploi en CDI et à temps plein (catégories 1 et 6) prédomine, mais elle concerne moins le public handicapé que l'ensemble des publics : 60 % contre 72 %.

A contrario, la recherche d'un emploi à temps partiel (catégories 2 et 7) est surreprésentée chez les chômeurs handicapés. Elle concerne 26 % des demandeurs d'emploi handicapés, soit deux fois plus que pour l'ensemble des publics. Dans la mesure où le temps partiel est envisagé comme une des formes d'adaptation du poste de travail, il peut être une réponse aux limitations qui réduisent la quantité de travail que les personnes sont en mesure d'effectuer.

Enfin, la recherche d'un emploi à durée limitée (catégories 3 et 8) est relativement moins présente chez les demandeurs d'emploi handicapés : 7 % contre 10 % pour l'ensemble des publics.

À noter également que les personnes handicapées sont surreprésentées au sein des demandeurs d'emploi pourvus d'un emploi mais à la recherche d'un autre emploi (catégorie 5).

L'importance des différentes formes d'emploi recherché varie en fonction du contexte local. Les disparités sont en partie déterminées par la structure de l'emploi local et les modes spécifiques de gestion de la main-d'œuvre. Dans les Hautes-Alpes, le recours au temps partiel est plus fréquent¹⁰. Il est ainsi logique d'y trouver une très forte proportion de demandeurs d'emploi handicapés à la recherche d'un emploi à temps partiel. De même, compte tenu de la diversité économique et de la part importante des grands établissements dans les Bouches-du-Rhône, la part des emplois en CDD est la plus faible de tous les départements. La recherche de ce type d'emploi est en parallèle sous-représentée dans les Bouches-du-Rhône.

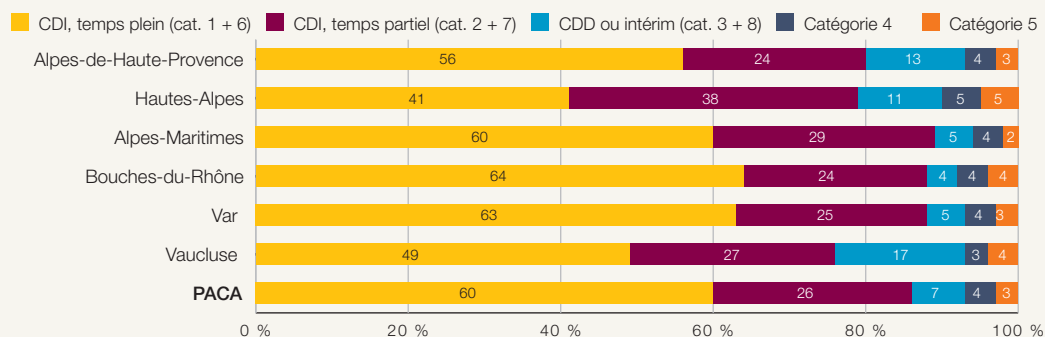
Répartition des demandeurs d'emploi selon la catégorie d'inscription en PACA

	DEFM-TH		DEFM tous publics		Part du public handicapé dans la demande d'emploi totale
	Effectifs	Répartition en %	Effectifs	Répartition en %	En %
Catégorie 1	13 590	55	221 027	63	6
Catégorie 2	6 145	25	41 801	12	15
Catégorie 3	1 468	6	25 951	7	6
Catégorie 4	948	4	12 540	4	8
Catégorie 5	848	3	6 697	2	13
Catégorie 6	1 226	5	31 550	9	4
Catégorie 7	426	2	5 541	2	8
Catégorie 8	214	1	7 808	2	3
Total	24 865	100	352 915	100	7
Catégories 1 et 6	14 816	60	252 577	72	6
Catégories 2 et 7	6 571	26	47 342	13	14
Catégories 3 et 8	1 682	7	33 759	10	5

Champ : DEFM inscrits à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes – Région PACA.

Source : DR Anpe – Traitement ORM.

Répartition des demandeurs d'emploi handicapés selon la catégorie d'inscription



Champ : DEFM-TH inscrits à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – Traitement ORM.

¹⁰ 23 % des emplois dans les Hautes-Alpes contre 19 % en moyenne régionale. Source : Perspectives territoriales, Emploi et qualifications, « Outils d'analyse », ORM, n° 6, décembre 2004.

CHAPITRE 2 : CONDITIONS D'ENTRÉE EN CHÔMAGE ET CONDITIONS DE SORTIE

L'analyse des expériences de chômage vécues par le public handicapé ne peut se réduire qu'à la simple mesure du stock de demande d'emploi et de son évolution. Causes d'entrée en chômage, durée et répétitivité du chômage sont des facteurs éclairants des inégalités de situation sur les marchés du travail locaux.

Cette approche cherche ainsi à pointer les difficultés spécifiques à la population handicapée : sa vulnérabilité au chômage appréhendée à partir de ses conditions d'entrée et son employabilité à partir de la possibilité de sortir du chômage dans une période donnée.

Il s'agit également de montrer l'influence du fonctionnement des marchés du travail locaux, dont les dynamiques vont *in fine* conditionner les « expériences » de chômage vécues par le public handicapé.

I. ESQUISSE D'UNE TYPOLOGIE DE CHÔMAGES¹¹

Le croisement des indicateurs relatifs aux conditions d'entrée et de sortie du chômage permet d'isoler trois grandes « situations » de chômage : chômage répétitif, chômage de conversion et chômage d'exclusion. Il convient de souligner que les frontières entre le chômage répétitif, de conversion et d'exclusion ne sont pas « étanches » et que le chômage renvoie à une réalité plurielle, toujours difficile pour ceux qui la vivent.

- Le **chômage répétitif** concerne les individus alternant fréquemment des épisodes de chômage et d'emploi. Il s'agit généralement d'anciens titulaires de contrats précaires dont les modalités (rémunération et durée du contrat) ne garantissent pas une indemnisation chômage suffisamment élevée. Ces individus sont contraints de retrouver rapidement un emploi et sont *a priori* moins exigeants sur les conditions d'emploi offertes. S'ensuit un risque élevé de basculer dans l'instabilité récurrente avec toutes les conséquences négatives quant aux statuts professionnels des individus que cela comporte.
- Le **chômage de conversion** affecte les personnes entrées en chômage à la suite d'un licenciement. Cette épreuve peut engendrer davantage de difficultés à sortir rapidement du chômage, en particulier lorsqu'il s'agit de redéfinir un projet professionnel. L'accès à une formation qualifiante de reconversion permet, en particulier, d'accroître les possibilités de retour à un emploi stable.
- Le **chômage d'exclusion** concerne une frange de la population n'ayant que très peu de chance de se réinsérer professionnellement, eu égard à la sélectivité du marché du travail. S'ensuit dès lors un enlèvement dans la très longue durée de chômage, fréquemment perçu comme le signe d'une dégradation des aptitudes professionnelles, et venant en retour amoindrir l'employabilité des individus concernés. Le risque de découragement dans la recherche d'emploi et la perte des droits d'indemnisation chômage est important. Le passage par des mesures d'aides à l'emploi permet en partie de rompre avec cette spirale de basculement hors de l'emploi.

Précaution de lecture

La suite de l'étude est faite sur la base des personnes handicapées inscrites en catégories 1 à 3. En effet, cette population représente 85 % du nombre total de chômeurs handicapés, pour 55 % pour les seuls inscrits en catégorie 1.

Les données disponibles ne permettent pas d'évaluer avec précision l'ampleur de chacun des types de chômage formalisés. Néanmoins, les chiffres présentés dans les développements suivants permettent d'en esquisser les contours et de pointer les spécificités du public handicapé.

¹¹ La démarche adoptée dans ce chapitre s'inspire, entre autres, de celle qui est présentée par Jacques Freyssinet dans son ouvrage *Le Chômage*, Paris, La Découverte/Syros, collection « Repères », 1998.

De manière schématique, l'identification des expériences dominantes de chômage vécues se fait par l'observation conjointe des conditions d'entrée et de sortie du chômage :

	Chômage répétitif	Chômage de conversion	Chômage d'exclusion
Conditions d'entrée			
Motifs d'entrée en chômage prédominants	Fin de CDD ou de mission d'intérim	Licenciement	
Conditions de sortie			
Motifs de sortie du chômage prédominants	Reprise d'emploi	Reprise d'emploi, entrée en stage	Arrêt de recherche, radiation administrative
Rapidité de la sortie du chômage	Sortie rapide : - part du chômage de longue durée faible - taux d'écoulement de la demande élevé	Sortie lente : - part du chômage de longue durée élevée - taux d'écoulement de la demande faible	Sortie très lente : - part du chômage de très longue durée élevée

II. DAVANTAGE DE CHÔMAGE DE CONVERSION ET DE CHÔMAGE D'EXCLUSION

La vulnérabilité au chômage est deux fois plus élevée pour le public handicapé : selon l'enquête « Handicap – Incapacité – Dépendance » de l'Insee¹², 24 % des actifs handicapés étaient au chômage en 1999 sur la France entière, contre 10 % pour l'ensemble des actifs. Par ailleurs, le taux de chômage augmente avec le nombre de déficiences (plus de 31 % si plus de deux déficiences) et leur gravité.

La nature des déficiences influe également sur le taux de chômage des personnes handicapées : les personnes atteintes de déficiences mentales (18,9 %) et celles présentant une pluralité de déficiences physiques (18,3 %) sont les plus affectées. Inversement, les personnes atteintes de déficiences visuelles ou auditives (3,5 % et 3,0 %) et dans une moindre mesure celles qui présentent des déficiences motrices (10,8 %) sont les moins touchées par le chômage.

Au niveau régional, la statistique publique actuelle ne permet pas une telle estimation. Cependant, le chapitre précédent montre que le public handicapé est en moyenne trois fois plus affecté par la hausse du chômage lorsque la conjoncture se dégrade. De plus, son importance relative n'a cessé de progresser en région. Ces éléments suggèrent qu'en région également les travailleurs handicapés sont les premières des victimes de la sélectivité qui s'opère sur le marché du travail.

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, le licenciement est une cause d'entrée en chômage plus fréquente pour les travailleurs handicapés. Ce mode d'entrée est de surcroît plus important en région comparativement à la moyenne nationale : 21 % contre 18 % sur la France entière.

Plus d'entrées en chômage suite à un licenciement

L'ampleur de la rubrique « autres cas non renseignés » dans les motifs d'inscription interroge et engendre une imprécision significative de la structure des entrées en chômage (45 % pour les chômeurs handicapés et 29 % pour l'ensemble). Elle peut correspondre à des entrées liées à des difficultés de santé – de type « arrêt maladie » – qui appellent une meilleure identification de ces cas *atypiques*.

Cependant, on observe une surreprésentation des modes d'entrée suivants :

- le « licenciement autre qu'économique » concerne 18 % des chômeurs handicapés contre 14 % de l'ensemble des publics. Le décalage observé s'explique par le fait que ce type de licenciement inclut, entre autres, ceux pour motifs d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Si l'on y ajoute les licenciements économiques, les ruptures de contrat de travail du fait de l'employeur représentent 21 % des entrées en chômage pour le public handicapé (contre 18 % de l'ensemble des demandes d'emploi enregistrées) ;
- la « reprise d'activité » représente 7 % des entrées pour le public handicapé contre 5 % pour l'ensemble des publics. Cette modalité renvoie aux motifs préalables de retrait du marché du travail. Ils sont davantage liés aux conditions de santé pour les travailleurs handicapés.

A contrario, les entrées en chômage en raison d'une fin de contrat à durée déterminée ou d'une fin de mission d'intérim sont nettement moins nombreuses. Ce mode d'entrée concerne tout de même 23 % des inscriptions à l'Anpe pour le public handicapé et 36 % pour l'ensemble des publics.

¹² Se référer en particulier à l'article de Selma Amira, « L'emploi et le chômage des personnes handicapées en 1999 », Premières synthèses, Dares, n° 44/3, 2001.

TABLEAU 2 MOTIFS D'ENTRÉE EN CHÔMAGE

	DEE - Public handicapé		DEE - Tous publics		Part du public handicapé dans les DEE totales
	Effectifs	Répartition en %	Effectifs	Répartition en %	En %
Licenciement économique	764	3	18 383	4	4
Autre licenciement	4 352	18	67 707	14	6
Démission	640	3	27 189	6	2
Fin de contrat	5 104	20	148 058	31	3
Fin de mission d'intérim	692	3	24 625	5	3
Première entrée sur le marché du travail	397	2	34 422	7	1
Reprise d'activité*	1 634	7	21 680	5	8
Autres cas	11 268	45**	139 341	29	8
Total	24 851	100	481 405	100	5

* Retour sur le marché du travail.

** La part importante de ce motif d'entrée engendre une imprécision significative sur la structure des entrées en chômage.

Champ : Demandes d'emploi enregistrées en catégories 1 à 3 en cumul annuel de janvier à décembre 2004 - Données brutes.

Source : DR Anpe - DRTEFP - Traitement ORM.

Ces constats appellent quelques remarques :

- un cinquième des entrées en chômage sont le résultat d'un licenciement, ce qui souligne l'importance des actions à réaliser en amont pour prévenir l'apparition ou l'aggravation de problèmes de santé (prévention des risques professionnels, du risque d'inaptitude au poste de travail et plus généralement actions pour le maintien en emploi) ;
- l'ampleur du licenciement indique l'acuité de la problématique de (re)conversion pour le public handicapé, et plus particulièrement en région PACA. Les actions visant à accompagner la construction et la mise en œuvre d'un projet professionnel, et notamment l'accès à la formation professionnelle qualifiante, sont prioritaires pour ce public.

Une employabilité plus faible

L'employabilité se définit comme la probabilité de retour à l'emploi dans une période donnée. Son évaluation s'est faite à partir de trois indicateurs :

- l'ancienneté dans le chômage ;
- le taux d'écoulement de la demande d'emploi ;
- la part des sorties de chômage pour reprise d'emploi au cours de l'année 2004.

DÉFINITION

Le taux d'écoulement de la demande évalue les possibilités de sorties rapides ou non du chômage, et ainsi la plus ou moins forte fluidité du marché du travail. Une valeur élevée de cet indicateur indique qu'une forte proportion des chômeurs présents douze mois auparavant ou entrés dans l'année sont sortis des fichiers de l'Anpe. Dans ce cas, le marché du travail est dit « fluide ».

C'est le complément à 100 du rapport $DEFM(T) / (DEFM(T-4) + DEE \text{ entre } T-4 \text{ et } T)$.

L'analyse de la situation des chômeurs handicapés indique leur plus faible employabilité :

- **leur ancienneté dans le chômage est nettement plus longue** (graphique 5). Les situations les plus critiques (ancienneté supérieure à deux ans) concernent 18 % des chômeurs handicapés (12 % de l'ensemble des publics) ; pour eux, le retour à l'emploi est fortement compromis. Plusieurs éléments expliquent cette plus faible employabilité : le découragement progressif du demandeur d'emploi, l'éloignement

Le chômage de longue durée affecte davantage le public handicapé de la région. Ainsi, en Provence - Alpes - Côte-d'Azur, 42 % des demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à l'Anpe depuis plus d'un an contre 39 % sur la France entière.

Le chômage de conversion et le chômage d'exclusion frappent davantage le public handicapé.

A contrario, le chômage répétitif est relativement moins répandu au sein des chômeurs handicapés.

dans le temps du dernier emploi et l'interprétation des employeurs quant à la dégradation des aptitudes professionnelles que cet éloignement engendrerait. Ce type de préjugé négatif s'applique d'autant plus au public handicapé dont le seul « statut » de handicapé constitue d'emblée un frein à l'embauche¹³ ;

- **la rigidité du marché du travail est plus accentuée pour le public handicapé.** La possibilité de sortie rapide du chômage est moins fréquente. Le taux d'écoulement de la demande d'emploi¹⁴ est de 9 points inférieurs pour les travailleurs handicapés : sur un an, 53 % des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'Anpe à fin 2003 (ou entrés dans l'année) sont sortis des fichiers de l'Anpe à fin 2004. Pour l'ensemble des publics, ce taux est de 62 %. Sur ce point, la région ne se distingue pas de la moyenne nationale ;
- **les sorties de chômage pour reprise d'emploi sont moins nombreuses pour le public handicapé** (tableau 3). Pour le public handicapé, 19 % des sorties sont dues à une reprise d'emploi contre 23 % pour l'ensemble. Si l'on exclut le motif « absence au contrôle »¹⁵, l'écart est encore plus défavorable : les reprises d'emploi représentent 29 % des sorties hors « absence au contrôle » pour le public handicapé contre 39 % pour l'ensemble.

TABEAU 3 MOTIFS DE SORTIE DU CHÔMAGE

	DES - Public handicapé		DES - Tous publics		Part du public handicapé dans les DES totales En %
	Effectifs	Répartition en %	Effectifs	Répartition en %	
Reprise d'emploi	4 837	19	108 495	23	4
Entrée en stage	2 908	11	33 674	7	9
Arrêt de recherche	4 717	18	47 211	10	10
Changement d'ALE*	653	3	15 140	3	4
Radiation administrative	2 106	8	49 587	11	4
Absence au contrôle	9 360	36	191 798	41	5
Autres cas	1 406	5	23 062	5	6
Total	25 987	100	468 967	100	6

* Agence locale pour l'emploi.

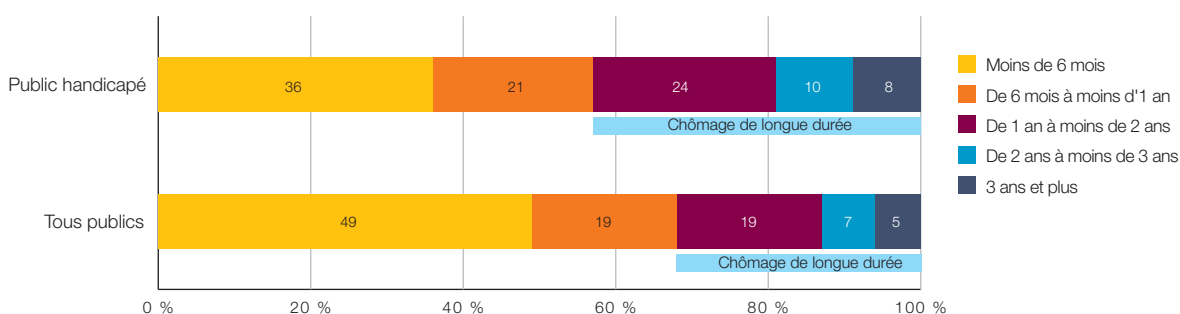
Champ : Demandes d'emploi sorties des fichiers de l'Anpe - Catégories 1 à 3 de janvier à décembre 2004 - Données brutes.

Source : DR Anpe - DRTEFP - Traitement ORM.

Par ailleurs, le croisement entre ancienneté au chômage et sortie du chômage pour reprise d'emploi indique un lien très fort entre ces deux situations : 45 % des chômeurs handicapés ayant retrouvé un emploi en 2004 avaient moins de six mois d'ancienneté dans le chômage. Plus l'ancienneté au chômage s'allonge et plus la probabilité de retrouver un emploi s'amenuise (graphique 6).

GRAPHIQUE 5 UNE ANCIENNETÉ DANS LE CHÔMAGE PLUS LONGUE POUR LE PUBLIC HANDICAPÉ

Part en % des durées d'inscription à l'Anpe



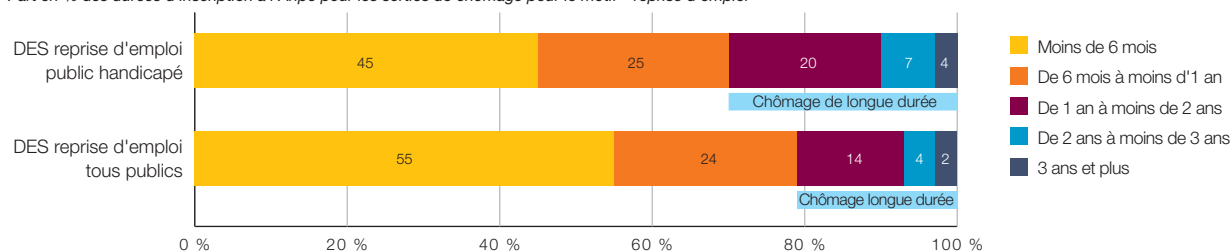
Champ : Demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 - Données brutes.

Source : DR Anpe - DRTEFP - Traitement ORM.

¹³ Institut Étude et sondage Louis Harris, « Étude d'opinion sur l'emploi des personnes handicapées auprès des chefs d'entreprise », disponible sur le site de l'Agefiph (<http://www.agefiph.asso.fr>). Cette étude révèle que, en 2005, 53 % des entreprises qui n'emploient pas de travailleurs handicapés estiment que l'emploi de ces derniers « ne se déroulerait pas de manière satisfaisante ».

¹⁴ Mesuré sur les DEFM inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2003 et au 31.12.2004, et les DEE inscrits en catégories 1 à 3 au 31.12.2004.

¹⁵ Ce procédé se justifie par le fait que les motifs de sortie en raison d'une absence au contrôle biaisent la structure des modes de sortie connus par l'Anpe.

GRAPHIQUE 6 ANCIENNETÉ DANS LE CHÔMAGE ET RETOUR À L'EMPLOI
Part en % des durées d'inscription à l'Anpe pour les sorties de chômage pour le motif « reprise d'emploi »


Champ : Demandes d'emploi sorties des fichiers de l'Anpe pour le motif « reprise d'emploi » de janvier à décembre 2004 - catégories 1 à 3 - Données brutes.

Source : DR Anpe - DRTEFP - Traitement ORM.

III. PRÉCARISATION DES PARCOURS AU NIVEAU DÉPARTEMENTAL : DE L'INSTABILITÉ À L'EXCLUSION

Des circonstances d'entrée en chômage...

La hiérarchie de chacune des modalités d'entrée en chômage est la même dans chaque département. Ainsi, les autres cas non renseignés arrivent au premier rang, les fins de CDD au deuxième et les licenciements autres qu'économiques au troisième. Toutefois, l'importance de chacun des différents motifs est corrélée à la dimension territoriale. Quatre groupes de départements ont été isolés en fonction de la prégnance de certaines circonstances d'entrée en chômage (tableau 4) :

- surreprésentation des entrées à la suite d'un contrat à durée limitée : Hautes-Alpes (33 % des entrées), Alpes-de-Haute-Provence (30 %) et Vaucluse (26 %). Ce sont d'ailleurs dans ces départements où la recherche d'un emploi à durée limitée est surreprésentée (voir encadré n° 1, chapitre 1) ;
- surreprésentation des entrées du fait d'un licenciement : Alpes-Maritimes (19 % des inscriptions sont le fait d'un licenciement « autre qu'économique ») ;
- surreprésentation des reprises d'activité : Var (10 % des entrées) ;
- surreprésentation des cas non renseignés : Bouches-du-Rhône avec 50 % des entrées dont les raisons précises ne sont pas connues.

TABLEAU 4 MOTIFS D'ENTRÉE EN CHÔMAGE DU PUBLIC HANDICAPÉ SELON LE DÉPARTEMENT

En % du total des DEE de janvier à décembre 2004

	Licenciement économique	Autre licenciement	Démission	Fin de contrat	Fin de mission d'intérim	Première entrée sur le marché du travail	Reprise d'activité	Autres cas	Total DEE	Effectifs
Alpes-de-Haute-Provence	2	17	3	28	1	1	8	39	100	1 123
Hautes-Alpes	3	13	2	32	1	1	10	37	100	1 161
Alpes-Maritimes	3	19	3	21	3	1	5	45	100	5 942
Bouches-du-Rhône	3	17	2	18	3	2	5	50	100	8 782
Var	3	18	3	20	2	2	10	43	100	4 640
Vaucluse	3	18	2	22	4	1	6	43	100	3 203
PACA	3	18	3	20	3	2	7	45	100	24 851

Lecture : Les cases encadrées de bleu indiquent une surreprésentation du motif d'entrée dans le département ; les cases encadrées de rose une sous-représentation.

Champ : Demandes d'emploi enregistrées en catégories 1 à 3 de janvier à décembre 2004 - Public handicapé - Données brutes.

Source : DR Anpe - DRTEFP - Traitement ORM.

... aux possibilités d'accès à l'emploi

L'ancienneté dans le chômage diffère fortement (graphique 7). Elle est relativement plus courte dans les départements alpins et les Alpes-Maritimes, et plus longue dans les Bouches-du-Rhône et, dans une moindre mesure, dans le Vaucluse et le Var.

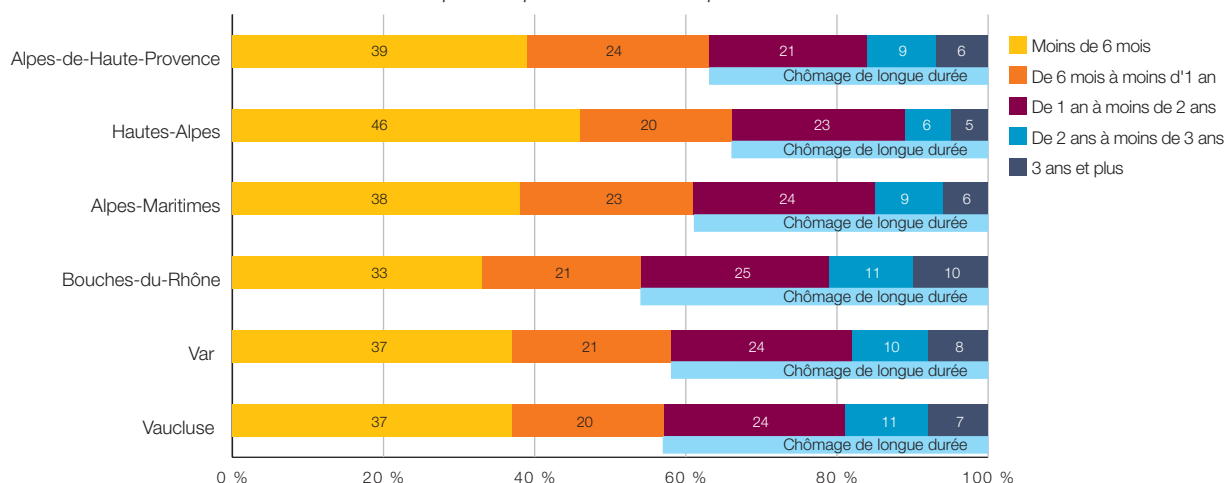
Ces éléments soulignent une rigidité du marché du travail plus ou moins accentuée selon les départements. Le graphique 8 montre clairement l'hétérogénéité départementale quant aux possibilités de sortie rapide du chômage. Ces dernières sont conditionnées par le contexte local : le taux d'écoulement de la demande d'emploi pour le public handicapé est corrélé à celui qui est observé pour l'ensemble des publics. De plus, l'écart entre les départements souligne le lien existant entre l'ancienneté dans le chômage et l'employabilité des personnes handicapées. Ainsi, dans les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence, la probabilité de sortir du chômage est plus élevée. À l'autre extrémité, elle est bien plus faible dans les Bouches-du-Rhône, le Var et le Vaucluse.

Toutefois, l'évaluation de l'« employabilité des chômeurs handicapés » au niveau local nécessite d'appréhender les modalités de sortie du chômage : elles ne sont pas toujours liées à une reprise d'emploi. Ainsi, l'analyse des motifs de sortie du chômage (tableau 5) indique des reprises d'emploi plus nombreuses dans les Alpes-de-Haute-Provence, les Hautes-Alpes, les Alpes-Maritimes et le Vaucluse. Néanmoins, dans ce dernier département, on observe une part importante de chômeurs découragés (20 % sortent pour « arrêt de recherche »). Le Var se distingue avec une situation encore plus critique : « radiations administratives » et « arrêts de recherche » expliquent près de 30 % des sorties de chômage. Enfin, l'imprécision l'emporte de nouveau dans les Bouches-du-Rhône avec des « absences aux contrôles » particulièrement élevées. Le regard porté sur les conditions d'emploi retrouvé permet de mieux évaluer le caractère plus ou moins répétitif du chômage. Cet éclairage est donné par l'analyse des recrutements initiés par les Cap Emploi en 2004¹⁶. Les contrats d'embauche sont plus précaires dans les départements alpins et les Alpes-Maritimes. Inversement, le retour à l'emploi est plus long dans les Bouches-du-Rhône, le Var et le Vaucluse, mais il est associé à des insertions plus « durables ».

Ces dynamiques nuancées entre les départements semblent confirmer que « la mobilité est gage d'employabilité mais l'instabilité a un effet récurrent¹⁷ ».

GRAPHIQUE 7 UNE ANCIENNETÉ DANS LE CHÔMAGE PLUS LONGUE DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE, LE VAR ET LE VAUCLUSE

Part en % des durées d'inscription à l'Anpe des chômeurs handicapés



Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes.

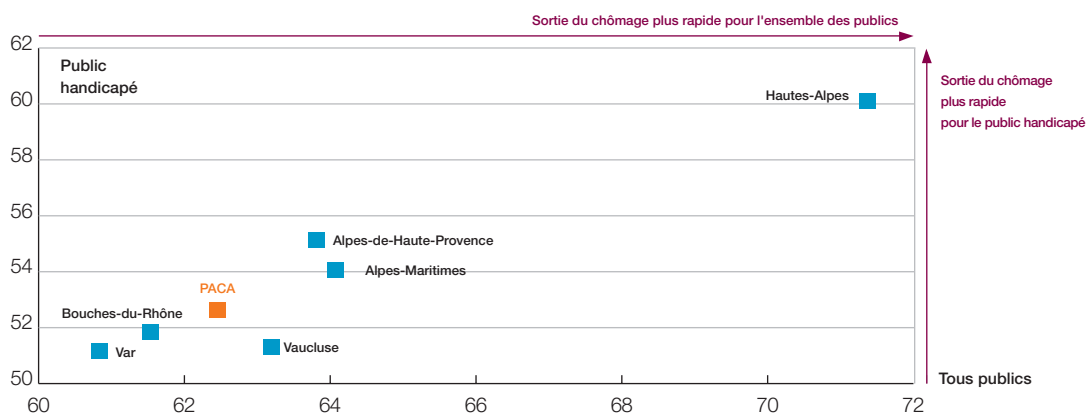
Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

¹⁶ Voir Handicap, bilan statistique 2004, L'insertion professionnelle des personnes handicapées en Provence - Alpes - Côte d'Azur, op. cit.

¹⁷ C. SAGLIETTI, « Chômage et chômages : les quatorze mois suivant la perte d'un emploi », Économie et statistique, mai 1983.

GRAPHIQUE 8 DES POSSIBILITÉS DE SORTIES DU CHÔMAGE MOINS RAPIDES DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE, LE VAR ET LE VAUCLUSE

Taux d'écoulement de la demande d'emploi au 31.12.2004, public handicapé et tous publics (en %)



Champs : DEFM inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 et 31.12.2003 – DEE en catégories 1 à 3 de janvier à décembre 2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

TABLEAU 5 MOTIFS DE SORTIE DU CHÔMAGE DU PUBLIC HANDICAPÉ SELON LE DÉPARTEMENT

En % du total des DES de janvier à décembre 2004

	Reprise d'emploi	Entrée en stage	Arrêt de recherche	Changement d'ALE*	Radiation administrative	Absence au contrôle	Autres cas	Total	Effectifs
Alpes-de-Haute-Provence	22	14	18	2	5	36	4	100	1 085
Hautes-Alpes	28	14	17	3	4	29	5	100	1 143
Alpes-Maritimes	19	10	19	3	9	35	6	100	6 538
Bouches-du-Rhône	17	12	17	2	8	39	6	100	9 191
Var	18	10	19	3	9	36	5	100	4 805
Vaucluse	20	11	20	2	7	35	6	100	3 225
PACA	19	11	18	3	8	36	5	100	25 987

* Agence locale pour l'emploi.

Lecture : Les cases encadrées de bleu indiquent une surreprésentation du motif de sortie dans le département, en rose une sous-représentation.

Champ : Demandes d'emploi sorties des fichiers de l'Anpe - catégories 1 à 3 de janvier à décembre 2004 – Public handicapé – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

RÉCAPITULATIF : LES SITUATIONS DE CHÔMAGE SPÉCIFIQUES AUX DÉPARTEMENTS

	Conditions d'entrée		Conditions de sortie			Stabilité de l'insertion professionnelle	« Type » de chômage surreprésenté
	Motifs d'entrée en chômage surreprésentés		Motifs de sortie du chômage surreprésentés		Rapidité		
Alpes-de-Haute-Provence	Fin de CDD	Reprise d'activité	Reprise d'emploi	Entrée en stage	Sortie rapide	(-)	Chômage répétitif
Hautes-Alpes	Fin de CDD	Reprise d'activité	Reprise d'emploi	Entrée en stage	Sortie rapide	(-)	Chômage répétitif
Alpes-Maritimes	Autre licenciement	Licenciement économique	Reprise d'emploi	Arrêt de recherche	Sortie lente	(-)	Chômage de conversion avec risque de chômage d'exclusion
Bouches-du-Rhône	Autres cas		Absence au contrôle	Entrée en stage	Sortie très lente	(++)	Chômage d'exclusion
Var	Reprise d'activité		Arrêt de recherche	Radiation administrative	Sortie très lente	(+)	Chômage d'exclusion
Vaucluse	Fin de CDD		Reprise d'emploi	Arrêt de recherche	Sortie très lente	(++)	Chômage répétitif avec un fort risque de chômage d'exclusion

Formalisation : ORM.

PISTES D' ACTIONS

Le croisement des conditions d'entrée et de sortie du chômage pour le public handicapé révèle des problématiques de chômage nuancées :

- dans les deux départements alpins, les personnes handicapées sont davantage affectées par un chômage répétitif. L'accès à des emplois stables devient une priorité ;
- dans les Alpes-Maritimes, les chômeurs handicapés sont confrontés à une problématique de conversion de plus grande ampleur. Il s'agit dans ce cas de mieux les prémunir contre le risque de licenciement (en amont) et de renforcer l'accompagnement à la (re)définition et à la mise en œuvre d'un projet professionnel. Ces types d'actions doivent protéger davantage les chômeurs du risque d'exclusion, situation subie par un nombre relativement important de chômeurs handicapés dans ce département ;
- dans les Bouches-du-Rhône et le Var, l'accent peut être mis sur la re-mobilisation professionnelle eu égard au nombre important de personnes très éloignées de l'emploi. Le chômage d'exclusion y est particulièrement prégnant ;
- dans le Vaucluse, deux problématiques se superposent : l'une ayant trait à la répétitivité du chômage et l'autre relative aux difficultés d'accès à l'emploi.

La concomitance d'une plus longue ancienneté dans le chômage et d'une plus faible employabilité du public handicapé amène à s'interroger sur les raisons pour lesquelles le retour à l'emploi est plus difficile.

Les déficiences et les incapacités constituent en elles-mêmes un facteur important de discrimination sur le marché du travail¹⁸. Cette réalité sous-tend la mise en place et le renforcement de politiques visant à réduire l'apparition ou l'aggravation d'un handicap : politiques de santé publique, de prévention des accidents de la vie (sécurité routière entre autres), ou encore politiques de sécurité et de santé au travail. Ce constat est également à la base du renforcement de la discrimination positive mise en œuvre à travers l'obligation d'embauche de travailleurs handicapés dans les établissements de plus de vingt salariés (loi du 10 juillet 1987 et loi du 11 février 2005).

Néanmoins, et au même titre que pour les « valides », les caractéristiques socioprofessionnelles des travailleurs handicapés conditionnent leurs possibilités d'accès à l'emploi.

L'âge a une influence sur le retour à l'emploi : pour les chômeurs handicapés, « après 50 ans, la probabilité de retravailler n'est plus que de 26 % », contre 41 % en moyenne. De même, les non-diplômés ont moins de chances de retrouver un emploi que ceux qui ont un niveau CAP-BEP¹⁹. Sur ce plan, les actions d'aide à l'insertion sont bénéfiques, notamment « les formations longues facilitent le retour à l'emploi²⁰ ».

Établir le profil des chômeurs handicapés, et en particulier jauger l'importance des populations les plus fragilisées sur le marché du travail – plus de 50 ans, non diplômés, peu qualifiés – est un préalable déterminant dans l'évaluation des actions à entreprendre pour faciliter leur retour à l'emploi.

¹⁸ Se conférer à la simulation de demande d'emploi réalisée par J.-F. Ravaud (1998) sur un échantillon d'entreprises de plus de cinquante salariés, ou encore à l'étude menée par l'Observatoire des discriminations en 2004 par J.-F. Amadiou.

¹⁹ Anne LOONES, Isa ALDEGHI, Marie-Odile SIMON, « Sortir du chômage quand on est handicapé », op. cit.

²⁰ Albert TURQUIER, Thibault LAMBERT, « Que deviennent les demandeurs d'emploi handicapés ? », Tendances, Agéfiph, n° 4, septembre 2005.

CHAPITRE 3 : PROFILS ET EMPLOYABILITÉ

I. UNE POPULATION PLUS ÂGÉE ET MOINS QUALIFIÉE

Les différences les plus marquées entre le profil des chômeurs handicapés et celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi concernent l'âge et les niveaux de qualification.

Brièvement, les caractéristiques spécifiques du public handicapé sont les suivantes (voir encadré n° 2) :

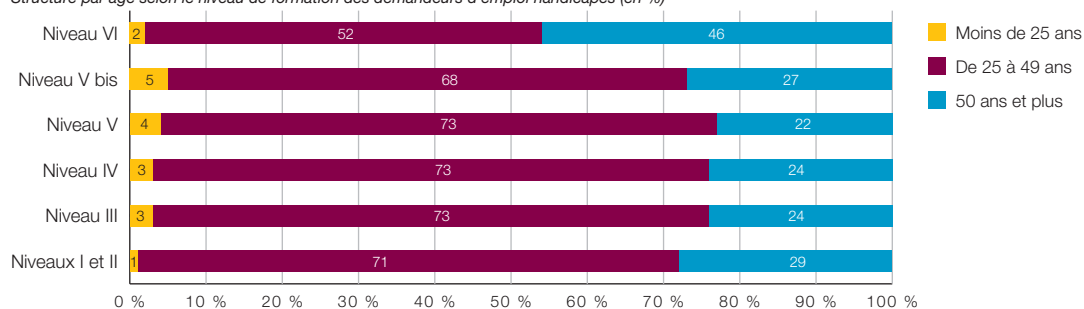
- 55 % des chômeurs handicapés sont des hommes, contre 47 % pour l'ensemble des publics ;
- 29 % des chômeurs handicapés ont 50 ans et plus, contre 16 % pour l'ensemble des publics. Inversement, les jeunes de moins de 25 ans sont très peu nombreux au sein du public handicapé (4 %), alors qu'ils représentent 15 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi ;
- 35 % des chômeurs handicapés ont un niveau V bis ou VI de formation, contre 22 % pour l'ensemble des publics. Les chômeurs handicapés non diplômés sont nettement plus âgés que ceux qui ont un niveau de formation supérieur : 40 % des personnes handicapées ayant au plus un niveau V bis de formation ont 50 ans et plus. Cette même proportion chute à 22 % pour les niveaux V (graphique 9). Ainsi :
 - 14 % des chômeurs handicapés cumulent âge élevé (50 ans et plus) et très faibles niveaux de formation (V bis et VI). C'est plus de deux fois plus que pour l'ensemble des chômeurs (6 %) ;
- 41 % des chômeurs handicapés ont un faible niveau de qualification professionnelle (ouvriers non qualifiés et employés non qualifiés) contre 28 % pour l'ensemble des publics. Les cadres, les agents de maîtrise et les ouvriers qualifiés sont les plus âgés (graphique 10).

Ces caractéristiques régionales ne sont que très peu différentes de celles que l'on observe en moyenne nationale. De fait, le handicap et sa reconnaissance concernent avant tout des catégories de populations spécifiques : les hommes, les plus âgés, les moins qualifiés. Quelques facteurs sont à l'origine de ces constats :

- le risque d'avoir des problèmes de santé augmente avec l'âge ;
- les hommes sont davantage exposés aux accidents du travail, en raison notamment de la nature des emplois tenus²¹. En dehors du handicap d'origine professionnelle, ils auraient plus de conduites à risque que les femmes ;
- plusieurs effets peuvent se combiner pour expliquer que les ouvriers soient plus fréquemment handicapés que les cadres. D'une part, les personnes atteintes de handicap dès leur jeunesse ont moins accès aux études supérieures. D'autre part, les ouvriers sont plus exposés aux contraintes physiques et chimiques (enquête Sumer 2003) et donc plus soumis aux accidents et maladies professionnelles. Enfin, la demande de reconnaissance est étroitement liée à la situation économique de la personne, à ses besoins en matière d'ouverture de droits et d'orientation.

GRAPHIQUE 9 LES CHÔMEURS HANDICAPÉS NON DIPLÔMÉS SONT PLUS ÂGÉS

Structure par âge selon le niveau de formation des demandeurs d'emploi handicapés (en %)



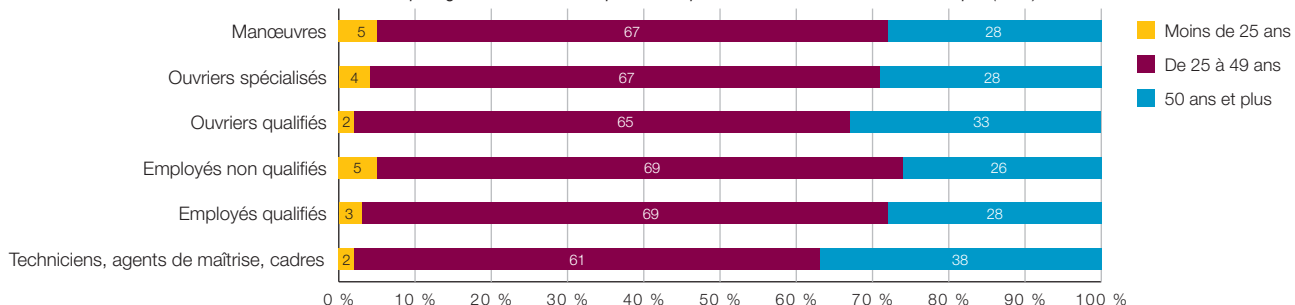
Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

²¹ Voir en particulier le dossier de l'INRS, « Hommes et femmes ne sont pas égaux », Travail et sécurité, novembre 2004, disponible sur le site : <http://www.travail-et-securite.fr>.

GRAPHIQUE 10 UNE PART ÉLEVÉE DE CHÔMEURS HANDICAPÉS DE 50 ANS ET PLUS AU SEIN DES OUVRIERS QUALIFIÉS

Structure par âge selon le niveau de qualification professionnelle des demandeurs d'emploi (en %)



Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

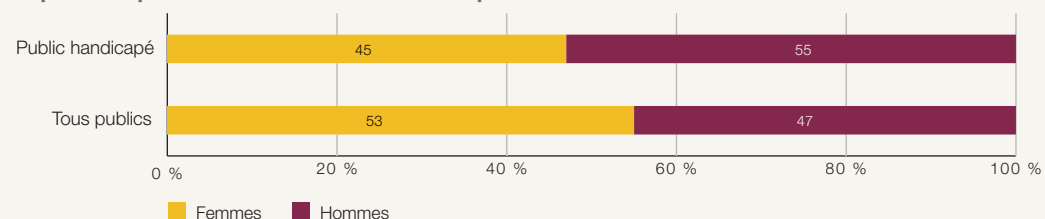
ENCADRÉ 2

PROFILS COMPARÉS DES CHÔMEURS HANDICAPÉS ET « TOUS PUBLICS »

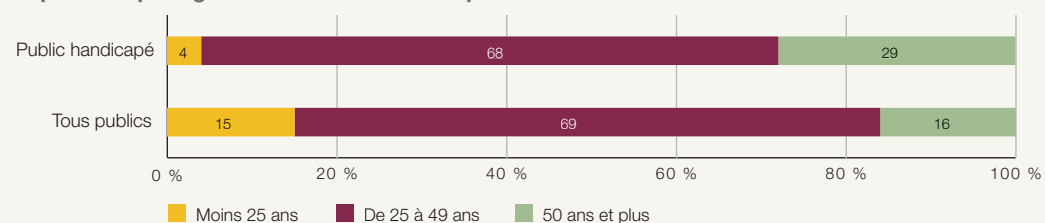
Champs : DEFM inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

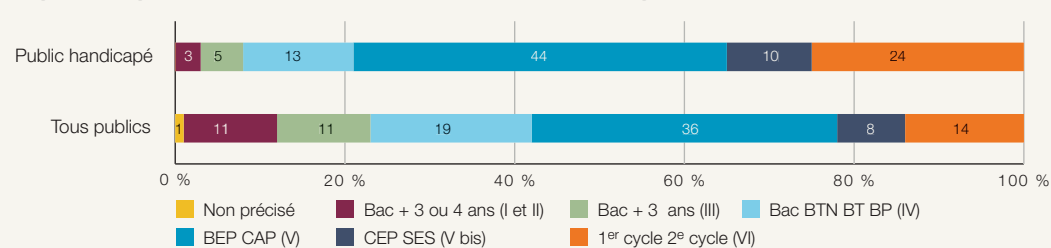
Répartition par sexe des demandeurs d'emploi



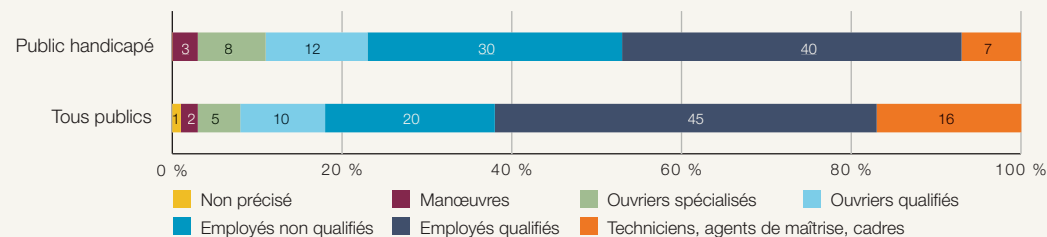
Répartition par âge des demandeurs d'emploi



Répartition par niveau de formation des demandeurs d'emploi

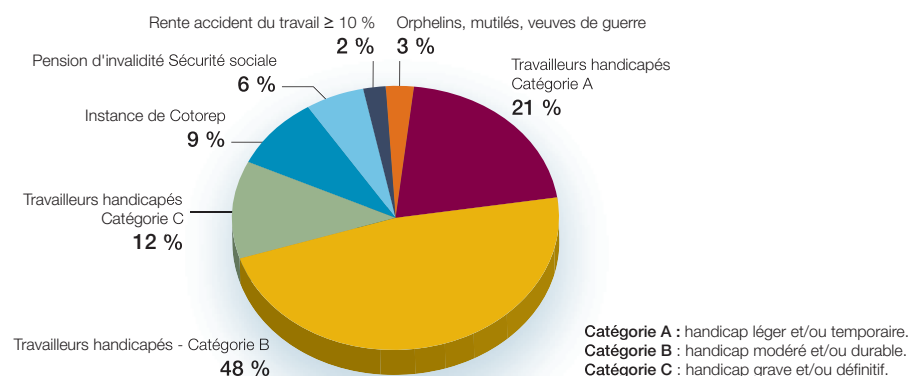


Répartition par niveau de qualification professionnelle des demandeurs d'emploi



Pour huit chômeurs sur dix, le handicap est reconnu par la Cotorep (graphique 11). Ce résultat tient en partie au mode d'enregistrement du public handicapé : « Lorsqu'un individu dépend de plusieurs régimes, c'est l'origine Cotorep qui est privilégiée²². » La structure des reconnaissances administratives du handicap en PACA ne se distingue que très faiblement de celle qui est observée au niveau national.

Un élément doit toutefois être souligné : un dixième des chômeurs handicapés sont en attente d'une reconnaissance de leur « qualité de travailleur handicapé ». Cette proportion est supérieure à celle que l'on enregistre sur la France entière (+ 2 points de pourcentage).

GRAPHIQUE 11 RÉPARTITION DES CHÔMEURS HANDICAPÉS SELON LA RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DU HANDICAP


Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 - Données brutes.

Source : DR Anpe - DRTEFP - Traitement ORM.

II. PLUS DE DIFFICULTÉS POUR LES SENIORS ET LES NON-DIPLÔMÉS

L'âge et le niveau de formation différencient le plus les chômeurs handicapés des personnes handicapées sorties du chômage pour reprise d'emploi. Ainsi, 20 % des personnes handicapées ayant retrouvé un emploi en 2004 sont âgées de plus de 50 ans, soit neuf points de pourcentage de moins qu'au sein des chômeurs handicapés. De même, les non-diplômés (niveaux V bis et VI) représentent 27 % des personnes sorties du chômage pour reprise d'emploi contre 34 % des demandeurs d'emploi handicapés.

Les profils sont nuancés à d'autres égards, mais dans de plus faibles proportions :

- les femmes sont relativement moins nombreuses au sein des personnes handicapées ayant « retrouvé » un emploi (- 3 points de pourcentage) ;
- les employés non qualifiés sont relativement moins nombreux au sein des personnes handicapées ayant « retrouvé » un emploi (- 5 points de pourcentage), et ce, au profit des employés qualifiés (+ 5 points de pourcentage).

²² Agefiph, Atlas national 2005, octobre 2005.

ENCADRÉ 3

UNE ÉVOLUTION SIGNIFICATIVE DU PROFIL DES CHÔMEURS HANDICAPÉS

Champ : DEFM inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31 décembre pour les années 1995, 1999, 2000 et 2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

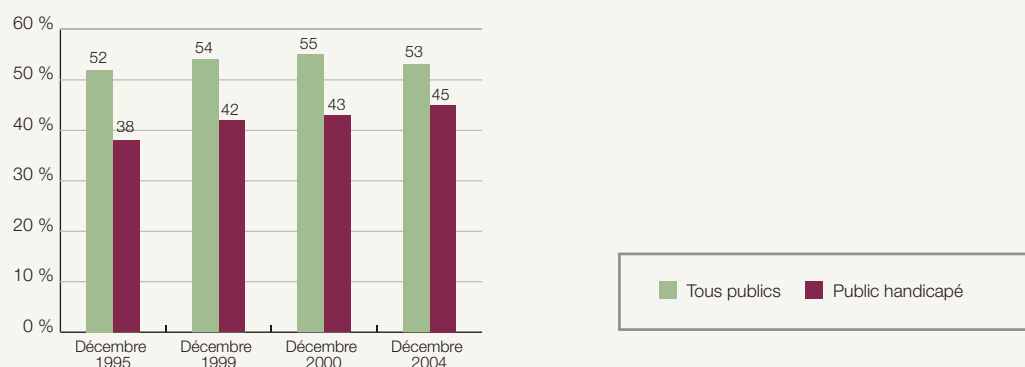
Le profil des chômeurs handicapés n'évolue que faiblement d'une année sur l'autre. Pour autant, la rétrospective sur une plus longue période montre que celui-ci s'est modifié dans le temps. Les mouvements constatés sont, qui plus est, davantage accentués pour le public handicapé.

Trois grandes tendances ont été identifiées sur la période 1995-2004 en PACA :

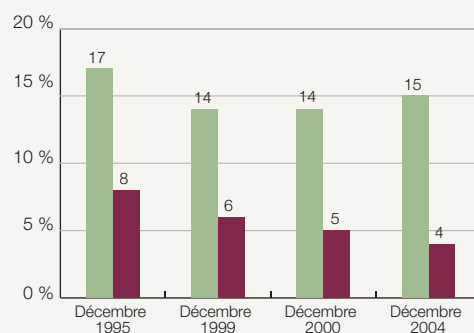
- **une forte féminisation de la population handicapée au chômage** : la part des femmes au sein des chômeurs handicapés a augmenté de six points de pourcentage. Ce phénomène est nettement moins visible pour l'ensemble des chômeurs, il s'agit donc d'une évolution spécifique au public handicapé ;
- **un vieillissement de la population handicapée au chômage** : la part des plus de 50 ans au sein des chômeurs handicapés a progressé de neuf points de pourcentage. Pour l'ensemble des publics, la hausse est de trois points ;
- **une élévation du niveau de formation de la population handicapée au chômage** : la part des niveaux V bis et VI a baissé de quinze points de pourcentage. Dans ce cas, la baisse est de même ampleur pour l'ensemble des publics. La part des niveaux V a augmenté de huit points alors qu'elle est restée stable pour l'ensemble des publics.

À noter que la part des faibles niveaux de qualification est restée stable.

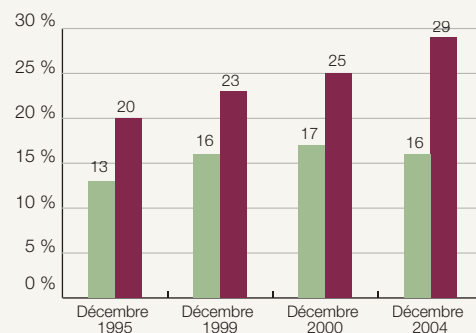
Part des femmes dans la demande d'emploi (en %)



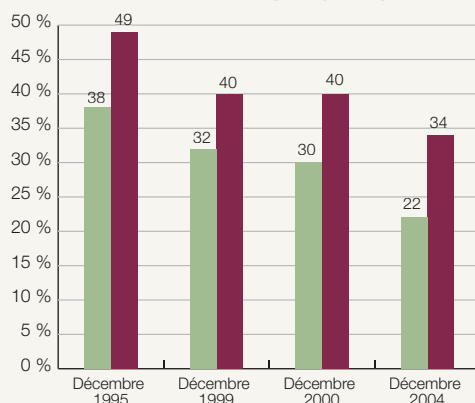
Part des jeunes de moins de 25 ans dans la demande d'emploi (en %)



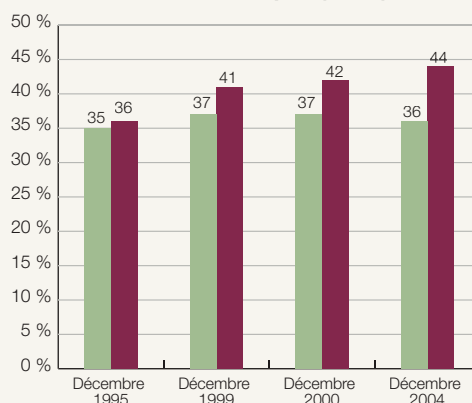
Part des 50 ans et plus dans la demande d'emploi (en %)



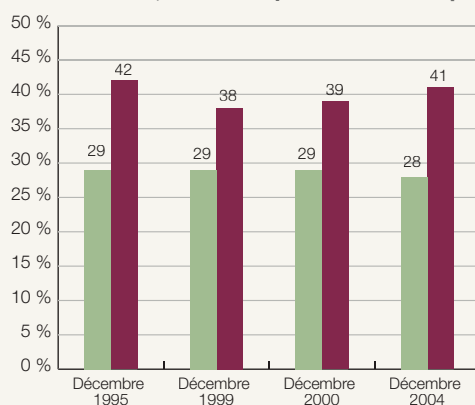
Part des niveaux V bis et VI de formation dans la demande d'emploi (en %)



Part des niveaux V de formation dans la demande d'emploi (en %)



Part des faibles qualifications professionnelles dans la demande d'emploi (en %)
Manœuvres, ouvriers spécialisés et employés non qualifiés



■ Tous publics ■ Public handicapé

III. LES ENJEUX DE QUALIFICATION SUR LES TERRITOIRES

Dans chaque département, la population handicapée demandeuse d'emploi est plus masculine, plus âgée et moins qualifiée que l'ensemble des chômeurs. Cependant, le profil du demandeur d'emploi handicapé est plus ou moins nuancé selon les territoires. Ce sont sur les niveaux de qualification²³ que les disparités sont les plus marquées, et plus précisément sur la part des non-diplômés (tableau 7) et celle des ouvriers non qualifiés (tableau 8).

Ainsi, les chômeurs handicapés non diplômés (niveaux V bis et VI) sont relativement :

- peu nombreux dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes (27 % dans les deux cas) ;
- très nombreux dans le Vaucluse (40 %).

Les chômeurs ayant un niveau VI sont surreprésentés dans les Bouches-du-Rhône. Dans les Alpes-Maritimes et le Var, les chômeurs ayant un niveau V bis de formation sont proportionnellement plus nombreux que dans les autres départements.

De même, les personnes à la recherche d'un emploi d'ouvrier non qualifié sont relativement moins nombreuses dans les Alpes-Maritimes (6 %) et *a contrario* surreprésentées dans le Vaucluse (22 %).

Inversement, les caractéristiques de genre et d'âge présentent peu de différences d'un département à l'autre.

²³ Niveaux de formation et niveaux de qualification des emplois souhaités.

En résumé, la prise en compte de l'ensemble des caractéristiques socioprofessionnelles des chômeurs handicapés fait ressortir les spécificités départementales suivantes :

Caractéristiques surreprésentées		
Alpes-de-Haute-Provence	Niveau V	RQTH de catégorie B
Hautes-Alpes	Niveaux V et IV, employés non qualifiés, femmes	RQTH de catégorie C
Alpes-Maritimes	Niveau IV, employés qualifiés, plus de 50 ans	RQTH de catégorie B, instance Cotorep
Bouches-du-Rhône	Niveau VI	RQTH de catégorie A
Var	Niveau V bis	RQTH de catégorie B RQTH de catégorie C
Vaucluse	Niveau VI, ouvriers non qualifiés, hommes, plus de 50 ans	RQTH de catégorie A

Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

TABLEAU 6 CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

Part en % du total de DEFM-TH	Genre Femmes	Âge		Catégories administratives du handicap			
		Moins de 25 ans	50 ans et plus	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Instance Cotorep
Alpes-de-Haute-Provence	45	3	28	17	58	6	8
Hautes-Alpes	47	4	26	22	44	19	11
Alpes-Maritimes	46	4	31	19	52	11	14
Bouches-du-Rhône	45	3	28	26	41	10	6
Var	45	4	29	11	54	15	12
Vaucluse	41	3	30	29	47	13	4
PACA	45	4	29	21	48	12	9

Lecture : Les chiffres encadrés en bleu indiquent les catégories surreprésentées, en rose les catégories sous-représentées dans le département.

Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

TABLEAU 7 NIVEAUX DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

Part en % du total de DEFM-TH	Niveaux de formation				
	VI	V bis	V	IV	I à III
Alpes-de-Haute-Provence	19	9	52	13	7
Hautes-Alpes	16	11	49	17	8
Alpes-Maritimes	22	12	42	15	9
Bouches-du-Rhône	25	10	44	12	9
Var	21	12	45	14	7
Vaucluse	32	8	42	12	6
PACA	24	10	44	13	8

Lecture : Les chiffres encadrés en bleu indiquent les catégories surreprésentées, en rose les catégories sous-représentées dans le département.

Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

TABLEAU 8 NIVEAUX DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

Part en % du total de DEFM-TH	Niveaux de qualification des emplois souhaités					
	Manoeuvres	Ouvriers spécialisés	Ouvriers qualifiés	Employés non qualifiés	Employés qualifiés	Techniciens, agents de maîtrise, cadres
Alpes-de-Haute-Provence	3	8	13	27	42	6
Hautes-Alpes	2	6	11	39	38	4
Alpes-Maritimes	2	4	10	29	49	7
Bouches-du-Rhône	3	7	13	30	40	7
Var	3	7	13	31	39	6
Vaucluse	7	15	14	29	30	6
PACA	3	8	12	30	40	7

Lecture : Les chiffres encadrés en bleu indiquent les catégories surreprésentées, en rose les catégories sous-représentées dans le département.

Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

PISTES D' ACTIONS

- Le fait de ne pas avoir de diplôme reconnu est un frein à l'insertion professionnelle, aussi l'accès au premier niveau de formation (niveau V) est-il un enjeu qui concerne un tiers de la population handicapée au chômage sur l'ensemble de la région. L'acuité de cette problématique est nuancée selon les départements, voire au sein d'un même département entre les zones d'emploi (carte 2). Par exemple, le Vaucluse se distingue avec un taux très important de non-diplômés, réalité qui ne se retrouve pas à l'identique sur tout le département. La part des chômeurs handicapés de niveaux V bis et VI atteint 40 % à Avignon contre 34 % à Apt.

L'enjeu d'accès au premier niveau de formation pour les chômeurs handicapés est fort dans les zones d'emploi de l'Étang de Berre, Arles, Aix-en-Provence et Avignon.

- Le niveau de qualification professionnelle des chômeurs handicapés appréhendé au niveau local est à rapprocher du niveau de qualification demandé par les entreprises (carte 3). Lorsque des décalages très marqués apparaissent, les résidents demandeurs d'emploi auront davantage de difficultés pour accéder aux emplois locaux. Ce risque est d'autant plus aigu que les possibilités de mobilité géographique sont réduites, ce qui est plus fréquent pour le public handicapé.

L'enjeu d'élévation du niveau de qualification professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés est très prégnant dans les zones de l'Étang de Berre, Marseille-Aubagne, Fos-sur-Mer et Avignon.

- Dans un contexte de sélectivité accrue des marchés du travail locaux, une faible qualification des individus représente un risque majeur d'éloignement de l'emploi, voire de basculement dans des situations de « chômage d'exclusion ». De plus, ce risque de désinsertion professionnelle augmente avec la durée de chômage et l'âge du demandeur d'emploi.

L'enjeu de remobilisation professionnelle des chômeurs handicapés s'impose dans les Bouches-du-Rhône, et plus particulièrement dans les zones d'emploi de l'Étang de Berre, Aix-en-Provence, Salon-de-Provence et Marseille-Aubagne. Il est également très fort dans la zone d'emploi d'Apt, dans le Vaucluse (carte 4).

Ces enjeux, propres à la population handicapée, peuvent être rapprochés des enjeux concernant l'ensemble des publics²⁴.

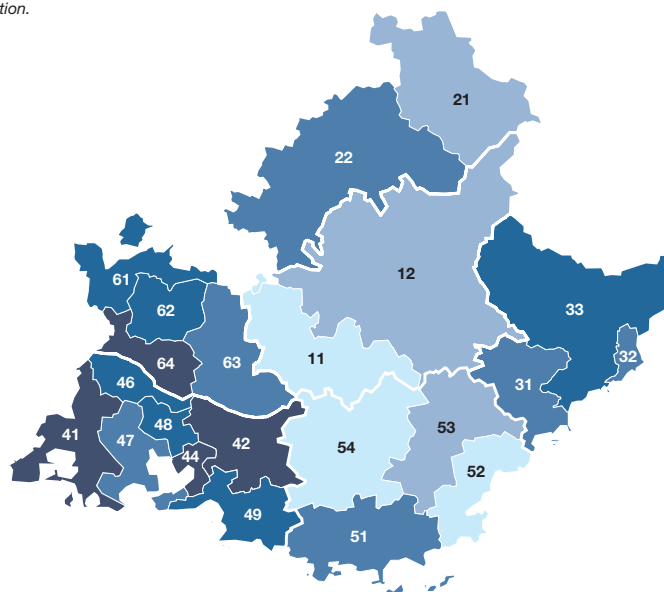
²⁴ Voir Les enjeux de qualification en région PACA, « Mémo », n° 25, ORM, septembre 2005.

CARTE 2 ACCÈS AU PREMIER NIVEAU DE FORMATION

Face aux difficultés d'insertion des personnes handicapées n'ayant pas de diplôme reconnu, il s'agit de leur permettre d'accéder à un premier niveau de formation.

ENJEU

- Fort
- Important
- Moyen
- Modéré
- Faible



- 11 Manosque
- 12 Digne
- 21 Briançon
- 22 Gap
- 31 Cannes-Antibes
- 32 Menton
- 33 Nice
- 41 Arles
- 42 Aix-en-Provence
- 44 Étang de Berre
- 46 Châteaurenard
- 47 Fos-sur-Mer
- 48 Salon-de-Provence
- 49 Marseille-Aubagne
- 51 Toulon
- 52 Fréjus - Saint-Raphaël
- 53 Draguignan
- 54 Brignoles
- 61 Orange
- 62 Carpentras
- 63 Apt
- 64 Avignon

Lecture : Les décalages entre les niveaux de formation des demandeurs d'emploi handicapés et ceux des actifs occupés de moins de 30 ans sont plus ou moins grands selon les zones d'emploi. L'enjeu d'« accès au premier niveau de formation » est fort lorsque la part des non-diplômés chez les chômeurs handicapés est nettement supérieure à celle des actifs en emploi.

Source : Insee RP 1999 – DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

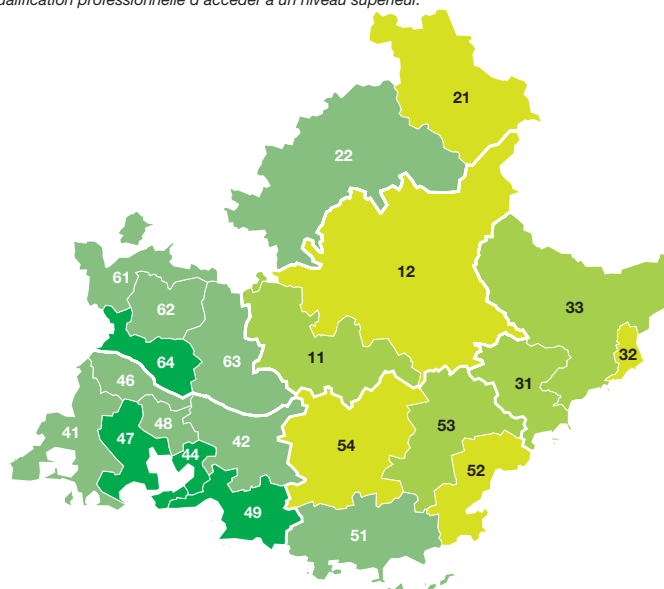
À noter que dans la zone d'emploi d'Aix-en-Provence, la part des chômeurs handicapés non diplômés est faible, mais elle est très importante par rapport à celle des actifs en emploi.

CARTE 3 ÉLÉVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION

Face au développement des emplois de cadres et de professions intermédiaires, il s'agit de permettre aux personnes handicapées ayant un bas niveau de qualification professionnelle d'accéder à un niveau supérieur.

ENJEU

- Fort
- Important
- Moyen
- Faible



Lecture : Les décalages entre les niveaux de qualification des demandeurs d'emploi handicapés et ceux des actifs occupés sont plus ou moins marqués selon les zones d'emploi. L'enjeu d'« élévation du niveau de qualification professionnelle » est fort lorsque les cadres et professions intermédiaires en emploi ainsi que les chômeurs handicapés en qualification de base sont proportionnellement supérieurs à la moyenne régionale.

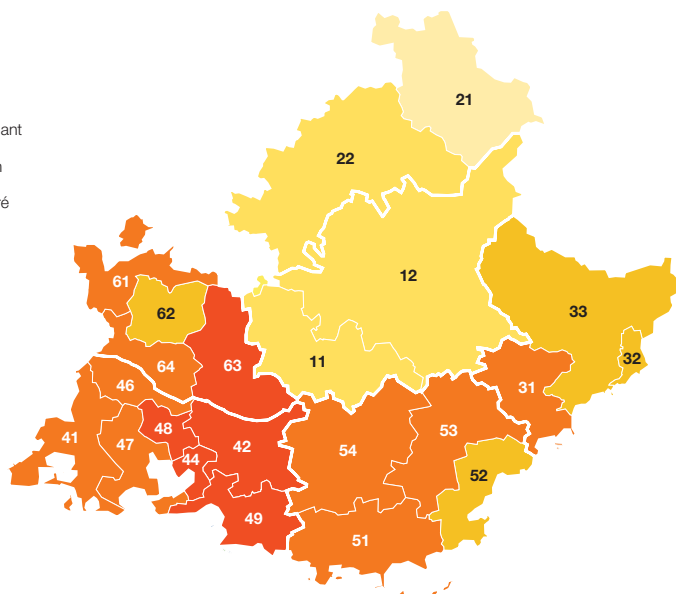
Source : Insee RP 1999 – DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

CARTE 4 REMOBILISATION PROFESSIONNELLE

Face à l'importance du chômage de longue durée, il s'agit d'aider les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi à se remettre dans une perspective d'insertion professionnelle par l'accès aux qualifications.

ENJEU

- Fort
- Important
- Moyen
- Modéré
- Faible



Lecture : L'importance des risques de désinsertion professionnelle est appréhendée à partir de la part des personnes handicapées inscrites depuis plus d'un an au chômage et la part des chômeurs handicapés de 50 ans et plus. L'enjeu de « remobilisation professionnelle » des chômeurs handicapés est donc fort lorsque ces deux parts sont importantes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

ENCADRÉ 4**LES CHÔMEURS HANDICAPÉS BÉNÉFICIAIRES DU RMI**

Champ : DEFM inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

À fin 2004, 3 228 chômeurs handicapés déclarent bénéficier du RMI, soit 15 % du nombre de demandeurs d'emploi handicapés (13 % des chômeurs tous publics). Le contexte local influence leur importance relative : ils sont proportionnellement plus nombreux dans les Bouches-du-Rhône et moins nombreux dans les Hautes-Alpes et les Alpes-Maritimes.

Les caractéristiques de cette population rejoignent celles qui sont observées pour l'ensemble des chômeurs handicapés. Néanmoins, les allocataires du RMI ont un niveau de qualification encore plus bas :

- 40 % n'ont pas de diplôme reconnu (niveau V bis et VI) contre 34 % pour l'ensemble des chômeurs handicapés ;
- 47 % ont une faible qualification professionnelle (ouvriers et employés non qualifiés) contre 41 % pour l'ensemble des chômeurs handicapés.
- De surcroît, leur ancienneté dans le chômage est plus longue : 44 % sont inscrits à l'Anpe depuis plus d'un an, et 20 % depuis plus de deux ans (contre respectivement 42 % et 18 % pour l'ensemble des chômeurs handicapés).

Les niveaux de qualification et l'ancienneté dans le chômage sont très variables d'un département à l'autre. Les écarts observés et le positionnement des départements s'apparentent à ceux qui sont relatifs à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ainsi, la part des non-diplômés s'étend de 28 % dans les départements alpins à 44 % dans le Vaucluse. De même, le chômage de longue durée affecte 47 % des demandeurs d'emploi dans les Bouches-du-Rhône contre 27 % dans les Hautes-Alpes.

Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RMI

	Chômeurs handicapés			Chômeurs « tous publics »		
	RMistes	Total	Part RMistes / total (en %)	RMistes	Total	Part RMistes / total (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	105	846	12	740	8 389	9
Hautes-Alpes	60	721	8	400	5 929	7
Alpes-Maritimes	555	4 929	11	5 184	59 367	9
Bouches-du-Rhône	1 475	7 738	19	20 491	123 309	17
Var	690	4 193	16	7 498	60 498	12
Vaucluse	340	2 776	12	2 677	31 287	9
PACA	3 228	21 203	15	36 990	288 779	13

Caractéristiques personnelles des demandeurs d'emploi handicapés bénéficiaires du RMI

Part en % du total de DEFM-TH bénéficiaires du RMI	Genre	Âge	Catégories administratives du handicap			Instance Cotorep
	Femmes	50 ans et plus	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Alpes-de-Haute-Provence	38	23	16	68	0	11
Hautes-Alpes	42	20	28	38	8	20
Alpes-Maritimes	43	31	22	53	4	19
Bouches-du-Rhône	44	21	27	49	6	8
Var	42	22	14	66	3	14
Vaucluse	43	25	34	50	10	4
PACA	43	23	24	54	5	11

Niveaux de formation des demandeurs d'emploi handicapés bénéficiaires du RMI

Part en % du total de DEFM-TH bénéficiaires du RMI	Niveaux de formation				
	VI	V bis	V	IV	I à III
Alpes-de-Haute-Provence	20	8	51	15	10
Hautes-Alpes	18	10	50	15	0
Alpes-Maritimes	25	14	38	14	9
Bouches-du-Rhône	30	10	41	12	7
Var	25	15	42	12	6
Vaucluse	34	9	42	9	6
PACA	28	12	42	12	7

Niveaux de qualification professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés bénéficiaires du RMI

Part en % du total de DEFM-TH bénéficiaires du RMI	Niveaux de qualification des emplois souhaités					
	Manceuvres	Ouvriers spécialisés	Ouvriers qualifiés	Employés non qualifiés	Employés qualifiés	Techniciens, agents de maîtrise, cadres
Alpes-de-Haute-Provence	0	10	16	32	36	0
Hautes-Alpes	0	10	10	40	32	0
Alpes-Maritimes	2	6	13	30	44	5
Bouches-du-Rhône	4	10	13	36	34	4
Var	3	11	14	32	36	4
Vaucluse	7	18	11	32	28	4
PACA	4	10	13	33	35	4

Part des chômeurs de longue durée et de très longue durée

Part en % du total de DEFM-TH bénéficiaires du RMI	Chômeurs de longue durée (inscrits à l'Anpe depuis plus d'un an)	Chômeurs de très longue durée (inscrits à l'Anpe depuis plus de deux ans)
	Alpes-de-Haute-Provence	31
Hautes-Alpes	27	8
Alpes-Maritimes	36	14
Bouches-du-Rhône	47	23
Var	45	21
Vaucluse	44	18
PACA	44	20

Lecture : Les chiffres encadrés en bleu indiquent les catégories surreprésentées, en rose les catégories sous-représentées dans le département.

CHAPITRE 4 : MÉTIERS ET QUALIFICATIONS

Précaution de lecture

L'analyse des métiers sur lesquels se positionnent les demandeurs d'emploi (travailleurs handicapés et tous publics) se base sur les données Anpe. Cette indication doit par conséquent être prise avec précaution dans la mesure où il ne s'agit que du déclaratif des personnes lors de leur inscription. Il est par conséquent impossible de vérifier s'il s'agit de vœux et de possibilités réels ou plutôt de métiers anciennement exercés.

Note méthodologique

La nomenclature des familles professionnelles (FAP) utilisée dans ce chapitre est une nomenclature nationale du ministère du Travail (service études de la Dares). Elle a l'avantage de rapprocher les nomenclatures de l'emploi occupé (PCS de l'Insee) et celle de la demande d'emploi (code ROME de l'Anpe). Elle comprend trois niveaux d'agrégation de métiers (22 domaines, 84 familles professionnelles, elles-mêmes détaillées en 224 postes). Seuls les deux premiers niveaux seront utilisés dans ce chapitre.

Le niveau de qualification d'un demandeur d'emploi prend tout son sens dès lors qu'il est mis en regard de la profession qu'il souhaite exercer. L'entrée « métier » fournit ainsi une grille d'analyse plus précise des possibilités d'insertion professionnelle des chômeurs. Ces possibilités sont évaluées à partir de la demande de travail émanant des entreprises et des compétences professionnelles requises pour accéder à l'emploi recherché. Délimiter les métiers sur lesquels se positionnent les chômeurs handicapés permet en outre de mieux cibler les actions éventuelles à mettre en œuvre.

I. LES MÉTIERS SUR LESQUELS SE POSITIONNENT LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Forte demande pour les métiers relevant des services aux particuliers...

Le positionnement des demandeurs d'emploi handicapés sur les différents domaines professionnels témoigne de l'influence du marché du travail régional. Ainsi, à l'image de ce qui est observé pour l'ensemble des chômeurs, les cinq domaines suivants concentrent 70 % des demandes d'emploi du public handicapé (tableau 9) :

- **services aux particuliers ;**
- **gestion, administration ;**
- **commerce ;**
- **tourisme et transport ;**
- **bâtiments et travaux publics.**

Inversement, très peu de travailleurs handicapés recherchent un emploi dans les domaines professionnels suivants :

- banques et assurances ;
- ingénieurs et cadres d'industrie ;
- artisanat ;
- études et recherches.

Enfin, les chômeurs handicapés sont surreprésentés sur les professions relevant de :

- la maintenance : 13 % des demandeurs d'emploi qui se positionnent sur cette famille sont des travailleurs handicapés ;
- l'électricité, électronique : 11 % des demandeurs d'emploi qui se positionnent sur cette famille sont des travailleurs handicapés, mais cette famille représente seulement 0,8 % des demandes des travailleurs handicapés.

Et à un niveau moindre :

- 10 % des demandeurs d'emploi qui se positionnent sur les professions :
 - **industries légères (bois, industries graphiques),**
 - **services aux particuliers,**
 - **industries de process ;**

sont des travailleurs handicapés.

- 9 % des demandeurs d'emploi qui se positionnent sur les domaines :

- **tourisme et transport,**
- **gestion, administration,**
- **agriculture, marine, pêche ;**

sont des travailleurs handicapés.

**TABLEAU 9 RÉPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI
SELON LE DOMAINE PROFESSIONNEL SOUHAITÉ**

Domaines professionnels	DEFM-TH		DEFM Tous publics		Part du public handicapé dans la demande d'emploi totale (%)
	Effectifs	Répartition (%)	Effectifs	Répartition (%)	
Services aux particuliers	4 760	22,4	47 283	16,4	10,1
Gestion, administration	4 327	20,4	46 207	16,0	9,4
Commerce	2 330	11,0	43 603	15,1	5,3
Tourisme et transport	2 189	10,3	23 224	8,0	9,4
Bâtiment, travaux publics	1 324	6,2	20 118	7,0	6,6
Hôtellerie, restauration, alimentation	990	4,7	23 007	8,0	4,3
Agriculture, marine, pêche	861	4,1	10 061	3,5	8,6
Maintenance	818	3,9	6 419	2,2	12,7
Santé, action sociale, culturelle et sportive	814	3,8	15 514	5,4	5,2
Communication, information, spectacles	616	2,9	15 671	5,4	3,9
Mécanique, travail des métaux	433	2,0	5 975	2,1	7,2
Industries légères (bois, industries graphiques)	404	1,9	3 968	1,4	10,2
Industries de process	376	1,8	3 893	1,3	9,7
Enseignement, formation	239	1,1	6 393	2,2	3,7
Fonction publique et professions juridiques	211	1,0	3 700	1,3	5,7
Électricité, électronique	162	0,8	1 535	0,5	10,6
Informatique	130	0,6	3 654	1,3	3,6
Banques et assurances	70	0,3	2 357	0,8	3,0
Ingénieurs et cadres de l'industrie	60	0,3	1 642	0,6	3,7
Artisanat	52	0,2	696	0,2	7,5
Études et recherches	18	0,1	1 723	0,6	1,0
Indéterminé	19	0,1	2 136	0,7	0,9
Ensemble	21 203	100,0	288 779	100,0	7,3

Champ : DEFM inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004 – Données brutes.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

... et essentiellement les métiers d'agent d'entretien et d'agent de gardiennage et de sécurité

À un niveau plus détaillé, la moitié de la demande d'emploi du public handicapé porte sur huit familles professionnelles (tableau 10) :

- employés administratifs d'entreprises ;
- agents d'entretiens ;
- agents de gardiennage et de sécurité ;
- secrétaires ;
- vendeurs ;
- employés de maison ;
- conducteurs de véhicules ;
- employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie.

Le tableau suivant indique, parmi les domaines professionnels les plus demandés, les métiers les plus sollicités par les travailleurs handicapés.

Domaines les plus demandés	Professions les plus demandées
Services aux particuliers	<ul style="list-style-type: none"> • Agents d'entretien • Agents de gardiennage et de sécurité • Employés de maison
Gestion, administration	<ul style="list-style-type: none"> • Employés administratifs d'entreprise • Secrétaires
Commerce	<ul style="list-style-type: none"> • Vendeurs • Caissiers
Tourisme et transport	<ul style="list-style-type: none"> • Conducteurs de véhicule • Ouvriers non qualifiés de la manutention • Ouvriers qualifiés de la manutention
Bâtiments et travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre • Ouvriers qualifiés du gros œuvre du BTP • Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

Les demandes du public handicapé sont par ailleurs concentrées sur une « palette » un peu plus restreinte de métiers : pour l'ensemble des chômeurs, la moitié des demandes d'emploi est répartie sur 11 familles contre 8 pour les travailleurs handicapés.

Remarque : Le contexte régional influe naturellement sur le positionnement des demandeurs d'emploi handicapés. Ainsi, les trois domaines les plus demandés font partie de ceux où le poids des effectifs en emploi (en 1999) est le plus important. Cependant, le domaine de la « santé, action sociale, culturelle et sportive » arrive au troisième rang des parts les plus importantes des actifs en emploi mais seulement au neuvième pour les demandes des personnes handicapées. Enfin, les métiers d'agent d'entretien, vendeur et conducteur de véhicule appartiennent aux dix familles professionnelles les plus présentes dans l'emploi occupé en PACA.

II. OFFRES D'EMPLOI ET POSSIBILITÉS DE SORTIES RAPIDES DU CHÔMAGE

Même positionnement que l'ensemble des chômeurs face aux débouchés éventuels sur le marché du travail

L'analyse du marché du travail (tension et rigidité) par métier montre que les positionnements exprimés tant par les demandeurs d'emploi handicapés que par l'ensemble des publics ne répondent pas nécessairement à une logique de « perspective de débouchés ». En effet, les neuf métiers dits « en tension » (nombre d'offres supérieur au nombre de demandes) ne rassemblent que 4,0 % des demandeurs d'emploi handicapés et 3,5 % de l'ensemble des publics. De même, six demandes sur dix portent sur des métiers offrant peu de possibilités rapides du chômage (quarante-trois métiers)²⁵.

En particulier, une étude de l'observatoire de l'Anpe²⁶ indique que pour les familles professionnelles les plus spécifiquement demandées par les chômeurs handicapés :

- les métiers d'employés administratifs d'entreprise, d'agents de gardiennage et de sécurité ainsi que les secrétaires permettent une sortie lente mais durable du chômage ;
- les métiers d'agents d'entretien et les employés de maison ont une sortie lente et provisoire du chômage ;
- les métiers de vendeurs et de conducteurs de véhicule font partie des métiers précaires où le chômage est récurrent.

²⁵ Voir l'annexe 1.

²⁶ Observatoire de l'Anpe, « Les métiers qui bougent », octobre 2003.

TABLEAU 10 LES 10 FAMILLES PROFESSIONNELLES LES PLUS DEMANDÉES PAR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Familles professionnelles	Taux d'écoulement de la demande d'emploi entre déc. 2003 et déc. 2004 (%)	Ratio de tension sur le marché du travail Année 2004	Part du chômage de longue durée pour le public handicapé au 31.12.2004 (%)	Effectifs public handicapé au 31.12.2004	Effectifs tous publics au 31.12.2004	Répartition des demandes du public handicapé au 31.12.2004 (%)	Répartition des demandes de l'ensemble des publics au 31.12.2004 (%)	Part des demandes du public handicapé dans l'ensemble des demandes au 31.12.2004 (%)
Employés administratifs d'entreprises	58,2	0,49	46,3	2 525	13 663	11,9	4,7	18,5
Agents d'entretien	60,2	0,55	43,7	1 601	16 086	7,6	5,6	10,0
Agents de gardiennage et de sécurité	59,4	0,75	46,8	1 474	6 404	7,0	2,2	23,0
Secrétaires	58,9	0,33	37,2	1 292	18 527	6,1	6,4	7,0
Vendeurs	61,7	0,41	42,9	1 212	20 505	5,7	7,1	5,9
Employés de maison	56,4	0,31	47,3	1 035	11 860	4,9	4,1	8,7
Conducteurs de véhicules	60,8	0,66	37,0	1 000	9 462	4,7	3,3	10,6
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	64,9	0,88	34,2	644	15 518	3,0	5,4	4,2
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	62,9	1,4	38,9	643	6 460	3,0	2,2	10,0
Professionnels de l'action sociale culturelle et sportive	61,0	0,60	40,7	590	10 665	2,8	3,7	5,5

Lecture : Taux d'écoulement : plus la valeur de ce taux est élevée, plus la part des sorties de l'Anpe au cours de l'année a été forte (calcul : $[1 - (DEFM \text{ déc. } 2004 / (DEFM \text{ déc. } 2003 + DEE \text{ } 2004))] * 100$).

Ratio de tension : un ratio de 1 indique que le nombre d'OEE est égal au nombre de DE ; plus le ratio est faible, plus il y a un déficit d'offre (calcul : $OEE \text{ } 2004 / DEE \text{ } 2004$).

Champ : DEFM inscrits en catégorie 1 à 3 au 31.12.2003 et 31.12.2004 – Données brutes – Région PACA.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

Les décalages sur les niveaux de formation

Les difficultés d'insertion professionnelle des personnes handicapées tiennent, en partie, au fait qu'elles ont un niveau de formation plus faible que les autres demandeurs d'emploi.

Les décalages sont d'autant plus importants que la comparaison porte sur les personnes en emploi de moins de 35 ans. Le tableau 11 mesure pour chacune des familles les écarts de structure de niveau de formation entre les chômeurs handicapés d'une part et les jeunes actifs en emploi d'autre part.

Les écarts sont particulièrement élevés pour les métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi handicapés :

- employé administratif d'entreprise : 18 % des demandeurs d'emploi handicapés ont au moins le bac (niveau IV) contre 31 % des jeunes actifs en emploi. Les demandeurs handicapés qui se positionnent sur ce métier ont essentiellement un niveau V (+ 28 points de pourcentage par rapport aux actifs en emploi). De plus, ce métier fait partie des 8 familles professionnelles pour lesquelles la part des bac + 2 a le plus progressé entre 1992 et 2002. Il s'agirait donc, pour les personnes qui se positionnent sur ce métier, d'accéder à une formation au moins de niveau bac ;
- agent d'entretien : 32 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau V contre 41,5 % des jeunes actifs en emploi. 64 % demandeurs handicapés qui se positionnent sur ce métier n'ont pas de diplôme ;
- agent de gardiennage et de sécurité : 5 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau IV contre 16 % des jeunes actifs en emploi ;
- secrétaires et vendeurs : les décalages portent sur les niveaux plus élevés de formation (IV et plus). 64 % des jeunes secrétaires en emploi ont un niveau IV ou plus contre 44 % chez les demandeurs d'emploi handicapés. À noter que le métier de vendeur fait partie des familles professionnelles où la présence de bacheliers a le plus augmenté²⁷.

Note méthodologique

Seul le recensement de la population de 1999 permet d'avoir le niveau de formation des actifs en emploi par famille professionnelle.

²⁷ « Renouvellement des générations, concurrence des formations : un diplôme pour quel métier ? », Premières synthèses, Dares, n° 31.1, juillet 2004.

TABLEAU 11 DÉCALAGES DES NIVEAUX DE FORMATION

Familles professionnelles	Décalages pour les niveaux de formation				Répartition des demandes du public handicapé (%)
	III et plus	IV	V	V bis et VI	
L2-Employés administratifs d'entreprises	- 23,5	- 12,8	+ 28,0	+ 8,5	11,9
T4-Agents d'entretien	- 3,3	- 6,2	- 9,7	+ 19,8	7,6
T3-Agents de gardiennage et de sécurité	- 7,7	- 11,2	+ 0,4	+ 18,8	7,0
L0-Secrétaires	- 16,5	- 3,1	+ 25,3	- 4,3	6,1
R1-Vendeurs	- 10,0	- 6,6	+ 13,4	+ 3,1	5,7
T1-Employés de maison	- 4,1	- 5,3	- 3,0	+ 12,9	4,9
J3-Conducteurs de véhicules	- 4,1	- 4,8	+ 2,2	+ 5,7	4,7
S2-Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	- 7,5	- 10,1	+ 11,8	+ 6,8	3,0
A1-Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	- 4,5	- 8,8	+ 1,4	+ 14,5	3,0
V4-Professionnels de l'action sociale culturelle et sportive	- 28,9	- 0,1	+ 25,8	+ 4,9	2,8
R0-Caissiers, employés de libre service	- 8,0	- 15,3	+ 10,9	+ 14,6	2,7
J0-Ouvriers non qualifiés de la manutention	- 6,1	- 8,7	+ 5,1	+ 8,2	2,5
G0-Ouvriers qualifiés de la maintenance	- 6,0	- 13,7	+ 1,4	+ 18,2	2,4
J1-Ouvriers qualifiés de la manutention	- 9,8	- 8,7	+ 16,1	+ 2,8	2,3
T2-Assistants maternels	- 4,8	- 7,2	+ 4,5	+ 8,1	2,1
B4-Ouvriers qualifiés du bâtiment, second oeuvre	- 1,1	- 6,7	+ 1,1	+ 8,5	1,9
U1-Professionnels des arts et des spectacles	- 15,2	- 1,9	+ 17,5	+ 0,2	1,6
G1-Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	- 22,7	+ 1,7	+ 20,9	+ 1,2	1,4
U0-Professionnels de la communication et de la documentation	- 41,6	+ 13,1	+ 20,8	+ 1,0	1,3
B2-Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	- 4,2	- 5,3	- 11,5	+ 21,4	1,2
R4-Cadres commerciaux et technico-commerciaux	- 40,9	+ 9,4	+ 24,4	+ 5,2	1,2
E0-Ouvriers non qualifiés des industries de process	- 5,0	- 10,6	- 9,3	+ 25,6	1,2
R2-Représentants	- 30,7	+ 8,5	+ 24,1	+ 3,8	1,2
B0-Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	- 2,7	- 1,9	- 11,5	+ 17,4	1,1
W1-Formateurs, recruteurs	- 23,5	+ 12,9	+ 13,5	+ 1,7	0,8
A0-Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	- 6,9	- 11,3	+ 4,9	+ 7,1	0,8
S1-Cuisiniers	- 3,8	- 0,2	- 1,3	+ 5,3	0,8
T0-Coiffeurs, esthéticiens	- 3,0	+ 7,7	+ 2,1	- 4,3	0,7
P0-Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	- 10,9	- 13,2	+ 18,2	+ 9,8	0,7
D5-Ouvriers de la réparation automobile	- 4,0	- 5,1	+ 7,3	- 0,2	0,7
F1-Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	- 5,6	- 17,4	+ 11,0	+ 14,2	0,6
L6-Dirigeants d'entreprises	- 32,8	+ 13,8	+ 18,2	- 2,9	0,6
B3-Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second oeuvre	- 3,2	- 1,7	+ 16,7	- 14,8	0,6
M0-Informaticiens	- 12,2	+ 10,6	+ 6,0	+ 3,3	0,6
V3-Professions para-médicales	- 14,0	- 2,5	+ 11,5	+ 3,4	0,6
L5-Cadres administratifs, comptables et financiers	- 11,9	+ 8,6	+ 13,3	- 3,8	0,5
L3-Secrétaires de direction	+ 2,5	- 1,4	+ 4,3	- 4,6	0,5

Lecture : Pour le métier d'employé administratif d'entreprise, l'écart entre la part des DEFM-TH ayant un niveau III et plus et la part des jeunes actifs en emploi ayant au moins un niveau III est de - 23,5 points de pourcentage. C'est-à-dire qu'il y a plus d'actifs en emploi ayant au moins un niveau III.

Note : Écart en points de pourcentage pour les familles professionnelles regroupant au minimum 0,5 % des demandeurs d'emploi handicapés.

Champs : DEFM-TH inscrits en catégorie 1 à 3 au 31.12.2004 – Données brutes – Région PACA.

Actifs de moins de 35 ans en emploi en 1999.

Source : Insee RP 1999 au lieu de travail – DR Anpe – Traitement ORM.

ENCADRÉ 5

UN POSITIONNEMENT DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Insee RP 1999 – Traitement ORM.

Les domaines les plus demandés par les femmes sont :

• **gestion et administration :**

- 35 % des femmes handicapées se positionnent sur ce domaine pour 15 % des femmes actives en emploi²⁸. Les femmes représentent 76 % des demandes des travailleurs handicapés,
- 19 % des femmes handicapées postulent pour le métier d'employé administratif d'entreprise pour 3 % des femmes en emploi,
- 13 % se positionnent sur un poste de secrétaire pour 6 % des femmes en emploi ;

• **services aux particuliers :**

- 29 % des femmes handicapées se positionnent sur ce domaine pour 19 % des femmes en emploi. Elles représentent 57 % des demandes des personnes handicapées,
- 11 % des femmes handicapées postulent pour le métier d'agent d'entretien,
- 10 % se positionnent sur un poste d'employé de maison pour 2 % des femmes en emploi ;

• **commerce :**

- 14 % des femmes handicapées se positionnent sur ce domaine pour 13 % des femmes en emploi. Elles représentent 58 % des demandes des travailleurs handicapés,
- 8 % des femmes handicapées postulent pour le métier de vendeuse.

Les domaines les plus demandés par les hommes sont :

• **services aux particuliers :**

- 18 % des hommes handicapés se positionnent sur ce domaine pour 12 % des hommes en emploi,
- 12 % des hommes handicapés recherchent le métier d'agent de gardiennage et de sécurité pour 1 % des hommes en emploi ;

• **tourisme et transport :**

- 17 % des hommes handicapés se positionnent sur ce domaine pour 10 % des hommes en emploi. Les hommes représentent 91 % des demandes des travailleurs handicapés,
- 8 % des hommes handicapés sollicitent le métier de conducteur de véhicule ;

• **bâtiments et travaux publics :**

- 11 % des hommes se positionnent sur ce domaine pour 12 % des hommes en emploi. Les hommes représentent 99 % des demandes des travailleurs handicapés,
- ils recherchent les métiers d'ouvrier qualifié du bâtiment, second œuvre, d'ouvrier qualifié du gros œuvre du bâtiment et d'ouvrier non qualifié du gros œuvre du BTP et de l'extraction.

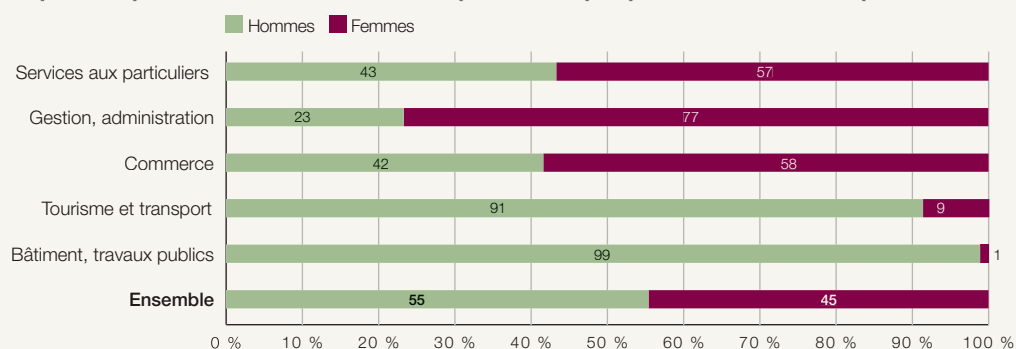
²⁸ Données issues du recensement de la population de 1999.

En plus de ces deux derniers domaines, il y a une surreprésentation des demandes provenant des hommes dans la « maintenance », la « mécanique, travail des métaux » et l'« agriculture, marine, pêche ».

Ces différences entre les femmes et les hommes s'observent également pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Il est à noter que dans le domaine des services aux particuliers, les hommes handicapés s'y positionnent plus que l'ensemble des demandeurs d'emploi masculins. Dans le domaine de l'« enseignement, formation », les demandeurs d'emploi handicapés masculins sont plus nombreux alors que pour l'ensemble des publics, ce sont les femmes.

D'une manière générale, la répartition hommes-femmes pour chaque famille professionnelle est quasiment la même dans la demande d'emploi des personnes handicapées que dans la population active en emploi. À noter que pour le métier d'agent de gardiennage et de sécurité, 22 % des actifs occupés sont des femmes, alors que seulement 5 % des demandes d'emploi des personnes handicapées proviennent des femmes.

Répartition par sexe des demandeurs d'emploi handicapés pour les domaines les plus recherchés



ENCADRÉ 6

LE POSITIONNEMENT SELON L'ÂGE

Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

L'analyse par âge montre que les demandeurs d'emploi handicapés de moins de 25 ans se positionnent sur des domaines et familles professionnelles légèrement différentes que ceux qui sont âgés de plus de 50 ans.

Parmi les quatre domaines les plus demandés, il n'y a pas de grande différence selon l'âge du chômeur. Il est à noter cependant que le domaine des « services aux particuliers » est plus sollicité par les seniors (28 % des seniors contre 16 % des moins de 25 ans). Dans ce domaine, 10 % des seniors se présentent pour être agent de gardiennage et de sécurité contre 3 % chez les plus jeunes. Les seniors sont également plus nombreux à se positionner sur le métier d'employé de maison (7 % contre 1 %).

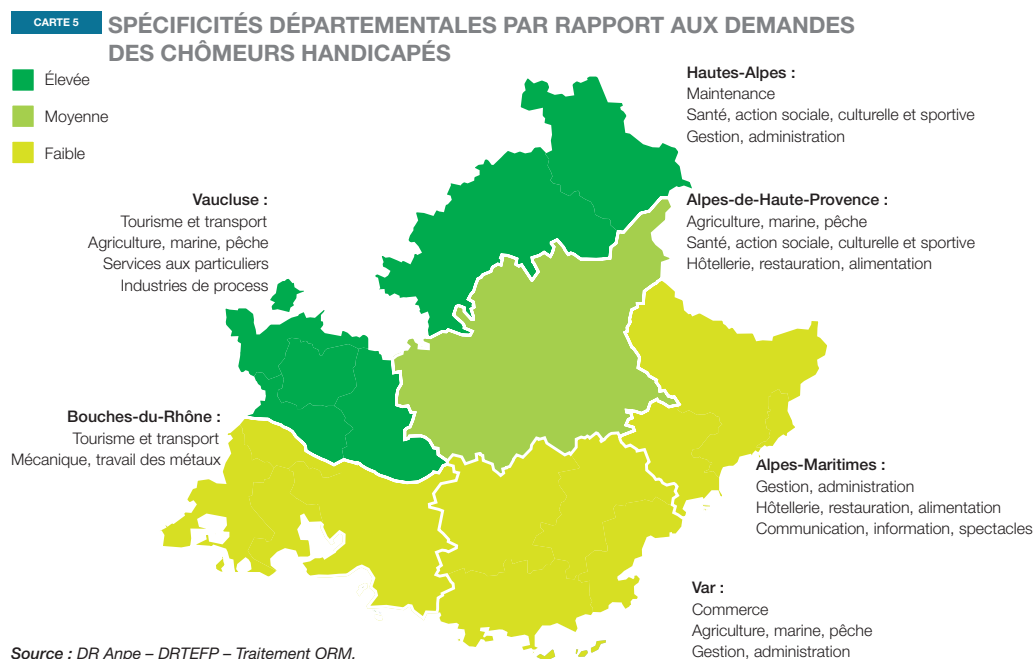
Le domaine du « commerce » est plus recherché par les plus jeunes (16 % des moins de 25 ans s'y positionnent contre 11 % des seniors). Le métier de vendeur est demandé par 10,5 % des jeunes contre 5,5 % des seniors. À la suite de ces quatre domaines, 8 % des jeunes vont vers les domaines de l'« agriculture, marine, pêche » et de l'« hôtellerie, restauration, alimentation » ; tandis que les seniors se positionnent à 7 % sur le « bâtiment, travaux publics » et à 4 % sur la « maintenance ».

III. SPÉCIFICITÉS DÉPARTEMENTALES

Spécificités selon les domaines professionnels (FAP 22)

La carte renseigne deux types d'informations :

1. la spécificité globale du département comparativement à la moyenne régionale : plus l'indice est élevé, plus le département se différencie de la région au niveau des domaines professionnels demandés par les travailleurs handicapés ;
2. les domaines les plus spécifiques, c'est-à-dire ceux qui concentrent relativement plus de demandes comparativement à la moyenne régionale.



Parmi les domaines les plus recherchés par les chômeurs handicapés, les spécificités départementales significatives sont les suivantes :

- **Hautes-Alpes** : « bâtiment, travaux publics » sous-représenté (- 2 points par rapport à la région).
- **Alpes-Maritimes** :
 - « gestion, administration » surreprésenté (+ 2 points) ;
 - « tourisme et transport » sous-représenté (- 2 points).
- **Bouches-du-Rhône** :
 - « tourisme et transport » surreprésenté (+ 2 points) ;
 - « commerce » sous-représenté.
- **Var** :
 - « commerce » surreprésenté (+ 2 points) ;
 - « tourisme et transport » sous-représenté (- 2 points).
- **Vaucluse** :
 - « services aux particuliers » surreprésenté (+ 2 points). Cette spécificité est propre à la population handicapée dans ce département ;
 - « tourisme et transport » surreprésenté (+ 3 points) ;
 - « bâtiment, travaux publics » sous-représenté ;
 - « gestion, administration » sous-représenté (- 4 points).

Métiers les plus demandés selon les départements (FAP 84)

En région, la moitié des demandes d'emploi des travailleurs handicapés sont concentrées sur huit familles professionnelles. Cette répartition est nuancée selon les départements (tableau 12).

TABEAU 12 LES HUIT MÉTIERS LES PLUS DEMANDÉS ET LEUR POIDS DANS LA DEMANDE TOTALE SELON LES DÉPARTEMENTS (EN %)

Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Employés administratifs d'entreprise 10,6	Employés administratifs d'entreprise 12,5	Employés administratifs d'entreprise 13,6	Employés administratifs d'entreprise 11,8	Employés administratifs d'entreprise 12,2	Agents de gardiennage et de sécurité 9,7	Employés administratifs d'entreprise 11,9
Secrétaires 8,3	Ouvriers qualifiés de la maintenance 9,7	Agents de gardiennage et de sécurité 7,3	Agents d'entretien 8,8	Secrétaires 7,4	Employés administratifs d'entreprise 9,4	Agents d'entretien 7,6
Agents d'entretien 8,3	Agents d'entretien 8,3	Agents d'entretien 6,7	Agents de gardiennage et de sécurité 5,9	Agents de gardiennage et de sécurité 7,4	Agents d'entretien 7,6	Agents de gardiennage et de sécurité 7,0
Conducteurs de véhicules 5,9	Secrétaires 6,9	Secrétaires 5,9	Secrétaires 5,7	Vendeurs 6,9	Conducteurs de véhicules 5,4	Secrétaires 6,1
Vendeurs 5,9	Professionnels de l'action sociale culturelle et sportive 5,5	Vendeurs 5,5	Vendeurs 5,4	Agents d'entretien 6,2	Employés de maison 5,4	Vendeurs 5,7
Agents de gardiennage et de sécurité 5,9	Employés de maison 5,5	Employés de maison 5,3	Conducteurs de véhicules 4,8	Employés de maison 5,0	Vendeurs 5,4	Employés de maison 4,9
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs 4,7	Vendeurs 5,5	Conducteurs de véhicules 4,7	Employés de maison 4,4	Conducteurs de véhicules 4,1	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs 5,0	Conducteurs de véhicules 4,7
Professionnels de l'action sociale culturelle et sportive 4,7	Agents de gardiennage et de sécurité 4,2	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie 3,7	Ouvriers qualifiés de la manutention 3,0	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs 3,8	Secrétaires 5,0	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie 3,0
Total 54,4	58,3	52,5	49,8	52,9	53,0	50,9

Champ : DEFM-TH inscrits en catégories 1 à 3 à l'Anpe au 31.12.2004.

Source : DR Anpe – DRTEFP – Traitement ORM.

Il y a, pour chaque département, certaines différences quant au choix des métiers entre les demandeurs d'emploi handicapés et l'ensemble des publics. Les spécificités de la population handicapée, pour les métiers les plus demandés, sont les suivantes :

- dans les Alpes-de-Haute-Provence, les demandes pour être secrétaires sont surreprésentées par rapport à la région ;
- dans les Hautes-Alpes, le métier d'ouvrier qualifié de la maintenance est surreprésenté ;
- dans le Vaucluse, les demandes pour être agents de gardiennage et de sécurité sont surreprésentées par rapport à la région. À l'inverse, les demandes pour être employés administratifs d'entreprises sont sous-représentées.

CONCLUSION

Les demandeurs d'emploi handicapés de la région PACA se démarquent à la fois de l'ensemble des publics demandeurs d'emploi, mais également de leurs homologues sur le plan national. Plus encore, il apparaît, au niveau infrarégional, que leurs caractéristiques diffèrent d'un territoire à l'autre.

Les demandeurs d'emploi handicapés se distinguent de l'ensemble des chômeurs par une plus forte vulnérabilité aux cycles conjoncturels, dans la mesure où ils profitent moins des embellies économiques et subissent davantage les périodes moins clémentes. De manière générale, la part du public handicapé au sein des chômeurs augmente depuis 1998 en région PACA, comme au niveau national, mais elle reste parmi les plus faibles des régions de France.

Cette tendance régionale masque des disparités territoriales. C'est dans les départements des Hautes-Alpes et du Vaucluse que la situation est la plus problématique avec une part élevée des travailleurs handicapés dans la demande d'emploi, qui augmente particulièrement vite. À l'inverse, les zones d'emploi varoises de Draguignan et Fréjus - Saint-Raphaël et celles des Bouches-du-Rhône présentent les plus faibles parts de travailleurs handicapés parmi les chômeurs.

L'identification des conditions d'entrée et de sortie du chômage fait ressortir des situations de chômage vécues différemment par les demandeurs d'emploi handicapés. Ils connaissent des épisodes de chômage plus longs, et des sorties pour reprise d'emploi moins nombreuses (compte tenu des entrées en stage ou des arrêts de recherche d'emploi). Les travailleurs handicapés sont également plus nombreux à entrer au chômage suite à un licenciement autre qu'économique, ce qui souligne l'importance des actions de maintien dans l'emploi.

En définitive, les demandeurs d'emploi handicapés connaissent davantage un chômage de conversion et un chômage d'exclusion (sortie lente du chômage, plus rarement pour une reprise d'emploi). Le chômage d'exclusion est notamment plus présent dans le Var, les Bouches-du-Rhône et dans une moindre mesure le Vaucluse.

Le profil des demandeurs d'emploi handicapés est sensiblement le même en région PACA et sur le plan national : il s'agit globalement d'une population plus masculine, plus âgée et moins qualifiée que l'ensemble des demandeurs d'emploi. On observe cependant une évolution sur les dix dernières années vers la féminisation, le vieillissement et l'élévation du niveau de formation de cette population en région.

La part des demandeurs d'emploi bénéficiant du RMI est plus importante parmi les travailleurs handicapés, et leur niveau de formation est encore plus bas.

Les disparités territoriales quant au profil des demandeurs d'emploi handicapés concernent principalement leur niveau de formation, ce qui implique des enjeux différents en matière d'accès à la qualification. L'accès au premier niveau de qualification apparaît ainsi comme un enjeu particulièrement fort dans les zones d'emploi de l'Étang de Berre, Arles, Aix-en-Provence et Avignon où le poids des non-diplômés est très important. Dans les zones de Marseille-Aubagne, Fos-sur-Mer, Avignon et l'Étang de Berre, on observe des décalages marqués entre le niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés et celui qui est demandé par les entreprises locales, ce qui appelle à une élévation du niveau de qualification.

Enfin, dans les zones de Marseille-Aubagne, Salon-de-Provence, Aix-en-Provence, l'Étang de Berre et Apt, où les demandeurs d'emploi handicapés sont plus âgés et connaissent une plus grande ancienneté de chômage, les enjeux concernent davantage la remobilisation professionnelle des chômeurs handicapés.

À l'image du marché du travail régional, les demandeurs d'emploi handicapés se tournent fortement vers les métiers relevant des services aux particuliers, de la gestion, administration, du commerce et du tourisme et

transport. Cependant, certains domaines professionnels concentrent une part importante de demandeurs d'emploi handicapés comme ceux de la maintenance ou l'électricité, électronique. À un niveau plus détaillé, les professions d'employé administratif d'entreprise, d'agent d'entretien et d'agent de gardiennage et de sécurité sont les trois premiers métiers sur lesquels se porte la demande d'emploi handicapée.

Ici encore, le poids des différents domaines professionnels diffère d'un département à l'autre, et les sur-représentations les plus importantes concernent la gestion, administration dans les Alpes-Maritimes, le tourisme et transport dans les Bouches-du-Rhône, le commerce dans le Var et les services aux particuliers dans le Vaucluse.

Deux constats ressortent de cette approche par métiers :

- d'une part, les demandeurs d'emploi handicapés se positionnent peu sur des professions dites « en tension » et porteuses d'emploi ;
- d'autre part, il existe un décalage important entre le faible niveau de formation des chômeurs handicapés et le niveau requis pour les métiers qu'ils recherchent.

Ces résultats mettent en lumière un certain nombre de difficultés accrues de retour à l'emploi auxquelles sont confrontés les demandeurs d'emploi handicapés en région PACA. Les pistes d'action prioritaires pour améliorer cette situation se situent à deux niveaux :

- en amont, par des actions de prévention de l'inaptitude au poste de travail et des licenciements auprès des salariés ;
- en aval, par des actions d'accompagnement vers la construction d'un projet professionnel, et vers l'accès à la formation qualifiante auprès des demandeurs d'emploi.

D'autres pistes sont à explorer afin d'enrichir la connaissance de ce public, notamment par l'approfondissement de l'entrée « métier ». Une prochaine étude aura pour objectif de cibler l'analyse sur le domaine professionnel du commerce, un des principaux secteurs pourvoyeurs d'emploi en région pour les personnes handicapées.

Une autre étude portera sur la formation des demandeurs d'emploi handicapés afin de mieux connaître l'offre régionale. Elle permettra de dégager des pistes d'inflexion en fonction des besoins des travailleurs handicapés et des besoins économiques émanant des territoires.

ANNEXE 1 : LA DEMANDE D'EMPLOI PAR FAMILLES PROFESSIONNELLES

	Taux	Ratio de tension	Part du chômage	Effectifs public	Répartition des	Répartition des	Part des
	d'écoulement		de longue durée				
Familles professionnelles	de la demande	sur le marché du	pour le public	handicapé	demandes du	l'ensemble des	dans l'ensemble
	d'emploi	travail	handicapé	handicapé	public handicapé	publics	des demandes
	entre déc. 2003	Année 2004	au 31.12.04 (%)	au 31.12.04	au 31.12.04 (%)	au 31.12.04 (%)	au 31.12.04 (%)
	et déc. 2004						
Agriculture, marine, pêche							
A0 - Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	62,5	0,42	37,5	160	0,8	0,7	8,0
A1 - Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	62,9	1,40	38,9	643	3,0	2,2	10,0
A2 - Techniciens et cadres de l'agriculture	57,2	0,16	54,1	37	0,2	0,3	4,3
A3 - Marins, pêcheurs	64,1	0,12	47,6	21	0,1	0,3	2,8
Bâtiment, travaux publics							
B0 - Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	67,1	0,51	35,2	227	1,1	1,7	4,7
B1 - Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	67,3	1,44	50,0	40	0,2	0,2	8,4
B2 - Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	67,1	0,74	38,6	259	1,2	1,3	7,0
B3 - Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second oeuvre	65,1	0,37	37,3	134	0,6	0,7	6,2
B4 - Ouvriers qualifiés du bâtiment, second oeuvre	63,5	0,70	37,2	403	1,9	2,1	6,6
B5 - Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	64,4	0,78	29,9	67	0,3	0,3	9,2
B6 - Techniciens du bâtiment et des travaux publics	61,5	0,90	50,5	99	0,5	0,4	9,0
B7 - Cadres du bâtiment et des travaux publics	61,5	0,72	42,1	95	0,4	0,4	8,7
Électricité, électronique							
C0 - Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	65,0	0,49	45,5	44	0,2	0,1	18,3
C1 - Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	63,7	0,95	47,6	84	0,4	0,3	9,5
C2 - Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité	62,5	1,05	0,0	34	0,2	0,1	8,3
Mécanique, travail des métaux							
D0 - Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	67,5	1,09	26,3	38	0,2	0,2	7,1
D1 - Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	65,6	1,27	34,5	29	0,1	0,1	7,8
D2 - Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	65,1	0,99	50,0	60	0,3	0,2	8,5
D3 - Ouvriers non qualifiés de la mécanique	66,5	0,75	0,0	22	0,1	0,0	17,1
D4 - Ouvriers qualifiés de la mécanique	63,8	0,70	34,9	86	0,4	0,4	7,3
D5 - Ouvriers de la réparation automobile	66,4	0,67	39,2	153	0,7	0,9	6,0
D6 - Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques	64,0	0,90	44,4	45	0,2	0,2	9,1
Industries de process							
E0 - Ouvriers non qualifiés des industries de process	58,5	0,91	48,4	248	1,2	0,7	12,7
E1 - Ouvriers qualifiés des industries de process	60,2	0,97	49,0	102	0,5	0,4	8,0
E2 - Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	64,5	0,44	76,9	26	0,1	0,2	3,9
Industries légères (bois, industries graphiques)							
F0 - Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	61,0	0,44	44,4	90	0,4	0,2	13,9
F1 - Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	58,8	0,31	43,8	137	0,6	0,5	9,6
F2 - Ouvriers non qualifiés du bois	59,8	1,68	0,0	0	0,0	0,0	0,0
F3 - Ouvriers qualifiés du bois	62,9	0,51	37,7	106	0,5	0,4	10,0
F4 - Ouvriers des industries graphiques	57,5	0,43	39,2	51	0,2	0,2	8,5
F5 - Techniciens, agents de maîtrise des industries légères et graphiques	54,2	0,48	117,6	17	0,1	0,1	8,5
Maintenance							
G0 - Ouvriers qualifiés de la maintenance	62,9	0,77	41,1	511	2,4	1,0	18,0
G1 - Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	61,5	0,59	35,8	307	1,4	1,2	8,6
Ingénieurs et cadres de l'industrie							
H0 - Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	57,1	0,42	50,0	60	0,3	0,6	3,7
Tourisme et transport							
J0 - Ouvriers non qualifiés de la manutention	64,4	0,57	48,3	538	2,5	1,7	10,9
J1 - Ouvriers qualifiés de la manutention	59,7	0,70	50,2	498	2,3	1,7	10,1
J2 - Conducteurs d'engins de traction et de levage	76,3	0,86	0,0	20	0,1	0,1	9,1
J3 - Conducteurs de véhicules	60,8	0,66	37,0	1 000	4,7	3,3	10,6
J4 - Agents d'exploitation des transports	57,4	0,49	40,8	49	0,2	0,2	7,0
J5 - Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports	61,3	0,22	40,5	74	0,3	0,8	3,0
J6 - Cadres des transports et navigants de l'aviation	55,2	0,16	0,0	10	0,0	0,2	2,0
Artisanat							
K0 - Artisans et ouvriers artisanaux	59,6	0,31	57,7	52	0,2	0,2	7,5

	Taux d'écoulement de la demande d'emploi entre déc. 2003 et déc. 2004	Ratio de tension sur le marché du travail Année 2004	Part du chômage de longue durée pour le public handicapé au 31.12.04 (%)	Effectifs public handicapé au 31.12.04	Répartition des demandes du public handicapé au 31.12.04 (%)	Répartition des demandes de l'ensemble des publics au 31.12.04 (%)	Part des demandes du public handicapé dans l'ensemble des demandes au 31.12.04 (%)
Familles professionnelles							
Gestion, administration							
L0 - Secrétaires	58,9	0,33	37,2	1 292	6,1	6,4	7,0
L1 - Comptables	59,6	0,59	41,7	96	0,5	0,5	6,8
L2 - Employés administratifs d'entreprises	58,2	0,49	46,3	2 525	11,9	4,7	18,5
L3 - Secrétaires de direction	58,5	0,21	36,7	109	0,5	1,3	2,9
L4 - Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	57,8	0,34	35,1	57	0,3	0,5	3,6
L5 - Cadres administratifs, comptables et financiers	56,1	0,27	35,4	113	0,5	1,5	2,6
L6 - Dirigeants d'entreprises	30,4	0,05	44,4	135	0,6	1,0	4,5
Informatique							
M0 - Informaticiens	58,8	0,41	46,2	130	0,6	1,3	3,6
Études et recherches							
N0 - Personnels d'étude et de recherche	57,3	0,21	111,1	18	0,1	0,6	1,0
Fonction publique et professions juridiques							
P0 - Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	56,6	0,57	45,5	154	0,7	0,3	17,4
P1 - Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	54,9	0,31	0,0	15	0,1	0,1	7,3
P2 - Cadres de la fonction publique	54,5	0,30	69,0	29	0,1	0,5	2,2
P3 - Professionnels du droit	54,9	0,11	0,0	13	0,1	0,4	1,0
Banques et assurances							
Q0 - Employés et techniciens de la banque	63,3	0,31	80,0	25	0,1	0,4	2,1
Q1 - Employés et techniciens des assurances	59,2	0,75	69,0	29	0,1	0,2	5,4
Q2 - Cadres de la banque et des assurances	54,1	0,49	62,5	16	0,1	0,2	2,7
Commerce							
R0 - Caissiers, employés de libre-service	62,3	0,95	46,7	578	2,7	2,5	8,0
R1 - Vendeurs	61,7	0,41	42,9	1 212	5,7	7,1	5,9
R2 - Représentants	59,6	0,96	32,5	246	1,2	2,0	4,4
R3 - Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	57,3	0,92	51,3	39	0,2	0,3	4,1
R4 - Cadres commerciaux et technico-commerciaux	55,3	0,29	47,1	255	1,2	3,2	2,8
Hôtellerie, restauration, alimentation							
S0 - Bouchers, charcutiers, boulangers	67,2	0,85	30,0	100	0,5	0,5	6,5
S1 - Cuisiniers	66,2	1,03	31,3	160	0,8	1,4	4,0
S2 - Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	64,9	0,88	34,2	644	3,0	5,4	4,2
S3 - Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	55,0	0,26	34,9	86	0,4	0,7	4,5
Services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité...)							
T0 - Coiffeurs, esthéticiens	60,2	0,35	38,5	156	0,7	1,3	4,0
T1 - Employés de maison	56,4	0,31	47,3	1 035	4,9	4,1	8,7
T2 - Assistants maternels	58,5	0,22	50,3	437	2,1	2,7	5,6
T3 - Agents de gardiennage et de sécurité	59,4	0,75	46,8	1 474	7,0	2,2	23,0
T4 - Agents d'entretien	60,2	0,55	43,7	1 601	7,6	5,6	10,0
T5 - Armée, pompiers, police	52,3	3,82	0,0	11	0,1	0,3	1,5
T6 - Employés des services divers	58,1	1,29	43,5	46	0,2	0,2	9,0
Communication, information, spectacles							
U0 - Professionnels de la communication et de la documentation	57,3	0,13	48,5	268	1,3	2,0	4,6
U1 - Professionnels des arts et des spectacles	56,1	0,45	54,6	348	1,6	3,4	3,5
Santé, action sociale, culturelle et sportive							
V0 - Aides-soignants	67,8	0,50	42,9	70	0,3	0,6	4,4
V1 - Infirmiers, sages-femmes	70,5	1,35	0,0	25	0,1	0,2	3,6
V2 - Médecins et assimilés	62,1	0,46	0,0	10	0,0	0,2	2,0
V3 - Professions paramédicales	58,7	0,57	49,2	122	0,6	0,7	5,9
V4 - Professionnels de l'action sociale culturelle et sportive	61,0	0,60	40,7	590	2,8	3,7	5,5
Enseignement, formation							
W0 - Enseignants	50,8	0,31	44,8	67	0,3	1,3	1,8
W1 - Formateurs, recruteurs	53,2	0,49	52,3	172	0,8	1,0	6,2

Lecture : Taux d'écoulement : plus la valeur de ce taux est élevée, plus la part des sorties de l'Anpe au cours de l'année a été forte (calcul : $[1 - (DEFM \text{ déc. } 2004 / (DEFM \text{ déc. } 2003 + DEE 2004))] * 100$).

Ratio de tension : un ratio de 1 indique que le nombre d'OEE est égal au nombre de DEE ; plus le ratio est faible, plus il y a un déficit d'offre (calcul : $OEE 2004 / DEE 2004$).

Champ : DEFM inscrits en catégorie 1 à 3 au 31.12.2003 et 31.12.2004 - Données brutes - Région PACA.

Source : DR Anpe - DRTEFP - Traitement ORM.

ANNEXE 2 : NOMENCLATURE DES FAMILLES PROFESSIONNELLES

Domaines professionnels en 22 postes

Familles professionnelles en 84 postes

A Agriculture, marine, pêche	L Gestion, administration
A0 - Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bouchers	L0 - Secrétaires
A1 - Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	L1 - Comptables
A2 - Techniciens et cadres de l'agriculture	L2 - Employés administratifs d'entreprises
A3 - Marins, pêcheurs	L3 - Secrétaires de direction
B Bâtiment, travaux publics	L4 - Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
B0 - Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	L5 - Cadres administratifs, comptables et financiers
B1 - Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	L6 - Dirigeants d'entreprises
B2 - Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	M Informatique
B3 - Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second oeuvre	M0 - Informaticiens
B4 - Ouvriers qualifiés du bâtiment, second oeuvre	N Études et recherches
B5 - Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	N0 - Personnels d'étude et de recherche
B6 - Techniciens du bâtiment et des travaux publics	P Fonction publique et professions juridiques
B7 - Cadres du bâtiment et des travaux publics	P0 - Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)
C Électricité, électronique	P1 - Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)
C0 - Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	P2 - Cadres de la fonction publique
C1 - Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	P3 - Professionnels du droit
C2 - Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité	Q Banques et assurances
D Mécanique, travail des métaux	Q0 - Employés et techniciens de la banque
D0 - Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	Q1 - Employés et techniciens des assurances
D1 - Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	Q2 - Cadres de la banque et des assurances
D2 - Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	R Commerce
D3 - Ouvriers non qualifiés de la mécanique	R0 - Caissiers, employés de libre service
D4 - Ouvriers qualifiés de la mécanique	R1 - Vendeurs
D5 - Ouvriers de la réparation automobile	R2 - Représentants
D6 - Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques	R3 - Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce
E Industries de process	R4 - Cadres commerciaux et technico-commerciaux
E0 - Ouvriers non qualifiés des industries de process	S Hôtellerie, restauration, alimentation
E1 - Ouvriers qualifiés des industries de process	S0 - Bouchers, charcutiers, boulangers
E2 - Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	S1 - Cuisiniers
F Industries légères (bois, industries graphiques)	S2 - Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie
F0 - Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	S3 - Patrons d'hôtels, cafés, restaurants
F1 - Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	T Services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité...)
F2 - Ouvriers non qualifiés du bois	T0 - Coiffeurs, esthéticiens
F3 - Ouvriers qualifiés du bois	T1 - Employés de maison
F4 - Ouvriers des industries graphiques	T2 - Assistants maternels
F5 - Techniciens, agents de maîtrise des industries légères et graphiques	T3 - Agents de gardiennage et de sécurité
G Maintenance	T4 - Agents d'entretien
G0 - Ouvriers qualifiés de la maintenance	T5 - Armée, pompiers, police
G1 - Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	T6 - Employés des services divers
H Ingénieurs et cadres de l'industrie	U Communication, information, spectacles
H0 - Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	U0 - Professionnels de la communication et de la documentation
J Tourisme et transport	U1 - Professionnels des arts et des spectacles
J0 - Ouvriers non qualifiés de la manutention	V Santé, action sociale, culturelle et sportive
J1 - Ouvriers qualifiés de la manutention	V0 - Aides-soignants
J2 - Conducteurs d'engins de traction et de levage	V1 - Infirmiers, sages-femmes
J3 - Conducteurs de véhicules	V2 - Médecins et assimilés
J4 - Agents d'exploitation des transports	V3 - Professions paramédicales
J5 - Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports	V4 - Professionnels de l'action sociale culturelle et sportive
J6 - Cadres des transports et navigants de l'aviation	W Enseignement, formation
K Artisanat	W0 - Enseignants
K0 - Artisans et ouvriers artisanaux	W1 - Formateurs, recruteurs
	X Politique, religion (non pris en compte)
	XX - Professionnels de la politique et clergé

Source : Dares 1993.

ANNEXE 3 : RAPPEL DE DÉFINITIONS ET MÉTHODOLOGIE SUR LE CHÔMAGE

Les statistiques du marché du travail portent sur les demandes et les offres d'emploi déposées à l'Agence nationale pour l'emploi (Anpe).

La statistique des demandeurs d'emploi est d'origine administrative. Cette mesure du chômage est liée à l'activité de l'Anpe. Elle dépend de la législation sociale, de la réglementation en matière de gestion administrative des demandeurs d'emploi, du comportement des chômeurs vis-à-vis de l'Anpe et de la façon dont celle-ci exerce ses missions.

Différents événements sont susceptibles d'affecter la statistique des demandes d'emploi, comme la densification du réseau de l'agence (dans les premières années qui ont suivi sa création), les diverses modifications du mode de contrôle des chômeurs, du mode d'actualisation de leur situation ou les évolutions successives du régime d'indemnisation (dans la mesure où celle-ci peut être une des motivations qui incitent le chômeur à s'inscrire).

LES DEMANDES D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (DEFM)

Les demandes d'emploi comptabilisent les demandeurs d'emploi inscrits à l'Anpe en fin de mois. Ils sont classés par catégorie selon la nature de l'emploi qu'ils recherchent et leur disponibilité. Ces catégories déterminent leurs droits et leurs obligations.

Pour les six catégories suivantes, les demandeurs d'emploi sont tenus d'accomplir des « actes positifs de recherche d'emploi » :

Type de contrat recherché	Exercice d'une activité occasionnelle ou réduite au cours du mois	
	Aucune ou d'une durée n'excédant pas 78 h	D'une durée de plus de 78 h
Contrat à durée indéterminée, à temps plein	Catégorie 1	Catégorie 6
Contrat à durée indéterminée, à temps partiel	Catégorie 2	Catégorie 7
Contrat à durée déterminée ou mission d'intérim	Catégorie 3	Catégorie 8

Les trois premières catégories concernent les personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Aux catégories précédentes s'ajoutent deux autres catégories de demandeurs d'emploi qui ne sont pas immédiatement disponibles et qui ne sont pas tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi :

- catégorie 4 : personnes sans emploi, non disponibles en raison d'un stage, d'une formation, de la maladie ;
- catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi.

Les statistiques officielles sur le nombre de demandeurs d'emploi portent sur les demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois, qui sont immédiatement disponibles, qui ont accompli des actes positifs de recherche d'emploi et qui recherchent un contrat à durée indéterminée à temps plein. Il s'agit donc **des demandeurs inscrits en catégorie 1.**

LE NOMBRE DE CHOMEURS AU SENS DU BIT

D'après la définition internationale, trois conditions sont nécessaires pour être classé comme chômeur :

- être sans travail, c'est-à-dire ni pourvu d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié ;
- être disponible pour travailler sur un emploi salarié ou non salarié ;
- être à la recherche d'un travail.

Depuis 2001, le mode de calcul utilisé par l'Insee pour estimer le nombre de chômeurs au sens du BIT a été légèrement modifié par rapport à celui qui avait été mis en place en 1996. Grâce aux statistiques publiées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, **l'Insee prend en compte les demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits en catégories 1, 2 et 3 et n'ayant pas travaillé du tout.**

Ce mode de calcul permet de prendre en compte l'évolution du marché de l'emploi, dans la mesure où les demandes d'emplois précaires (CDD, saisonniers) ou à temps partiel se développent.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DETH)

Lors de leur inscription auprès de l'Anpe, les travailleurs handicapés demandeurs d'emploi peuvent faire valoir leur situation de handicap et se faire identifier comme tels s'ils relèvent de l'une des catégories administratives suivantes :

- personnes ayant une RQTH délivrée par la Cotorep ou en instance de reconnaissance ;
- personnes titulaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité ;
- autres bénéficiaires définis par la loi de 1987.

Cette démarche relève d'un choix individuel et non d'une obligation. Déclarer sa situation de handicap peut ouvrir droit à des mesures spécifiques dans le cadre de programmes destinés aux publics prioritaires. Néanmoins, certains préfèrent ne pas faire état de leur situation, craignant de compromettre leur accès à l'emploi.

Le choix fait par l'Observatoire de dresser **une courbe d'évolution du chômage à partir de la catégorie 1** répond au principe suivant :

- la DEFM 1 a été choisie comme baromètre officiel de la mesure du chômage par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. De ce fait, nous pouvons aisément effectuer des comparaisons dans le temps et sur le type de public.

Toutefois, **la seule observation de la catégorie 1 ne rend pas compte suffisamment de la réalité du chômage et plus particulièrement de celle qui est inhérente aux travailleurs handicapés.** Ainsi, l'analyse sur les profils des demandeurs d'emploi porte également sur ceux qui sont inscrits en catégorie 1 à 3.

Par ailleurs, concernant les demandeurs d'emploi, toutes les **données** indiquées sont **brutes** (soit non corrigées des variations saisonnières).

ANNEXE 4 : NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

Cinq principaux niveaux de formation sont distingués et hiérarchisés, en fonction des niveaux de diplôme et du nombre d'années d'étude correspondants.

Le **niveau I**, destiné aux activités de conception, de recherche ou d'expertise, nécessite un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise (bac + 4).

Le **niveau II** réunit les formations de niveau licence et maîtrise, et correspond à des emplois qui exigent l'exercice autonome de la profession et la maîtrise de ses savoirs fondamentaux.

Le **niveau III** rassemble les personnels occupant des emplois qui exigent normalement des formations du niveau du diplôme universitaire de technologie (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur. La qualification de niveau III correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion.

Le **niveau IV** concerne les personnels occupant des emplois de maîtrise ou d'ouvrier hautement qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du brevet professionnel (BP), du brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique. Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau V. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.

Le **niveau de formation V** se rapporte aux personnels occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et, par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA du premier degré). Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.

Le **niveau V bis** a été créé pour les personnes titulaires du brevet des collèges (BEPC) ou ayant suivi des enseignements spécialisés de type SES, devenus SEGPA (sections d'éducation spécialisées)

Le **niveau VI** se surajoute à cette hiérarchie pour désigner les personnes sans diplôme, ou possédant seulement un CEP (certificat d'études primaires).

Source : CNCP- Nomenclature des niveaux de formation de 1969.

ANNEXE 5 : BIBLIOGRAPHIE

AMADIEU Jean-François, « Enquête "Testing" sur CV », ADIA, Observatoire des discriminations, mai 2004.

AMIRA Selma, « L'emploi et le chômage des personnes handicapées en 1999 », *Premières synthèses*, Dares, n° 44.3, novembre 2001.

Atlas national 2005 - L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées, Agefiph, octobre 2005.

« Étude d'opinion sur l'emploi des personnes handicapées auprès des chefs d'entreprises », Institut Étude et sondage Louis HARRIS, août 2005.

FREYSSINET Jacques, *Le Chômage*, La Découverte/Syros, coll. « Repères », 1998.

Handicap, bilan statistique 2004, L'insertion professionnelle des personnes handicapées en Provence - Alpes - Côte d'Azur, « Outils d'analyse », ORM, n° 9, septembre 2005.

« Hommes et femmes ne sont pas égaux », dossier INRS, « Sécurité et santé au travail », n°645, novembre 2004.

Les enjeux de qualification en région PACA, « Mémo », ORM, n° 25, septembre 2005.

LOONES Anne, ALDEGHI Isa, SIMON Marie-Odile, « Sortir du chômage quand on est handicapé », *Consommation et modes de vie*, n° 175, mai 2004 (étude Crédoc).

Observatoire de l'Anpe, « Les métiers qui bougent », octobre 2003.

Perspectives territoriales, Emploi et qualifications, « Outils d'analyse », ORM, n° 6, décembre 2004.

« Renouvellement des générations, concurrence des formations : un diplôme pour quel métier ? », *Premières synthèses*, Dares, n° 31.1, juillet 2004.

SAGLIETTI Carla, « Chômage et chômages : les quatorze mois suivant la perte d'un emploi », *Économie et statistique*, n° 155, mai 1983.

TURQUIER Albert, LAMBERT Thibault, « Que deviennent les demandeurs d'emploi handicapés ? », *Tendances*, Agefiph n° 4, septembre 2005.

VANOVERMEIR Solveig, « L'implantation départementale des établissements pour adultes handicapés », *Études et résultats*, Drees, n° 419, août 2005.

www.orm-paca.org

www.agefiph.asso.fr

www.travail-et-securite.fr

ANNEXE 6 : SIGLES

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

ALE : Agence locale pour l'emploi

Anpe : Agence nationale pour l'emploi

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

Cotorep : Commissions technique d'orientation et de reclassement professionnel

Crédoc : Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie

Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DEE : demande d'emploi enregistrée

DEFM : demande d'emploi en fin de mois

DEFM-TH (DETH) : demande d'emploi en fin de mois des travailleurs handicapés

DES : demande d'emploi sortie

DR Anpe : direction régionale de l'Anpe

DREES : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

DRTEFP : direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

FAP : famille professionnelle

HID : enquête Handicap- Incapacité - Dépendance

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques

INRS : Institut national de recherche et de sécurité

OEE : offre d'emploi enregistrée

PAP/ND : projet d'action personnalisé pour un nouveau départ

PCS : profession et catégorie socioprofessionnelle

RMI : revenu minimum d'insertion

ROME : répertoire opérationnel des métiers et des emplois

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

RP : recensement de la population

Déjà parus dans cette collection

N° 1

Animation socioculturelle et sportive en région Provence - Alpes - Côte d'Azur,
activités, emploi et qualifications, marché du travail

Juin 2002

N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur,
une analyse statistique "multivariée" de 87 secteurs d'activité

Juillet 2002

N° 3

Les technologies de l'information et de la communication en région PACA
Une analyse des métiers et de la gestion des ressources humaines

Octobre 2003

N° 4

Développement économique, emplois et qualifications sur le pourtour de l'étang de Berre
Les actes de la journée d'échanges du 23 janvier 2003 à l'INMF AFPA d'Istres

Novembre 2003

N° 5

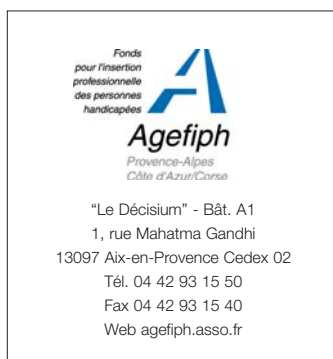
Quand l'école est finie en PACA...
Premiers pas dans la vie active de la Génération 98

Avril 2004

N° 6

À la découverte du métier
De l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA

Novembre 2004



Observatoire Régional des Métiers