

---

# LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES PERSONNES HANDICAPÉES

---

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

---

---

**Le marché du travail** désigne le marché théorique où se rencontrent l'offre et la demande de travail.

**L'offre de travail** est constituée par les salariés et les personnes en recherche d'emploi, la demande de travail par les besoins des entreprises. Son déséquilibre se traduit par le chômage.

**Le taux d'activité** est le rapport entre l'ensemble de la population active et la population en âge de travailler.

**Le taux d'emploi** est le rapport entre la population active occupée et la population en âge de travailler.

**Le taux de chômage** correspond au rapport entre la population au chômage et la population active.

## LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET « ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP 2025 »

---

---

Le niveau et la nature des emplois des personnes handicapées dépendent à la fois de facteurs communs à l'ensemble des publics (l'évolution du marché du travail, les besoins des entreprises en matière de compétences, de niveau de qualification...) et de facteurs spécifiques, tels les politiques publiques en leur faveur et les comportements vis-à-vis de l'embauche et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

## QUESTIONS CLEFS POUR « ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP » D'ICI À 2025

---

---

- L'accélération de la disparition des emplois peu qualifiés dans l'industrie et les autres secteurs et ses impacts sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées.
- L'évolution des profils recrutés : polyvalence, capacité d'adaptation, performance immédiate, excluant de fait les publics fragiles.

## RÉTROSPECTIVE MARCHÉ DU TRAVAIL

---

---

### LES GRANDES ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN FRANCE

---

La dynamique générale du marché du travail en France depuis 2005 est marquée par la création d'emplois dans le secteur des services – en particulier les services à la personne –, le recul des emplois dans l'industrie et la progression des emplois qualifiés au détriment des emplois peu qualifiés.

## AUGMENTATION RÉGULIÈRE DU NOMBRE D'ACTIFS

---

- 29 millions d'actifs en 2013.
- +7,5 % d'augmentation par an pendant dix ans.
- Taux d'emploi en France en 2014 : 64,3 % (parmi les plus faibles des pays développés comparables, taux d'emploi supérieur à 70 % en Allemagne et aux Pays-Bas par exemple)
- Taux d'activité en France en 2014 : 71,3 %.
- La France dispose d'un fort potentiel de hausse de l'emploi et de production.

## CRÉATION D'EMPLOI CYCLIQUE DEPUIS 1971, MARQUÉE PAR LES CRISES ÉCONOMIQUES.

---

- Depuis 1950, 100 000 emplois sont créés chaque année en moyenne.
- 27 millions d'emplois en 2014.
- 91 % d'emplois salariés.
- Forte corrélation entre la création d'emplois et la courbe de croissance, marquée par des crises régulières (74, 83, 91... 2008).

## AUGMENTATION CONTINUE DU CHÔMAGE ET DE LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI AU COURS DES 30 DERNIÈRES ANNÉES

---

### **Augmentation régulière du taux de chômage :**

- 3,5 % en 1975.
- 9 % en 1985.
- 10 % en moyenne entre 1990 et 2010.
- 10,5 % en 2013.

### **Une durée moyenne élevée du chômage autour de 12 mois sur une période longue**

- 14,5 mois en 2001.
- 12,4 mois en 2009.
- La durée moyenne du chômage augmente avec l'âge (21,8 mois pour les plus de 50 ans – Insee 2012).

---

## UNE DIFFÉRENCIATION SELON L'ÂGE, LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

---

### **Un chômage des jeunes de 15 à 24 ans élevé<sup>1</sup>.**

---

- Moyenne 1990 : 15,4 %.
- Moyenne 2000 : 16,6 %.
- Moyenne 2008 : 19,1 %.
- Moyenne 2009 : 23,7 %.
- Moyenne européenne : 22,8 % en 2013, en France : 23,4 % en 2013.

---

<sup>1</sup> Insee, enquêtes Emploi

Les jeunes sont davantage touchés par le chômage. En décembre 2013, près de 25 % d'entre eux sont sans emploi alors qu'ils ne représentent que 8,4 % de l'ensemble de la population.

### Un chômage des séniors qui reprend sa progression<sup>2</sup>.

---

Taux de chômage des 50 ans et plus

- Moyenne 1990 : 5,8 %.
- Moyenne 2000 : 6,4 %.
- Moyenne 2008 : 5,0 %.
- Moyenne 2009 : 6,1 %.
- Moyenne 2013 : 6,4 %.

Progression du taux d'emploi des séniors, malgré des difficultés de maintien dans l'emploi. Entre 2000 et 2005, le taux d'emploi des séniors (55-64 ans) a augmenté fortement, passant de 29 % à 38 % avant de se stabiliser entre 2006 et 2008, puis de reprendre sa progression en 2009 pour atteindre son point le plus haut depuis 1984 (38,9 %).

Les plus de 50 ans sont moins frappés par le chômage, mais jusqu'à une période récente, ils bénéficiaient de préretraites et de dispenses de recherche d'emploi.

Les chômeurs âgés sont également des chômeurs de longue durée : 21,8 mois pour les plus de 50 ans en 2012.

### La part des femmes dans l'emploi s'accroît régulièrement depuis les années soixante-dix.

---

La part des femmes dans l'emploi n'a cessé de progresser, passant de 38,3 % en 1975 à 47,5 % en 2010.

Un taux de chômage désormais comparable au taux de chômage des hommes. Du milieu des années 1970 à la fin des années 1980, l'écart de taux de chômage entre les femmes et les hommes s'est accru. Il a atteint 4,3 points en 1989. Entre 1990 et 2013, les taux de chômage des hommes et des femmes tendent à converger.

Par la suite, les indicateurs ont progressivement convergé jusqu'à l'égalité en 2009. Une dégradation de l'emploi féminin a rouvert l'écart en 2011 (un taux de chômage de 9,7 % pour les femmes, de 8,7 % pour les hommes), mais en 2012, le chômage masculin a nettement progressé (9,7 % contre 10 % pour les femmes). Et en 2013, il est au niveau du chômage féminin.

Évolution du nombre de chômeurs par sexe :

- +60 % entre 2008 et 2013 pour les hommes.
- +44 % entre 2008 et 2013 pour les femmes.

### Des catégories socioprofessionnelles touchées de façon différenciée

---

Le risque de chômage est 3,5 fois plus élevé pour les ouvriers que pour les cadres (10,2 % contre 3 %).

---

<sup>2</sup> Insee, enquêtes Emploi.

Évolution du taux de chômage<sup>3</sup> :

- Ouvriers non qualifiés :
  - 2000 : 14,3 %.
  - 2005 : 16,4 %.
  - 2012 : 20,4 %.
- Ouvriers qualifiés :
  - 2000 : 7,1 %.
  - 2005 : 8 %.
  - 2012 : 10,9 %.
- Employés :
  - 2000 : 9,5 %.
  - 2005 : 9,5 %.
  - 2012 : 10,3 %.
- Professions intermédiaires :
  - 2000 : 4,9 %.
  - 2005 : 5,1 %.
  - 2012 : 5,4 %.
- Cadres et professions intellectuelles supérieures :
  - 2000 : 4,1 %.
  - 2005 : 4,4 %.
  - 2012 : 3,7 %.

---

## DES MUTATIONS IMPORTANTES DE LA STRUCTURE DES EMPLOIS : TERTIARISATION ET POLARISATION DES QUALIFICATIONS

---

Une progression continue de l'emploi tertiaire depuis 1960 (INSEE).

---

- 41 % en 1960.
- 52,9 % en 1975.
- 74,9 % en 2007.
- 76 % en 2011.

### **Une baisse concomitante de l'emploi industriel.**

De 1980 à 2007, l'industrie<sup>4</sup> française a perdu 1 913 500 emplois (passant de 5 327 400 emplois à 3 414 000), ce qui représente une baisse de 36 % de ses effectifs. La majorité de ces pertes d'emplois a eu lieu dans l'industrie manufacturière (96 %).

**Une polarisation des qualifications.** Les familles professionnelles les plus dynamiques sont celles des cadres et des professions intermédiaires d'une part et des employés et professions moins qualifiées.

*Annexe, figure 1 : Répartition de l'emploi par secteur d'activité de 1962 à 2007.*

---

<sup>3</sup> Insee, enquêtes Emploi

<sup>4</sup> L'industrie regroupe les branches de l'agro-alimentaire, de l'énergie, des biens d'équipements, des biens de consommation, des biens intermédiaires et de l'automobile. L'industrie manufacturière est composée de ces quatre dernières branches.

Annexe, figure 2 : Répartition de l'emploi par catégories socioprofessionnelles de 1962 à 2007.

## RÉTROSPECTIVE « LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES PERSONNES HANDICAPÉES » 2000-2014

---

### INSUFFISANCES ET INCERTITUDES DES DONNÉES SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

---

Des données difficiles à stabiliser :

- 1,8 million de personnes handicapées sont en âge de travailler (15-64 ans) en 2007 d'après l'étude « Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ».
- 2,5 millions en 2008, selon l'enquête HSM (Enquête Handicap Santé volet Ménages)
- 2 millions en 2011, selon l'étude « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 ».

Selon les experts, les chiffres établis sont dans la plupart des cas sous-évalués et le nombre de travailleurs handicapés pouvant bénéficier de l'OETH pourrait approcher les 3,5 millions. *2,5 millions de personnes, âgées de 15 à 64 ans, qui ont eu une reconnaissance administrative du handicap leur permettant de bénéficier de l'OETH, sera le chiffre retenu pour les différents calculs.*

### QUELQUES DONNÉES CLEFS<sup>5</sup>

---

- En 2008 :
  - Sur les 26,1 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi en 2008, 3,4 % ont une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.
  - 890 000 personnes.
- En 2008 (DARES<sup>6</sup>) :
  - En ajoutant toutes les personnes déclarant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s), la part des personnes handicapées entendues « au sens large » dans la population en emploi est estimée à 20 %.
  - 5 256 000 personnes.
- *Travailleurs handicapés dans le secteur privé (20 salariés ou plus assujettis à l'OETH) :*
  - 2010 : 336 900 personnes relèvent de l'OETH.
  - + 9,5 % entre 2009 et 2010.
  - + 16% entre 2008 et 2009<sup>7</sup>.

En 2011, 100 100 établissements privés employaient 370 900 travailleurs handicapés.
- *Travailleurs handicapés dans les établissements publics :*

---

<sup>5</sup> Sources divers : DARES, AGEFIPH, Dress

<sup>6</sup>Emploi et chômage des personnes handicapées, Nadia Amrous et MeriamBarhoumi, Synthèse Stat n°1 2012 DARES.

<sup>7</sup>Résultat en partie dû au changement législatif intervenu en 2008 (à champ constant de la loi 2005, la hausse était de 10,8 %).

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, 187 200 personnes relevant de l'OETH occupaient un emploi dans un établissement public.
  - + 6 % entre 2009 et 2010 (175 800).
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, 10 596 employeurs publics employaient 196 730 travailleurs handicapés.
- *Travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées*
    - Au 31 décembre 2011 :
      - 650 entreprises adaptées.
      - 35 100 travailleurs handicapés
      - Dont 19 600 en équivalents temps-plein (ETP).
    - En 2013
      - 702 entreprises adaptées
      - 40 000 travailleurs handicapés
  - *Personnes handicapées dans les ESAT*
    - Au 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les 1 350 ESAT, France entière.
      - 114 600 places
      - 4 700 places supplémentaires créées entre 2008 et 2011
    - En 2013
      - 1 349 ESAT
      - 118 919 places
  - *Travail en milieu ordinaire*

Plus de 81 % des personnes handicapées en emploi travaillent en milieu ordinaire (Annexe, figure 3 : Répartition en % du type d'emploi occupé par les personnes handicapées ayant une reconnaissance administrative de leur handicap en 2011).

---

## LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

---

### Le taux d'activité des personnes handicapées reste très inférieur à celui du reste de la population

Parmi les 2,5 millions de personnes pouvant bénéficier de l'OETH<sup>8</sup>, seulement 1 150 000 sont considérées comme actives, soit un taux d'activité<sup>9</sup> approchant les 46 %.

Ce taux d'activité des personnes handicapées est très en deçà de celui observé pour l'ensemble de la population en général (70 %), alors que la France se caractérise par un taux d'activité particulièrement faible par rapport à ses partenaires. La faiblesse de ce taux d'activité des personnes handicapées peut trouver plusieurs explications : travailleurs découragés, personnes ne trouvant pas de réels avantages à trouver un emploi, ayant pris l'habitude d'un niveau de vie faible...

---

<sup>8</sup> Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : « Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus, publiques ou privées, ont l'obligation d'employer (à temps plein ou à temps partiel) des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés.

<sup>9</sup> Cependant, le taux d'activité de la population handicapée, définie au sens large, est plus élevé (61 %) que celui de la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative (46 %), mais reste en deçà de celui observé pour l'ensemble de la population (DARES).

Il existe peu de données mettant en exergue les flux sur le marché du travail concernant les personnes handicapées (nombre de recrutements annuels, nombre de travailleurs handicapés sortant de la population active, etc.). Certaines expertises font état de flux importants, avec un nombre significatif de recrutements et de sortie du marché du travail chaque année (départ à la retraite, inaptitude, découragement en raison de la longueur du chômage).

### Un taux d'emploi encore très inférieur à celui de l'ensemble de la population active

---

Le taux d'emploi global des personnes handicapées demeure nettement inférieur à celui de l'ensemble de la population active : 35 % contre 65 %. Au-delà du pourcentage de personnes handicapées en entreprise, ce taux est un indicateur intéressant pour juger du niveau d'intégration des personnes handicapées en emploi.

### CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

---

- 75 %, soit 1,5 million des travailleurs handicapés, sont âgés de plus de 40 ans
- 80 %, soit 1,6 million de travailleurs handicapés, sont sans diplôme ou un BEP ou CAP, seulement 10 % ont un BAC et 10 % un bac +2 ou plus.
- 85 % des travailleurs handicapés en emploi le sont devenus en cours de vie et seulement 15 % sont des personnes handicapées de naissance. (Source : Direction de la Prospective et du Dialogue Public, « Solidarité et Handicap : dans quel sens allons-nous ? », 2011)

La structure de la population de travailleurs handicapés est significativement différente de celle de la population active en général.

### Une population plus masculine, plus âgée et moins qualifiée que l'ensemble des salariés

---

- 54 % des bénéficiaires de l'OETH sont des hommes
- Le nombre de bénéficiaires augmente avec l'âge
  - 21 % pour les 25 - 39 ans
  - 33 % pour les 40 - 49 ans
  - 44 % pour les plus de 50 ans

L'emploi des travailleurs handicapés est surreprésenté dans le secteur industriel (21 %) et sous-représenté dans le tertiaire (hors transport) (60 %).

Les travailleurs handicapés occupent, pour la grande majorité, des emplois d'ouvrier (41 %, contre 22 % pour le reste de la population), ou sont des employés (29 %, identique au reste de la population). Une faible proportion est de profession intermédiaire (13 %) et seulement 5 % des personnes handicapées sont des chefs d'entreprise ou des cadres, contre 16 % pour le reste de la population.

Selon certains experts, l'explication réside dans les phénomènes suivants : une origine sociale ou une faiblesse dans l'apprentissage peu propice aux études qui limitent le niveau de qualification conduisant à un emploi plutôt manuel, souvent dans l'industrie. Ces emplois, potentiellement à risque ou à usure du corps, avec une prévalence plus élevée de maladies invalidantes ou d'accidents de travail, étant occupés majoritairement par des hommes.

À noter : la part des femmes augmente parmi les salariés handicapés dans le secteur privé (+3 points à 39 %) et le secteur public (+ 2 points à 56 %).

## Progression de l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé

---

- Entre 2006 et 2010, près de 97 000 établissements privés ont, en moyenne, un taux d'emploi légal et direct de travailleurs handicapés qui progresse de 2,3 à 3,5 %, représentant 336 700 travailleurs handicapés en 2010.
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, 100 100 établissements employaient 370 900 travailleurs handicapés pour un taux d'emploi direct de 3,1 %<sup>10</sup>.

Sur le temps long, le nombre de salariés handicapés employés dans les entreprises privées assujetties à l'obligation d'emploi a augmenté de 60 % entre 2000 et 2010 (AGEFIPH).

Malgré un faible taux de personnes handicapées dans les entreprises de moins de 20 salariés, 22 % des travailleurs handicapés travaillent dans les PME.

Les établissements de moins de 20 salariés ne sont pas soumis à l'OETH et la part de salariés handicapés y est plus faible, respectivement de 2,1 % et 2,5 % pour le secteur privé et le secteur public.

Au total, les travailleurs ayant une reconnaissance administrative de leur handicap représentent 2,7 % de l'ensemble des personnes en emploi en 2011.

## Progression lente de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public

---

- Entre 2006 et 2010, près de 10 200 établissements publics ont, en moyenne, un taux d'emploi légal et direct de travailleurs handicapés qui progresse de 3,8 à 4,4 %, représentant 187 000 travailleurs en 2010.
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, 10 596 employeurs publics employaient 196 730 travailleurs handicapés pour un taux d'emploi légal de 4,64 %<sup>11</sup>.

## CHÔMAGE ET TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

---

### Un chômage plus élevé et de plus longue durée pour les personnes handicapées

---

- Le taux de chômage des personnes handicapées s'établit à 22 %, soit plus du double de celui de l'ensemble de la population active (10,5 %).
  - Taux de chômage des hommes bénéficiant d'une reconnaissance administrative = 21 %
  - Taux de chômage des femmes bénéficiant d'une reconnaissance administrative = 24 %

Ce taux de chômage est un phénomène structurel. Il reste stable depuis plus de 15 ans. Il peut s'expliquer à la fois par la surreprésentation des personnes handicapées dans l'industrie, marquée par les restructurations, par le faible niveau de qualification et par la moyenne d'âge plus élevée des personnes en emploi.

Le chômage de longue durée (un an au moins d'inscription) touche 47 % des demandeurs d'emploi handicapés (35 % pour les autres publics). Pour 24 % (contre 15 %), il s'agit d'un chômage de très longue durée (deux ans d'inscription ou plus).

---

<sup>10</sup> AGEFIPH – FIPHFP.

<sup>11</sup> AGEFIPH – FIPHFP.

## Un chômage qui touche les différentes tranches d'âge de manière différenciée

---

L'impact du chômage sur les tranches d'âge de la population handicapée ne suit pas la même logique que celui de la population en général. Le taux de chômage de la population active, prise dans son ensemble, augmente avec l'âge. À l'inverse, celui des personnes handicapées diminue avec l'âge (*Voir annexe, figure 4 : Taux de chômage de la population handicapée et de l'ensemble de la population*).

## Un chômage élevé en lien avec le faible niveau de qualification des personnes handicapées

---

Les personnes handicapées au chômage sont majoritairement moins qualifiées que le reste de la population au chômage (*Voir annexe, figure 5*).

Les personnes handicapées au chômage sont à la recherche principalement de métiers peu qualifiés. Arrivent en tête : agent de gardiennage et d'entretien, poly-maintenicien et jardinier d'espaces verts. (*Voir annexe : Métiers où plus d'un demandeur d'emploi sur dix est handicapé*).

## L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi handicapés dans un contexte de crise

---

- Le taux de chômage des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap a augmenté de 3 % de 2002 à 2007 puis de 1 % jusqu'en 2011. Le taux de chômage des personnes handicapées a relativement résisté durant les premières années de la crise après 2008 avec une augmentation de 20 % durant les cinq dernières années contre 25 % pour le reste de la population.
- À fin 2013<sup>12</sup>
  - Demandeurs d'emploi tous publics en fin de mois : +5,9% en un an.
  - Demandeurs d'emploi handicapés en fin de mois : +7,8% en un an
  - Part des demandeurs d'emploi handicapés parmi les demandeurs d'emploi tous publics : 7,8%.

## DYNAMIQUES EN COURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

---

Dans un contexte de progression du chômage, les plus jeunes, les plus anciens et les moins qualifiés sont les plus touchés. On constate une progression du taux d'emploi des séniors et une problématique de sécurisation des parcours davantage prise en compte sur le marché du travail et dans les entreprises.

## POURSUITE DE LA DÉGRADATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA HAUSSE DU TAUX DE CHÔMAGE

---

- Le taux de chômage poursuit son augmentation en raison de l'augmentation du nombre d'actifs (29 millions en 2013) et de la dégradation de la situation économique.
- Les organisations (OCDE, FMI, Commission européenne, Unedic) tablent sur une augmentation du chômage en France, pour atteindre en 2014 un taux entre 10,8 et 11,2%, sans perspectives d'amélioration avant 2015.

## DES POSTES A POURVOIR

---

---

<sup>12</sup> AGEFIPH – FIPHP

- Le nombre de postes à pourvoir devrait se maintenir à un niveau significatif entre 2010 et 2020 selon les prévisions de la DARES en raison des départs en retraite.
- Le nombre annuel de postes à pourvoir avoisinerait 600 000 par an, dont des créations d'emploi dans les métiers hautement qualifiés et des postes à pourvoir pour les employés de maison, agents d'entretien ou conducteurs de véhicules. *(Voir annexe : Métiers qui offriront le plus de postes à pourvoir entre 2010 et 2020, Projection CAS-DARES)*

---

### POURSUITE DE L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE CADRES, DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ET D'EMPLOYÉS PEU QUALIFIÉS

---

- Sur les 1,5 million de postes attendus entre 2010 et 2020, plus d'un tiers serait des emplois de cadres, 25 % correspondraient à des professions intermédiaires et 20 % à des métiers d'employé peu qualifié, notamment d'aide à domicile, d'assistante maternelle et d'employé de l'hôtellerie et de la restauration.

---

### LES PERSONNES LES PLUS FRAGILES SONT LES PLUS TOUCHÉES PAR LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE DIFFICILE

---

- Les populations les moins qualifiées, les jeunes et les plus de 50 ans sont les plus frappés par le chômage.
  - Le taux de chômage des ouvriers a augmenté plus fortement que celui des autres catégories socioprofessionnelles, avec une progression de près de 4,5 points entre 2008 et 2013, alors que l'augmentation n'est que de 2 % pour les employés et les professions intermédiaires, et d'environ 1,5 % pour les cadres.
  - Pour les jeunes de 15 à 24 ans, le taux de chômage, au sens du BIT, approche les 25 %. Entre début 2008 et fin 2012, ce taux a augmenté de 7 %.

Le recul de l'âge de la retraite, suite aux réformes des années 2000, associé à la suppression progressive de l'ensemble des dispositifs de cessation anticipée d'activité a contribué à une augmentation du taux d'emploi des séniors, qui atteint les 64 % pour les 55-59 ans. En revanche, le taux d'emploi des plus de 60 ans reste très en retrait.

La hausse du taux de chômage des plus de 50 ans doit néanmoins être relativisée au regard des effets de la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi sur les années 2008-2011, qui a contribué pour plus d'un tiers à son augmentation.

---

### DYNAMIQUES EN COURS « MARCHÉ DU TRAVAIL ET PERSONNES HANDICAPÉES »

---

---

#### LE TAUX DE CHÔMAGE DES PERSONNES HANDICAPÉES EN NETTE PROGRESSION APRES AVOIR RÉSISTÉ À LA CRISE DE 2008.

---

Au début 2013, le taux de chômage des personnes en situation de handicap s'élevait à 22 %, en progression de 15 % sur les 12 derniers mois et de 70% sur cinq ans (Insee). On notera que, si ce taux est deux fois supérieur à celui des demandeurs d'emploi tous publics, certaines entreprises, les plus grandes souvent, rencontrent des difficultés de recrutement, recherchant probablement des profils de qualification non disponibles.

---

## AUGMENTATION DE L'EMPLOI DIRECT DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES ENTREPRISES

---

Le nombre de salariés handicapés employés dans les entreprises privées assujetties à l'obligation d'emploi a augmenté de 60% entre 2000 et 2010.

La proportion des établissements employant directement au moins un bénéficiaire de l'OETH s'accroît régulièrement depuis 2009, pour atteindre 69 %, suite aux incitations législatives introduites par la loi du 11 février 2005.

Plus de la moitié des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi atteignent ou dépassent le quota de 6% de personnel handicapé. 51.3% des établissements ont un quota > ou = à 6 % en 2009.

79 % des établissements assujettis emploient directement au moins un bénéficiaire de l'OETH en 2011 (DARES).

---

## LA PART DES SALAIRES HANDICAPÉS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS N'AYANT PAS D'ACCORD SPÉCIFIQUE A L'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES

---

La part des personnes handicapées est en constante augmentation depuis 2006 avec une progression, tous secteurs d'activité confondus, de 0,4 % dans les entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial, n'ayant pas d'accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées.

---

## AMÉLIORATION DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR L'AUTO-ENTREPRENARIAT

---

La création d'entreprise, avec le soutien de l'AGEFIPH, permet aux personnes handicapées de s'insérer durablement dans l'emploi. Depuis 2007, 17 915 créations d'activités par des demandeurs d'emploi handicapés ont été recensées. Le nombre de créations ou reprises d'activité varie entre 2 500 et 3 200 chaque année (80 % de créations pures et 20 % de reprises), portant à près de 30 000 le nombre d'auto-entrepreneurs handicapés.

---

## POLITIQUES RSE ET HANDICAP

---

*Étude Novethic – AGEFIPH « Le handicap dans le reporting développement durable des entreprises du CAC 40 ».*

Les principales conclusions de cette étude :

- Le handicap reste un parent pauvre du reporting développement durable : seules 20 % des entreprises du CAC 40 communiquent de manière satisfaisante sur ce sujet, sans doute éclipsé par des enjeux comme le changement climatique ou l'action humanitaire externe. Symboliquement, seules 8 entreprises incluent des photos de personnes handicapées dans leurs rapports ou sites publics.
- Le niveau global d'information fournie par les entreprises n'est cependant pas négligeable, même s'il se limite souvent à la mention du quota de personnes handicapées dans l'entreprise.
- La communication sur le handicap est le plus souvent intégrée dans des rubriques plus larges : non-discrimination, insertion des personnes en difficulté, minorités... Si l'intégration

des personnes handicapées fait bien partie de la RSE pour les entreprises du CAC 40, elle ne figure dans les axes stratégiques que dans 21 % des cas.

---

## LE HANDICAP ET LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE TENDENT À DIMINUER GRÂCE AUX AIDES FINANCIÈRES ACCORDÉES AUX ENTREPRISES

---

À CV équivalents, un candidat handicapé, bénéficiant de l'OETH, aura 2 fois moins de chances d'obtenir un entretien d'embauche que le candidat valide. Des recherches ont également montré que le handicap pouvait avoir une influence sur le processus de sélection des candidats, suite aux entretiens de recrutement (Guerfel-Henda et Peretti, 2009). Il existe une distance entre le discours et les pratiques des entreprises. Cette tendance tend à s'inverser en raison des aides financières proposées et des dépenses liées au non-emploi de personnes handicapées.

---

## ÉLÉMENTS D'EXPLORATION PROSPECTIVE

---

---

### TENDANCES LOURDES ET INVARIANTS

---

- Allongement de l'âge légal de départ à la retraite.
- Réduction de certains emplois peu qualifiés (industries délocalisées, robotisation dans certains domaines...).
- Disparition de métiers (standardiste, conditionnement et mise sous pli...).
- Augmentation du niveau moyen de diplôme à l'entrée dans des emplois de bas niveau de qualification requis. Phénomène qui pèse sur les possibilités d'accès à l'emploi de travailleurs handicapés sous-diplômés par rapport à la moyenne.

---

### GERMES DE CHANGEMENT

---

- Augmentation des compétences et des qualifications des travailleurs handicapés.
- Nouveaux modes d'organisation du travail : accroissement de la transversalité, télétravail, téléconférences, réseaux sociaux, logiciels collaboratifs...
- Les problématiques liées à la question du handicap insérées dans des approches plus larges incluant de nouvelles thématiques : approche de plus en plus décroisée de la diversité (égalité homme/femme, égalités des chances, jeunes, seniors...), bien-être au travail, RSE...

---

### INCERTITUDES/CONTROVERSES MAJEURES

---

- Application effective de l'allongement de l'âge légal.
- Nouveaux risques, nouvelles natures de pénibilité (santé au travail) et impact sur la nature des handicaps (exemple de l'augmentation des TMS dans le tertiaire).
- Évolution des emplois peu qualifiés dans les services à la personne.
- Évolution des formes d'emploi : temps partiel choisi/subi (à relier aux problématiques liées à la fatigabilité des travailleurs handicapés).
- Augmentation des postes de cadres (en relatif ou en absolu).

---

### RUPTURES

---

- Marché de l'emploi confronté à une aggravation forte et durable du chômage...
- Un retour au plein-emploi.
- Accélération soutenue de la disparition des emplois peu qualifiés.
- Évolution des flux migratoires.

## HYPOTHÈSES DE PROSPECTIVE D'ICI À 2025

---

### HYPOTHÈSES 1 (TENDANCIELLE). UN MARCHÉ DU TRAVAIL LOURDEMENT ET DURABLEMENT DÉFAVORABLE À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

---

- Les personnes handicapées sont, pour la moitié, exclues du marché du travail et, pour l'autre, très fortement marquées par le chômage (une sur quatre), pour des raisons structurelles (public faiblement qualifié, disparition des emplois peu qualifiés) et liées à la conjoncture économique.

*Toile de fond : un marché du travail très difficile pour les publics les plus fragiles et en profond renouvellement en termes d'exigences (compétences, performance).*

- *Le recul des emplois dans l'industrie et la progression des emplois qualifiés au détriment des emplois peu qualifiés.*
- *Le marché du travail est caractérisé par la progression du chômage, où les plus jeunes, les plus anciens et les moins qualifiés sont les plus touchés.*
- *Avec la réforme des retraites, le taux d'emploi des séniors progresse et la problématique de la sécurisation des parcours sur le marché du travail dans les entreprises est davantage prise en compte.*

Des facteurs tendent à favoriser l'augmentation de la population handicapée potentiellement présente sur le marché du travail. Parmi eux, le vieillissement de la population active, la montée du chômage et le stress au travail contribuent au maintien de sa caractéristique (plus de 85 % des publics concernés sont devenus handicapés en cours de vie).

Dans le contexte d'une crise économique installée et de ses effets sur le marché du travail, des facteurs tendent à favoriser l'augmentation du taux de chômage des personnes handicapées. Parmi eux, on peut citer les caractéristiques propres de la population active handicapée (faible niveau de qualification, âge moyen élevé, présence dans les secteurs en recul industrie et agriculture).

Les caractéristiques des emplois se trouvent de plus en plus éloignées des caractéristiques de la population handicapée (niveau de qualification requis plus élevé, fort renouvellement des métiers — numérique —, élargissement des compétences nécessaires, polyvalence, capacité d'adaptation).

Il reste difficile d'ouvrir certains métiers moins qualifiés à la population handicapée. Les métiers des services à la personne par exemple sont confrontés à des exigences de diplôme et à des freins culturels. Les personnes handicapées rencontrent des difficultés pour s'adapter à la flexibilité du marché du travail (contrats précaires, etc.). Enfin, dans un contexte de recherche de compétitivité, les entreprises haussent leurs exigences en termes de performance.

En parallèle et pour les mêmes raisons, le taux d'emploi reste faible, 46 % contre 70 % pour la population générale. Ce faible taux d'emploi est renforcé par les règles d'attribution et la difficulté du cumul avec les différentes prestations.

Le handicap reste la première cause de discrimination à l'embauche.

Le nombre de travailleurs handicapés indépendants augmente.

## HYPOTHÈSE 2. UN MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS FAVORABLE A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES, QUI SONT MOINS NOMBREUSES ET PLUS SOUVENT EN EMPLOI

---

- Le marché du travail est plus favorable à l'emploi des personnes handicapées (2/3 sont en emploi). Le taux de chômage est en net recul, du fait de l'évolution de leurs compétences, de leur présence dans des secteurs porteurs et d'un nouveau fonctionnement du marché du travail, caractérisé par la flexisécurité, un niveau de performance différencié, une conjoncture économique améliorée.

*Toile de fond : un marché du travail au fonctionnement profondément renouvelé avec sécurisation des parcours, flexisécurité effective, formation tout au long de la vie, la compétence plus que la qualification, dans un contexte économique en cours de redressement.*

- *Le secteur des services, et en particulier les services à la personne, est pourvoyeur d'emploi, le recul des emplois dans l'industrie est ralenti, les emplois qualifiés progressent comme les emplois peu qualifiés dans certains secteurs (commerce, services liés à l'environnement, etc.).*
- *Le chômage recule et les plus jeunes, les plus anciens et les moins qualifiés connaissent des taux de chômage équivalents à l'ensemble de la population active.*

Des facteurs stabilisent la population handicapée potentiellement présente sur le marché du travail. Le recul du chômage, le vieillissement de la population active, et la montée des problématiques liées au bien-être au travail limitent l'augmentation du handicap liée à l'âge. Désormais, un nombre plus important de personnes handicapées avant l'âge adulte parvient à intégrer le marché du travail ordinaire. Seulement 65 % des handicapés le sont devenus en cours de vie, soit 20 points de moins par rapport à la situation actuelle.

La forte diminution du taux de chômage des personnes handicapées est rendue possible par une reprise économique modérée, mais durable, par une population active handicapée mieux formée, relativement moins âgée et progressivement présente dans des secteurs porteurs (les services, le numérique).

Certains métiers moins qualifiés s'ouvrent à la population handicapée (baisse des freins culturels et de l'exigence de diplôme) et le spectre des emplois potentiels dans l'ensemble des branches existantes s'élargit. Cette ouverture tient compte de l'évolution des caractéristiques des emplois de plus en plus éloignées des caractéristiques des populations handicapées (niveau de qualification requis plus élevé, fort renouvellement des métiers, élargissement des compétences nécessaires, polyvalence, capacité d'adaptation).

Les politiques d'accompagnement permettent aux personnes handicapées de s'adapter à la flexibilité du marché du travail (contrats précaires).

La différenciation des niveaux d'exigence de performance de la part des entreprises, pour certains publics et certaines durées, est considérée comme acquise et aidée financièrement.

Les entreprises intègrent de nouveaux comportements en matière de recrutement, avec des méthodes de mise en situation. Elles développent une approche de la compétence plus collective et collaborative.

En parallèle et pour les mêmes raisons, le taux d'emploi progresse nettement, 60 % contre 70 % pour la population générale. Ce taux d'emploi est renforcé par les règles d'attribution et la facilitation du cumul avec les différentes prestations.

La discrimination à l'embauche des personnes handicapées diminue nettement et le nombre de travailleurs handicapés indépendants augmente.

### HYPOTHÈSE 3. UN MARCHÉ DU TRAVAIL QUI OFFRE UN LARGE CHAMP DE POSSIBILITÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES

---

- Un marché du travail aux frontières plus poreuses entre activités marchandes et non marchandes (activités culturelles, bénévolat, etc.) et qui offre un large champ de possibilités (temps partiel, auto-entrepreneuriat) aux personnes handicapées. Le taux d'activité (emploi et activités) des personnes handicapées est largement amélioré. Plus de 4 personnes handicapées sur 5 s'inscrivent dans ce cadre.

*Toile de fond : un marché du travail au fonctionnement profondément renouvelé, avec un secteur ouvert à la concurrence mondiale, mais aussi tourné vers des préoccupations plus sociétales aux exigences différenciées... dans un contexte économique profondément moins tourné vers la recherche de croissance à tout prix.*

### DOCUMENTS

---

- Note DARES bilan 2012 « Emploi, chômage, population active », 2013.
- L'emploi en France depuis trente ans, Jean-Louis Dayan, 2008.
- Les métiers en 2020, DARES, 2012.
- L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011, DARES, 2013.
- Rapport du gouvernement au parlement sur la mise en oeuvre de la politique nationale en faveur des personnes handicapées, 2012
- Emploi et chômage des personnes handicapées, DARES, 2012.
- CAS ; Travail et emploi dans 20 ans.
- Anact, Prospective travail et changement 2053
- Club Handicap : innovation et emploi – Livre blanc
- Agefiph : tableaux de bord : les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées (plusieurs années)
- ...

## ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP 2025

---

Première étude prospective de cette ampleur réalisée en France sur cette thématique, elle propose **une vision partagée des évolutions possibles à l'horizon 2020-2025, fondée sur des scénarios réalistes**. L'objectif étant de se doter des moyens d'anticiper, de se préparer à ces éventuels changements et d'offrir aux acteurs concernés des clés pour mieux agir. L'autre originalité forte de cette démarche réside dans la co-élaboration de cette étude, sur un mode participatif, par un grand nombre d'acteurs qui donne lieu à des échanges et productions intermédiaires favorisant la construction de la réflexion.

Étude prospective à l'initiative de la Société Générale et de l'ADAPT

Réalisé avec : Aéroports de Paris / Agefiph / BPCE / Malakoff Médéric / Orange / SAGE / SNCF

Pilotée par le GERPA (Groupe ressources prospective) avec les Jardins de la Cité et Handirect

Conseiller scientifique : Philippe Durance, Professeur titulaire de la Chaire de prospective et développement durable, Conservatoire national des arts et métiers.

## UNE BASE D'INFORMATION PROSPECTIVE

### AU SERVICE DE L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES

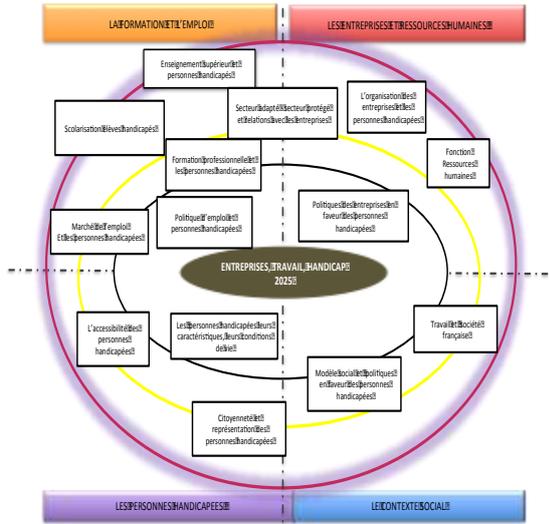
---

Cette étude a donné lieu à la constitution de la première base d'information rétro-prospective partagée par les différents acteurs dont l'objectif est de permettre au-delà de son utilisation au profit de cette étude d'améliorer l'information, la connaissance et la compréhension de notre sujet « Entreprises, travail et handicap ». Cette base d'information est mise à disposition de tous les acteurs concernés sous un format libre d'accès.

Elle est constituée de quatorze dossiers prospectifs d'une quinzaine de pages chacun qui retracent les évolutions passées, présentes et les hypothèses sur l'avenir des principaux facteurs qui vont jouer un rôle sur « Entreprises, travail, handicap 2025 ». Ces dossiers sont le fruit d'un important travail documentaire, de recueil d'avis d'experts au travers d'entretiens et de travaux collectifs du groupe de travail.

**La base d'information prospective est mise à disposition de l'ensemble des parties prenantes sur un site internet qui public à partir de l'automne 2015 sur : <http://www.travail-handicap2025.fr>**

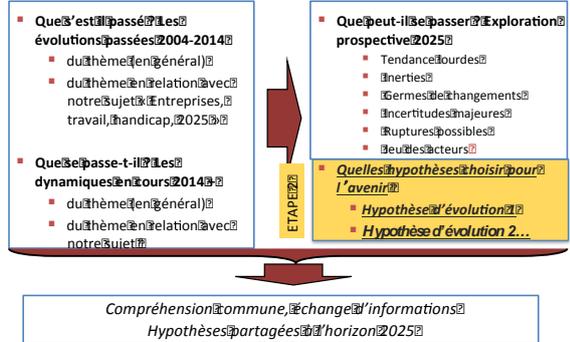
**LES DOSSIERS PROSPECTIFS**



Entreprises, travail et handicap : prospective 2025

23

**Les dossiers prospectifs de la base d'information prospective**



Entreprises, travail et handicap : prospective 2025