

Emploi et exclusion sociale dans le département de Savone

Table des matières

Introduction - L'Emploi et les milieux défavorisés	3
Rappel Méthodologique	4
Le Département de Savone.....	5
1 Les données des A.N.P.E. du département de Savone. Etude comparée entre la demande et l'offre d'emploi des personnes handicapées.....	6
1.1 Les chiffres.....	6
1.2 Le Sexe.....	7
1.3 Les Tranches d'âge.....	10
1.4 L'état civil.....	13
1.5 Le niveau scolaire.....	16
1.6 Le degré d'invalidité.....	21
1.7 Les secteurs d'activité.....	24
1.8 Le type de contrat.....	27
1.9 Brefs aperçus sur la situation dans les alentours du département de Savone.....	32
1.9.1 Albenga et son pays.....	32
1.9.2 Savone et son pays.....	32
1.9.3 La Vallée Bormida.....	33
2 La Formation pour catégories défavorisées financée par le Département de Savone.....	35
3 L'insertion professionnelle dans le Département de Savone.....	39
4 La possibilité qu'ont les handicapés d'être embauchés.....	41

Introduction - L'Emploi et les milieux défavorisés

L'approbation de la Loi 68/99 – «*Réglementation sur le droit au travail des personnes handicapées*» a été un tournant aussi bien d'un point de vue culturel que d'un point de vue institutionnel en ce qui concerne les politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées. La nouvelle loi a de fait remplacé l'institution de l'insertion ciblée, contrairement à ce qui se passait auparavant, quand la loi obéissait à des critères purement quantitatifs et à des mécanismes bureaucratiques de l'insertion "obligatoire". La mesure dite de l'insertion ciblée vise, d'une part, à valoriser le potentiel et les compétences du travailleur défavorisé dans le marché du travail; d'autre part, elle peaufine les procédures de "matching" entre la demande et l'offre, en accordant un rôle central aux A.N.P.E. départementales qui gèrent les listes de ces travailleurs.

Ce perfectionnement, certes, améliore la qualité de l'emploi du travailleur et des entreprises, mais il augmente aussi la complexité de leur rencontre. Cela a le but ambitieux d'accroître le degré de satisfaction. La loi est entrée en vigueur le 18 janvier 2000; son application fait l'objet d'un compte-rendu, tous les deux ans, au Parlement, de la part du Ministre du Travail et des Politiques Sociales qui, entre autres, rend compte des chiffres la concernant dans son ensemble. Ces données sont envoyées, tous les ans, au Ministère par les Conseils Régionaux. A ce propos, le deuxième Compte-rendu (de l'an 2003), fait aussi référence à l'introduction de nouveaux outils et de nouvelles méthodes de recueil des données, entre autres informatiques, qui sont en mesure d'acquiescer des informations aussi bien qualitatives que quantitatives, d'après des critères d'homogénéité des données et de standardisation des indicateurs¹

C'est bien dans ce cadre que se situe la présente enquête, surtout par rapport aux méthodes de recueil et de standardisation des données qui sont en cours d'être perfectionnées. Son but est de tracer, sur la base de critères quantitatifs, un profil essentiel de la relation qui existe entre les handicapés et l'emploi dans les Départements de Savone et de La Spezia, aux termes de la loi 68/99. Quelle personne handicapée pour quel travail? Qui est intéressé à trouver un emploi en s'inscrivant à l'A.N.P.E. en vertu de la Loi 68/99? Qui suscite vraiment l'intérêt des entreprises et ceci pour quel type d'emploi? Quelles activités de formation, pour quel genre d'usager, et quelles sont les interventions en matière d'insertion professionnelle qui sont effectuées par les deux Départements concernant les personnes handicapées? Quelle est la typologie des entreprises qui les embauchent? Y a-t-il des éléments qui posent des problèmes importants ou, au contraire, y a-t-il des éléments si positifs dont on ne peut nier l'évidence. Ce sont bien toutes ces questions qui ont orienté l'enquête. Les systèmes de recueil et de classement des informations, comme on l'a dit, sont encore à l'étude et les archives utilisées pour l'analyse n'ont pas un but de connaissance, mais au contraire, il s'agit bien d'archives de type administratif. Le projet Equal-Artis même, parmi ces buts, inclut la création d'une banque de données qui va permettre le recueil de manière plus appropriée, afin de rendre plus opérationnel et plus efficace le réseau des services engagés dans l'insertion des personnes en difficulté.

Actuellement, la nature des données recueillies n'a pas permis une analyse portant sur les différents niveaux d'étude de l'enquête.

Cependant, on a essayé de dresser un bilan du rapport travail/handicap dans les deux Départements dont le noyau est constitué par la recherche qui a porté sur ceux qui sont inscrits sur les listes des handicapés des A.N.P.E. des départements de Savone et de La Spezia au 31 décembre 2004 et sur ceux qui ont été embauchés pendant la période 2002-2004.

En d'autres termes, l'enquête a porté tant sur l'offre que sur la demande d'emploi des personnes handicapées, en comparant les données recueillies. De plus, on a effectué une analyse d'ensemble concernant la formation des personnes handicapées, la typologie d'un échantillon d'entreprises qui les ont embauchées et enfin la typologie d'emploi qui leur a été proposé. A l'exception de ce dernier

¹ Ministère du Travail et des Politiques Sociales - Direction générale pour l'emploi, l'orientation et l'information, *Seconda Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della L. 68/99 – "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"* (Deuxième Compte-rendu au Parlement sur l'état d'application de la L. 68/99 – "Normes pour le droit au travail des handicapés") 2002-2003, p. 10.

sujet de recherche, l'enquête porte principalement sur les personnes handicapées dont le statut est défini par la Loi 68/99 et non pas sur les personnes en difficulté au sens large.

Rappel Méthodologique

En ce qui concerne la première section de la recherche, les données de départ étaient constituées par les listes fournies par le A.N.P.E. du Département de Savone, dont faisaient partie les personnes handicapées définies par la Loi 68/99 au 31/12/2004, et les listes de ceux qui ont obtenu un contrat d'embauche par le même A.N.P.E. en 2002, en 2003 et en 2004. Le but de l'enquête a été celui d'analyser de manière approfondie la comparaison entre la demande et l'offre d'emploi des personnes handicapées.

L'univers de la demande a été calculée en tant que la somme des contrats d'embauche sur une période de trois ans. Bien que cette période soit trop courte pour être considérée fiable, on n'a pas négligé, malgré tout, d'étudier ces données année par année en essayant de tirer les conclusions les plus importantes, à partir des analyses longitudinales, aussi.

En ce qui concerne l'analyse de l'offre, on a choisi d'effectuer le recueil annuellement et non pas de façon ponctuelle. Par conséquent, on a considéré que l'offre d'emploi, en 2004, correspond à la somme de ceux qui ont été embauchés (pendant une période de 12 mois) et de ceux qui sont inscrits sur les listes (au 31 décembre). La méthode choisie a permis de comparer les deux univers les plus significatifs, d'un point de vue quantitatif, qu'on pouvait obtenir, à partir des données utilisables.

Puisque les données concernant le handicap et notamment celles concernant l'emploi des personnes handicapées, comme on l'a déjà remarqué, sont hétérogènes aussi bien par période de référence que par les méthodes de recueil de données, les comparaisons avec d'autres sources d'information l'ont été forcément aussi.

En ce qui concerne la Région de la Ligurie, on a utilisé les données les plus récentes (2002) de l'ouvrage de l'Agence Ligurienne pour l'Emploi rédigé par D. Arkel, dont le titre est «*L'Application de la Loi 68/99 en Ligurie - Compte-rendu de l'année 2003*»; en ce qui concerne les données relatives aux personnes handicapées en Italie, il y a celles de l'Istat (l'INSEE français) qui remontent à l'année 1999 (les plus récentes). Elles ont été obtenues à la suite de l'enquête qui portait sur «*Les Conditions de santé et le recours aux services sanitaires*» et elles font référence à la tranche de la population active des personnes handicapées, bien sûr.

Concernant quelques-unes des données sur les personnes handicapées inscrites en vertu de la Loi 68 au A.N.P.E., on fait référence au compte-rendu du Ministère du Travail et des Politiques Sociales lu au Parlement - déjà mentionné - qui contient des données très concises et mises à jour jusqu'à l'année 2003.

Son but a donc été celui de donner un aperçu sur la relation existant entre les personnes handicapées et l'Emploi dans les deux Départements, caractérisée par l'absence d'erreurs méthodologiques, si ce n'est quelques imprécisions, difficiles, hélas, à éviter.

Les données ont été élaborées et importées par le logiciel statistique appelé SPSS. Les tables de correspondance produites ont été élaborées et sélectionnées en fonction de leur importance.

Le point central de l'enquête a porté sur l'univers de la demande, c'est à dire sur l'ensemble de ceux qui ont obtenu un emploi. Pour chacune des variables examinées, l'étude a également concerné l'offre et, là où il y avait des données utilisables, la demande et l'offre ont été regroupées dans un contexte plus grand, c'est à dire au niveau régional, voire même national.

Le Département de Savone

1 Les données des A.N.P.E. du département de Savone. Etude comparée entre la demande et l'offre d'emploi des personnes handicapées

1.1 Les chiffres

Pendant la période 2002-2004, les A.N.P.E. du Département de Savone ont effectuée 379 contrats d'embauche de personnes handicapées. Entre la première et la dernière année, le nombre de contrats diminue constamment, respectivement de 29 et 15 unités par an (144 contrats d'embauche en 2002; 125 en 2003; 110 en 2004).

Le nombre de demandes d'emploi ne correspond pas à celui des personnes «placées» qui, lui, est légèrement inférieur (361) car en 2004 six personnes ont pu bénéficier de deux différents contrats d'embauche, en 2003 ce «double contrat» a concerné quatre personnes handicapées; en 2004 quatre effectifs ont été placés deux fois et deux effectifs trois fois.

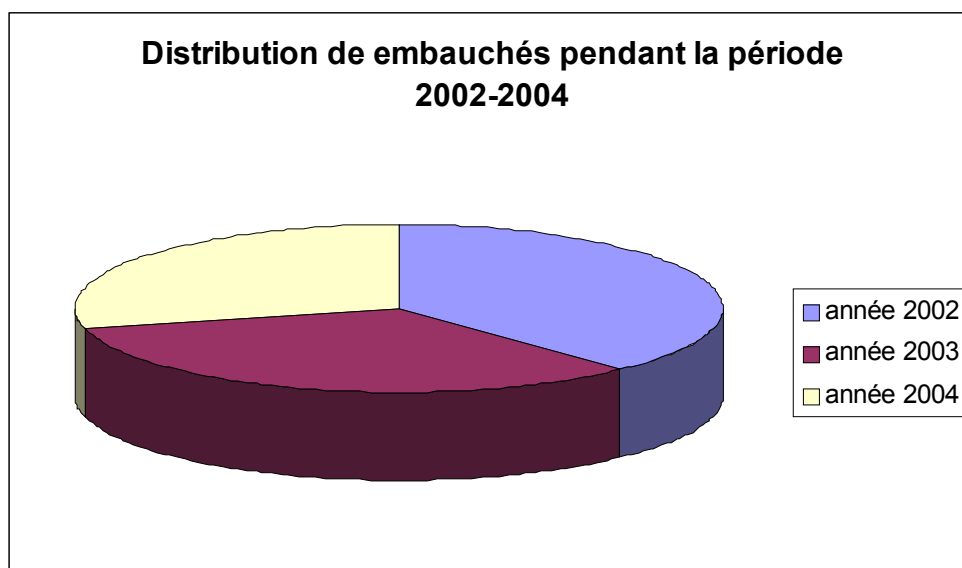
Dans le but de bien cibler l'objet de l'enquête, qui est la demande d'emploi des personnes handicapées, on va toujours faire référence au nombre total des contrats d'embauche, en estimant que ceux qui ont été «placés» plusieurs fois, sont des personnes distinctes, puisque le nombre est si petit qu'il ne peut pas avoir d'influence directe sur les résultats.

Pendant l'année 2004, l'offre d'emploi des personnes handicapées a été de 888 effectifs. Ce chiffre est le résultat de l'addition entre le nombre de ceux qui ont eu un contrat d'embauche pendant l'année (110) et le nombre de ceux qui se sont inscrits sur les listes de l'A.N.P.E. au 31 décembre 2004 (778), selon la loi 68/99.

Tableau 1.1.1 Nombre de sujets embauchés à Savone pendant la période 2002-2004

	année 2002	année 2003	année 2004	Total
V.A.	144	125	110	379
%	38%	33%	29%	100%

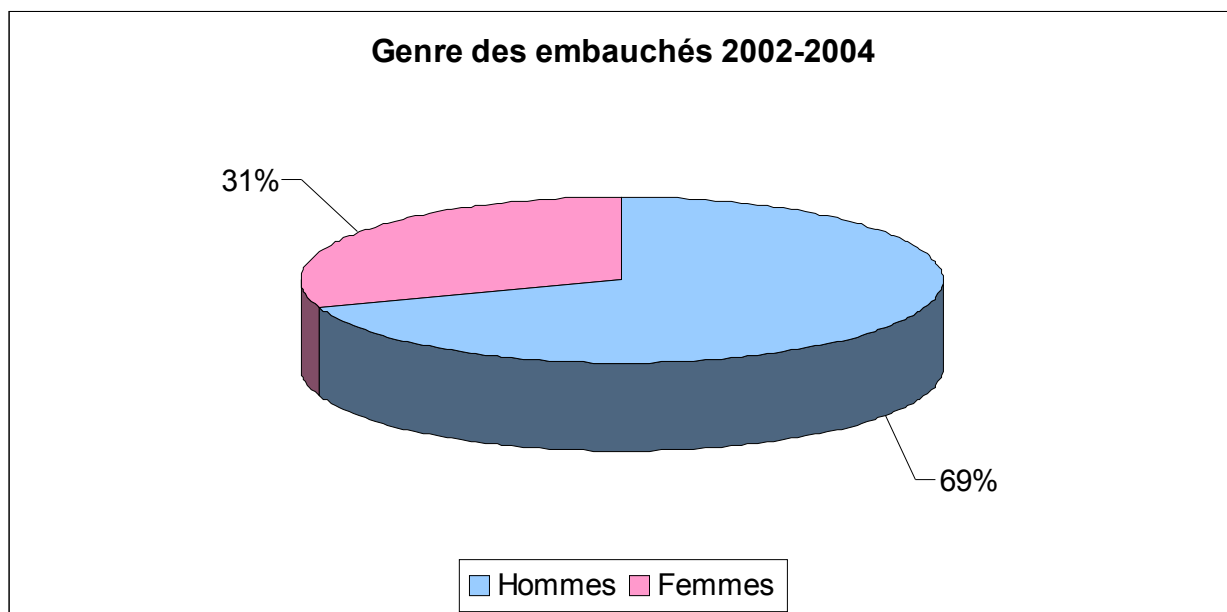
Schéma 1.1.1



1.2 Le Sexe

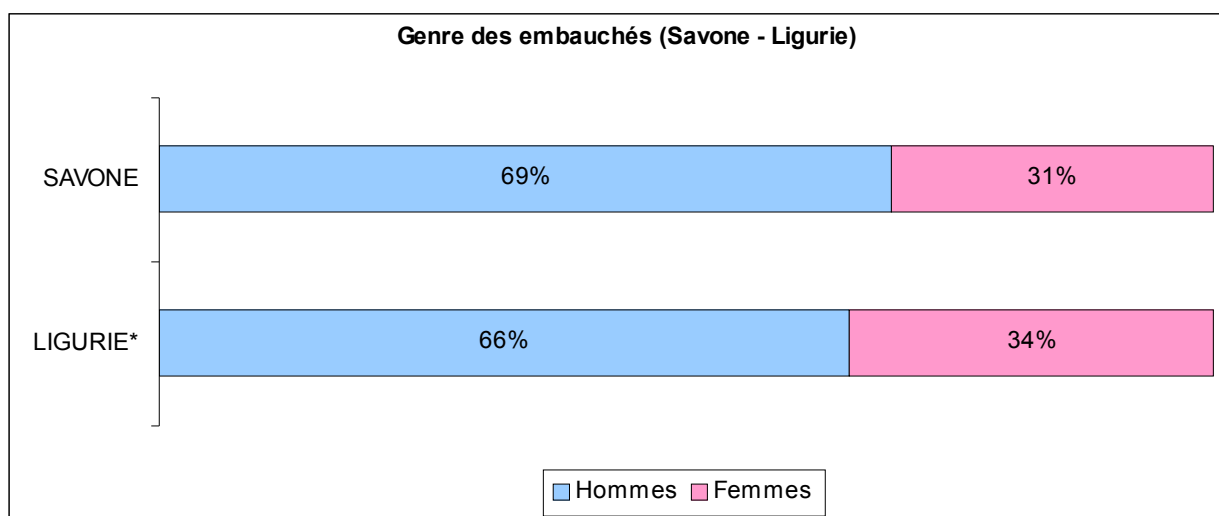
Parmi ceux qui ont été embauchés, en vertu de la Loi 68/99, les hommes représentent plus des deux tiers du total (69/100).

Schéma 1.2.1



Ces résultats montrent de manière légèrement plus marquée qu'auparavant, que le nombre des hommes est largement majoritaire que celui des femmes parmi ceux et celles qui ont été embauchés, dans la Région toute entière (66/100 d'hommes et 34/100 de femmes).

Schéma 1.2.2



Source: "L'applicazione della L. 68/99 in Liguria – Rapporto 2003, Agenzia Liguria Lavoro" ("L'application de la Loi 68/99 en Ligurie – Compte-rendu de l'année 2003, Agence Ligurienne pour l'Emploi")

La proportion est davantage au détriment des femmes, si l'on considère les résultats de la dernière année; le nombre d'hommes embauchés atteint 75%, en dépassant de six points la moyenne sur les trois années de référence (2002-2004). En d'autres termes, seule une femme sur trois hommes est entrée dans la vie active.

Tableau 1.2.2 Nombre de sujets embauchés à Savone, par sexe. (2002-2004)

	2002		2003		2004		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Hommes	98	68%	83	66%	82	75%	263	69%
Femmes	46	32%	42	34%	28	25%	116	31%
Total	144	100%	125	100%	110	100%	379	100%

Ces données confirment le fait que le nombre de demandeurs d'emploi, porteurs de handicap, est constitué en majorité par des hommes; ceci n'est pas nouveau, soit si l'on compare ce chiffre au niveau du département de Savone, soit si on le rapporte au niveau national. Dans le premier cas, en se référant aux chiffres en 2004 de l'Observatoire du marché du travail du département de Savone, du nombre d'embauches des huit premiers mois, il en découle que les femmes n'ont pas les mêmes chances que les hommes. En effet, celles qui ont trouvé un emploi par le biais de l'A.N.P.E. ne représentent que 25% du total des inscrites; tandis que ce nombre est plus élevé lorsqu'il s'agit de femmes non handicapées (46%)².

De même, tout en n'ayant pas de données au niveau national, à partir des comptes-rendus et des élaborations statistiques publiées dernièrement par les Observatoires sur le marché du travail de différents Départements italiens dotés de profils socio-économiques divers, on peut supposer, pour l'Italie du Nord, que le nombre des hommes handicapés ayant eu un emploi prime, certes, sur celui des femmes, mais il ne dépasse pas de beaucoup 60%.

Cette supposition a une valeur exclusivement orientative, mais, par exemple, dans le département de Padoue, le nombre d'hommes embauchés entre 1999 et avril 2004 est égal à 63%³; dans le département de Trente, en 2003⁴ le chiffre est le même; par contre dans le département de Turin, le pourcentage est à la baisse depuis 2001 (61%) jusqu'à 2003 (58%)⁵. En 2004, dans le département de Pavie, le taux est de 60%⁶.

La situation dans le Département de Savone met donc en évidence un des points les plus graves en matière d'emploi pour ce segment de personnes en conditions de désavantage social, car, jusqu'à présent, "la discrimination de genre reste un des problèmes principaux à affronter pour évaluer

² Cfr. Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Savona, *Il lavoro in provincia di Savona – 2° Quadrimestre – Anno 2004*, a.4 n.2, p. 24 (Observatoire du marché du travail du département de Savone, Le travail dans le département de Savone – deuxième période de 4 mois de l'année)

³ Cfr. Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Padova, *Il collocamento mirato nella Provincia di Padova: la situazione a quattro anni dall'entrata in vigore della l. 68/99*, p. 2. (Observatoire du marché du travail du département de Padoue, Le travail dans le département de Padoue: la situation 4 année après l'approbation de la Loi 68/99)

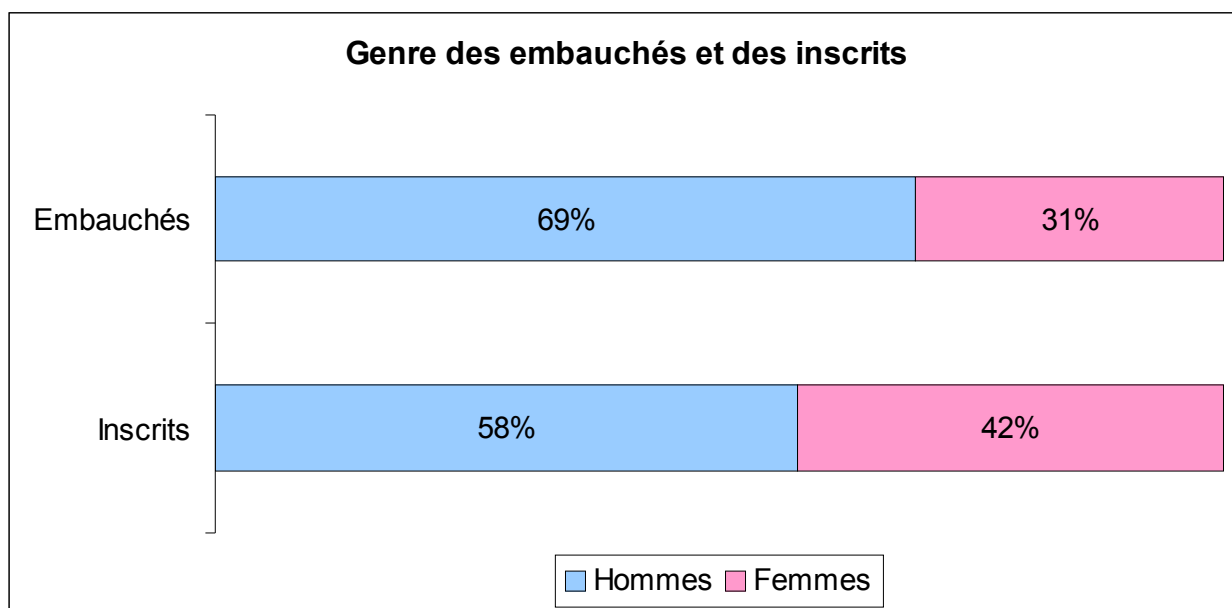
⁴ Cfr. Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, *XIX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento*, p. 255. (Observatoire du marché du travail du département de Trente, XIX compte-rendu sur l'emploi dans le département de Trente)

⁵ Cfr. Osservatorio provinciale sul Mercato del Lavoro della Provincia di Torino, *L'avviamento al lavoro di persone disabili nel 2001. E primi dati relativi al 2002 (gennaio-maggio)*, p. 13; *Id.*, *Alcuni dati di sintesi del rapporto 'Il mercato del lavoro nella provincia di Torino nel 2003'*, p. 10. (Observatoire départementale du marché du travail du département de Turin, L'insertion professionnelle des handicapés dans l'année 2001. Et premiers donnés de l'année 2002. Synthèse des donnés du compte-rendu «Le marché du travail du département de Turin en 2003 »

⁶ Provincia di Pavia. Servizio Collocamento disabili, *Disabili e lavoro: il bilancio di un anno. Seminario di presentazione*, 17 febbraio 2005. (Département de Pavie. Service pour l'insertion professionnelle des handicapés, Handicapés et travail: bilan annuel. Séminaire de présentation, 17 février 2005)

correctement les policy visant l'insertion professionnelle des handicapés"⁷. C'est notamment la valeur moyenne des employés hommes pendant la période qui devient significative, car elle explique, au moins partiellement, le fait que les hommes ont beaucoup plus de facilité à trouver un emploi (75% dans la dernière année); la raison réside dans l'augmentation des postes à pourvoir dans le secteur industriel, secteur qui est, par définition, le bassin d'emploi pour les hommes⁸. Cela dit, il faut intégrer l'analyse par une remarque qui est une correction partielle et qui ouvre un autre horizon de recherche. Pendant l'année 2004, le nombre d'offres d'emploi concernant les handicapés du département de Savone, a été calculé comme étant l'addition entre le nombre de ceux qui ont trouvé un travail et celui de ceux qui ont des chances de le trouver par le biais des A.N.P.E.. Ce nombre est égal à 58% pour ce qui est des hommes et 42% pour les femmes.

Schéma 1.2.3

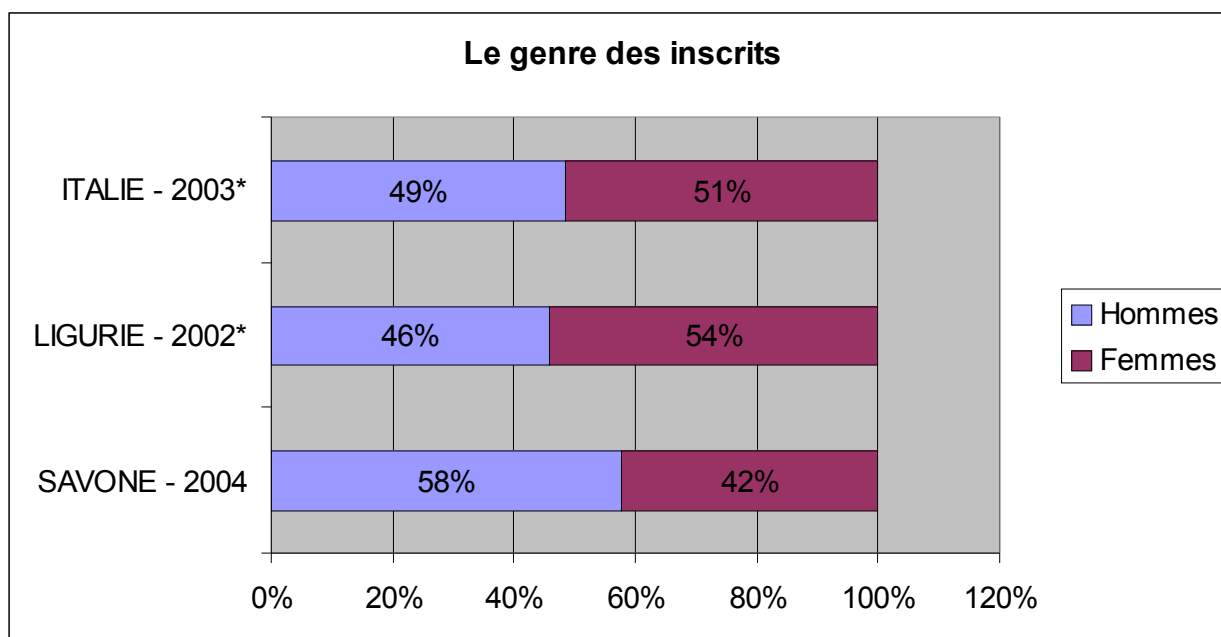


Mais les résultats nous montrent un autre aspect de la recherche. En effet, aussi bien au niveau régional qu'au niveau national, le pourcentage d'hommes est inférieur à 50%: 46% en Ligurie; 49% en Italie.

⁷ P. Checucci, F. Deriu, *Avviamento al lavoro delle persone disabili*, in *Rapporto Isfol 2004*, (extrait I.1.3. Temi in primo piano – Thèmes en évidence) , p. 11. ("L'insertion professionnelle des handicapés, dans Compte-rendu Isfol 2004")

⁸ Cfr. les élaborations successives p.10

Schéma 1.2.4



*Source: “L’applicazione della L. 68/99 in Liguria – Rapporto 2003, Agenzia Liguria Lavoro” (“L’application de la Loi 68/99 en Ligurie – Compte-rendu de l’année 2003, Agence Ligurienne pour l’Emploi”)

**Source: “Istat - Indagine sulle condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, 1999” (“Istat – Compte-rendu sur les états de santé et recours aux services de santé publiques ”)

Dans ce schéma, on remarque que, d’une part, les hommes du département de Savone trouvent beaucoup plus souvent que les femmes un emploi et ceci est à l’opposé de ce qui se passe dans d’autres Départements liguriens et en Italie aussi. D’autre part, le pourcentage des inscrits aux A.N.P.E. est principalement composé par les hommes tant au niveau régional qu’au niveau national. C’est donc un résultat qui peut faire l’objet d’autres réflexions.

1.3 Les Tranches d’âge

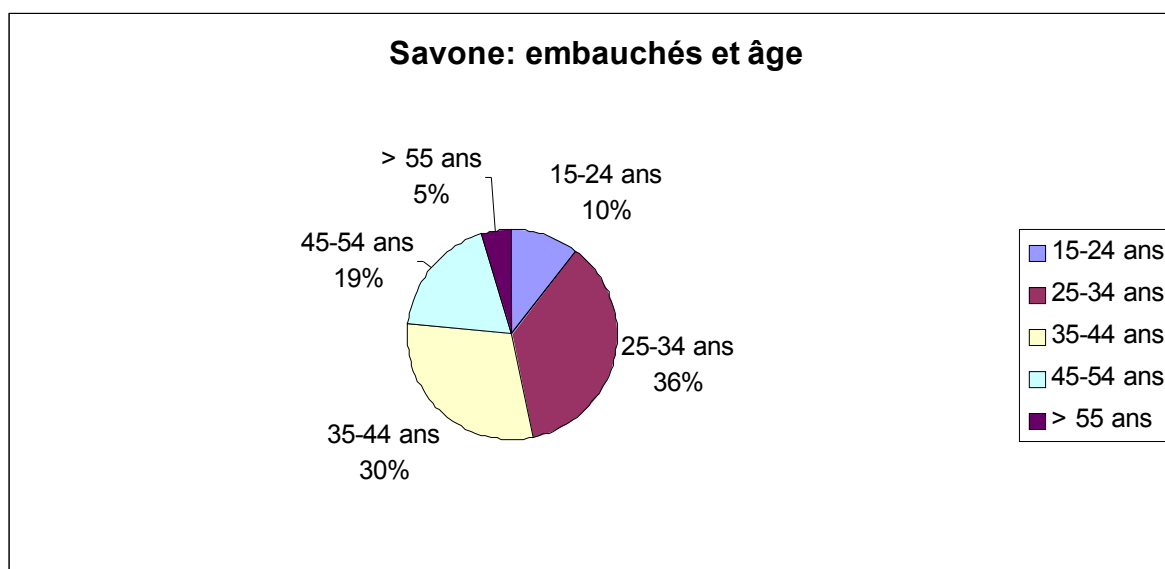
L’âge moyen de ceux qui ont été embauchés par le biais de l’A.N.P.E. de Savone, entre 2002 et 2004, se situe autour de 38 ans et il augmente d’un point à chaque année. En 2002, il se situe autour de 37 ans; en 2004, l’âge moyen est égal à 39 ans. Il s’agit d’un résultat qui correspond, d’une part, à la double disposition du nombre d’embauches réalisées par tranches d’âge. C’est à dire que les personnes âgées de 25-34 ans et celles âgées de 35-44 ans sont celles qui sont le plus souvent embauchées par les entreprises. Le nombre d’embauches dans les deux tranches d’âge est respectivement égal à 30,6% et à 36%.

D’autre part, il y a eu une croissance progressive de la tranche d’âge la plus vieille (35-44 ans), au détriment de la plus jeune (25-34 ans).

Tableau 1.3.1: Nombre de sujets embauchés à Savone par tranches d'âge (2002-2004)

	2002		2003		2004		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
15-24 ans	15	10,4%	12	9,6%	9	8,2%	36	9,5%
25-34 ans	52	36,1%	38	30,4%	26	23,6%	116	30,6%
35-44 ans	43	29,9%	43	34,4%	51	46,4%	137	36,1%
45-54 ans	27	18,8%	22	17,6%	16	14,5%	65	17,2%
> 55 ans	7	4,9%	10	8,0%	8	7,3%	25	6,6%
Total	144	100%	125	100%	110	100%	379	100%

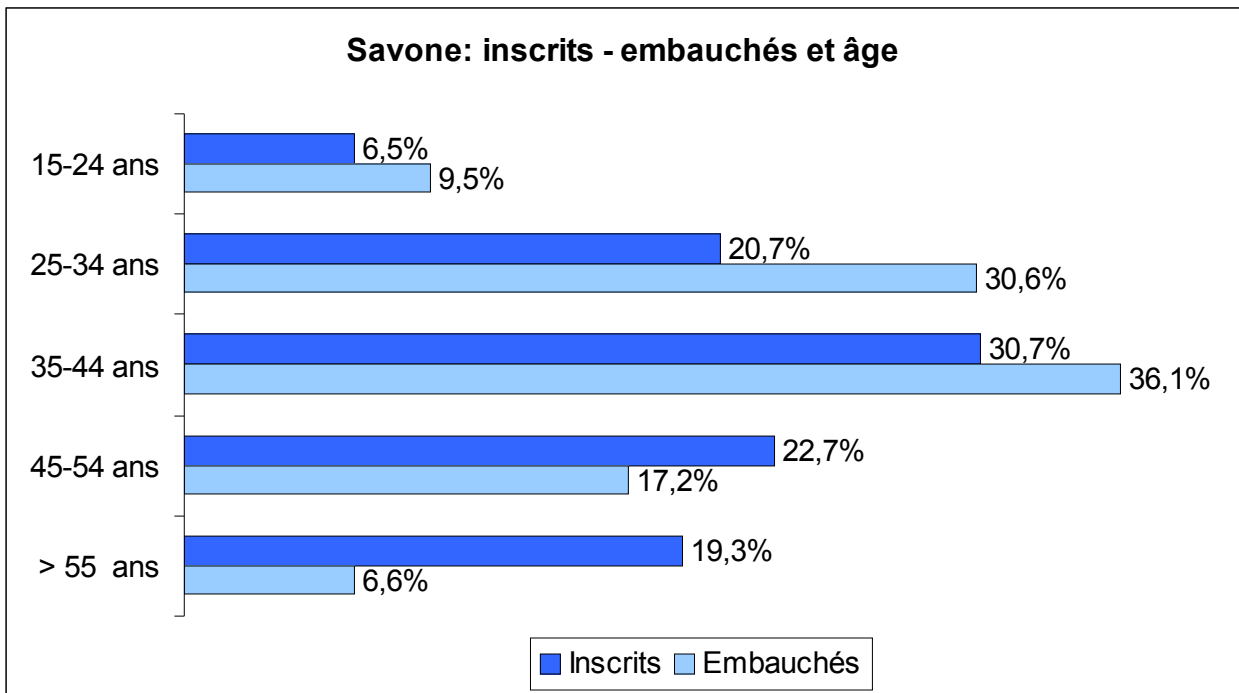
Schéma 1.3.1



Au cours de ces trois années, la tendance du nombre d'embauches a mis en évidence une allure régulière. Cette dernière diminue de manière plus ou moins marquée, en ce qui concerne toutes les tranches d'âge, sauf celle des 35-44 ans qui, dans l'ensemble de ceux qui ont été embauchés, constitue la part la plus élevée - elle est supérieure d'un tiers (36%) - en 2004 son taux est égal à presque la moitié (46%). Même la tranche d'âge des 25-34 ans a un certain poids sur l'ensemble, mais, après avoir été à la tête du nombre d'embauches en 2002 (36%), elle diminue de six points, en passant à 23% en 2004. En plus, le résultat concernant ceux ayant plus de 54 ans, qui atteint 6,6% des embauches, met en relief une tendance peu stable.

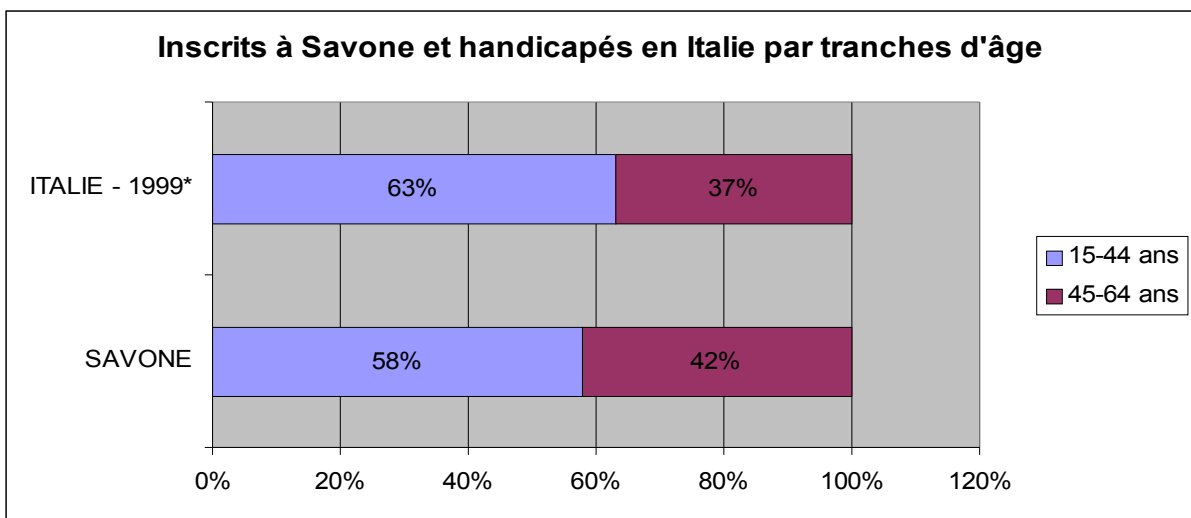
Dans le cadre de la demande, par ailleurs, si le groupe des 35-44 ans apparaît comme étant privilégié, l'intérêt qu'il suscite est quelque peu réduit à l'avantage de la tranche d'âge des 25-34 ans lorsque l'objet de l'analyse porte essentiellement sur la relation existant entre l'offre et la demande. Son taux est plus élevé de dix points en comparant le nombre d'embauches et le nombre de ceux et de celles qui sont inscrits.

Schéma 1.3.2



De manière plus générale, la comparaison par âge entre le nombre des sujets inscrits et celui des sujets embauchés (schéma 1.3.2) montre que le pourcentage des jeunes et des adultes jusqu'à l'âge de 44 ans a un poids considérable sur l'ensemble des embauches; il dépasse, en effet, celui des tranches d'âge respectives, sur le total des inscrits. En outre, ce chiffre tend à s'inverser pour ce qui est de ceux qui ont plus de 44 ans, en confirmant le fait que les listes établies en vertu de la Loi 68 sont une chance inversément proportionnelle à l'augmentation de l'âge. Ce résultat pose un problème de fond, surtout à cause du fait que si les listes de l'A.N.P.E. de Savone sont comparées à la répartition des handicapés par tranches d'âge au niveau national (schéma 1.3.3), elles semblent «attirer» des parts importantes de personnes ayant plus de 44 ans.

Schéma 1.3.3



* Source: Istat - Indagine sulle condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, 1999 ("Istat - Compte-rendu sur les états de santé et recours aux services de santé publiques, 1999")

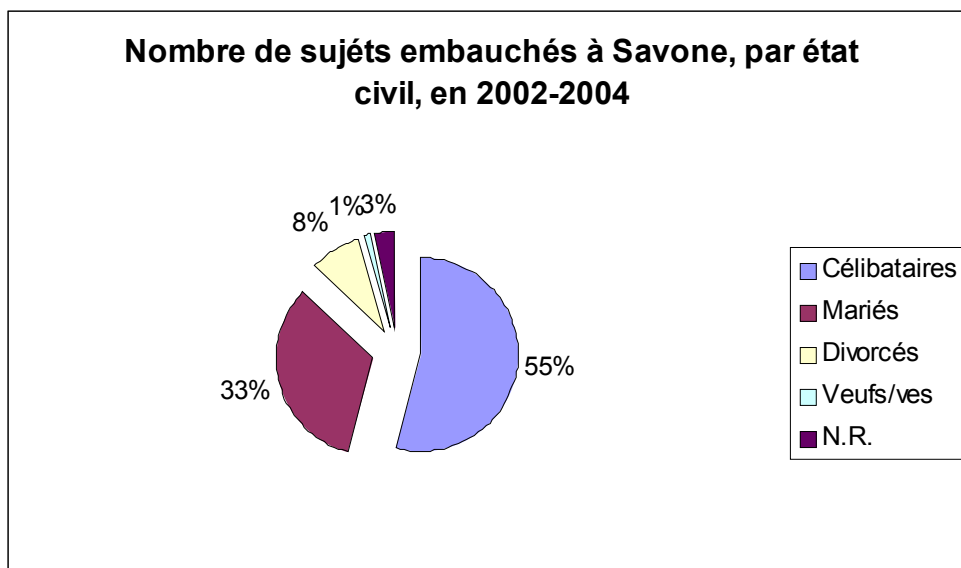
1.4 L'état civil

Parmi les handicapés de Savone qui, pendant la période 2002-2004, sont entrés dans la vie active, les célibataires représentent le nombre le plus important (plus de la moitié).

Table 1.4.1: Sujets embauchés à Savone par état civil 2002–2004

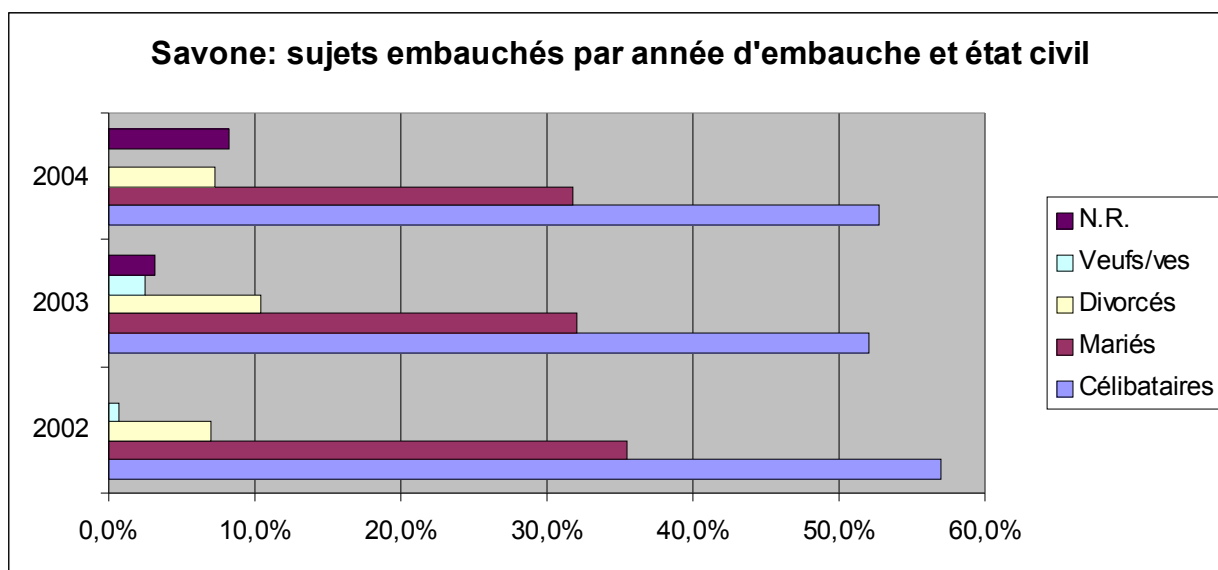
	2002		2003		2004		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Célibataires	82	56,9%	65	52,0%	58	52,7%	205	54,1%
Mariés	51	35,4%	40	32,0%	35	31,8%	126	33,2%
Divorcés	10	6,9%	13	10,4%	8	7,3%	31	8,2%
Veufs/veuves	1	0,7%	3	2,4%			4	1,1%
N.R.			4	3,2%	9	8,2%	13	3,4%
Total	144	100%	125	100%	110	100%	379	100%

Schéma 1.4.1



Le nombre de mariés est égal à un tiers par rapport au total, mais au fil des années, il baisse légèrement, mais de façon constante (d'environ un point chaque année). Cela semble le seul type de résultat digne d'intérêt.

Schéma 1.4.2



La comparaison entre le nombre d'inscrits et celui de ceux qui ont eu un travail tend d'ailleurs à tourner à l'avantage des célibataires. Ces derniers constituent, d'une part, presque la moitié des inscrits, ce qui explique comment l'absence de liens familiaux est, en elle-même, une forte motivation, de la part du handicapé, à se proposer sur le marché du travail, par le biais de l'A.N.P.E. bien sûr. D'autre part, ils suscitent, de toute évidence, un intérêt de plus en plus grand chez les entreprises (schéma 1.4.3).

Le fait que les handicapés du département de Savone se montrent plutôt intéressés au réseau des A.N.P.E. est confirmé aussi, en comparant l'état civil de ceux qui sont inscrits à l'A.N.P.E. de Savone et celui des autres handicapés, au niveau national (schéma 1.4.4).

La comparaison entre les deux grands groupes accorde une importance particulière au poids des présences, tant des célibataires que des divorcés. Ces derniers, notamment à Savone, semblent s'adresser en grande majorité aux A.N.P.E. (schéma 1.4.4), sans toutefois être appréciés, lorsqu'ils cherchent un emploi (schéma 1.4.3).

Schéma 1.4.3

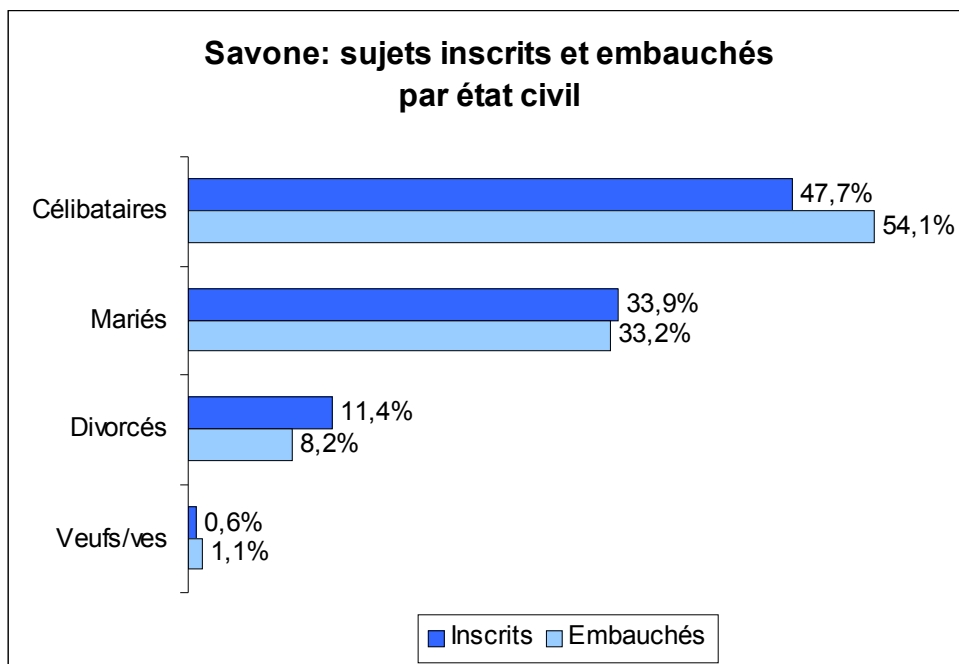
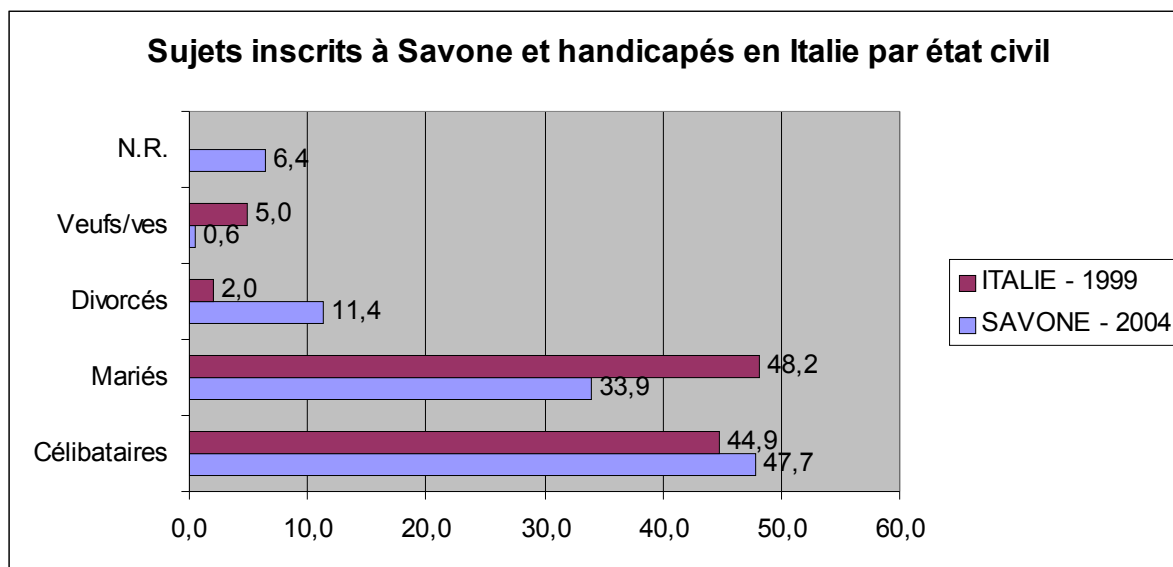


Schéma 1.4.4



*Source: "Istat - Indagine sulle condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, 1999" ("Istat - Compte-rendu sur les états de santé et recours aux services de santé publiques , 1999")

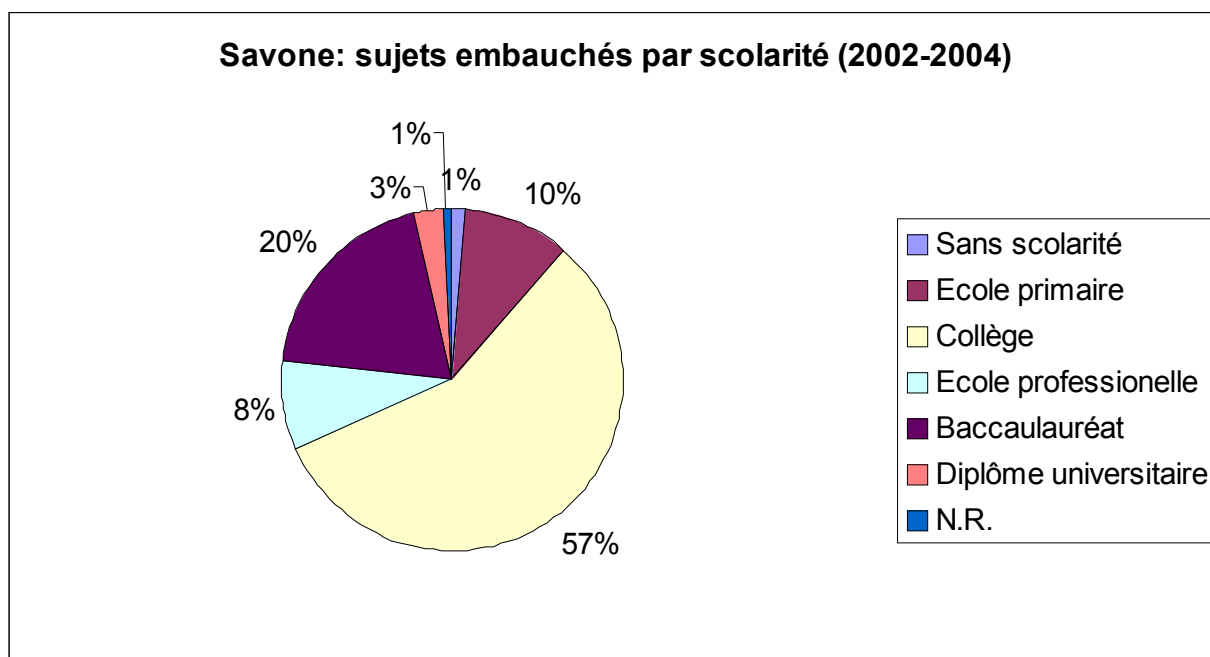
1.5 Le niveau scolaire

Les résultats concernant les embauches qui ont eu lieu en 2002, en 2003 et en 2004, montrent, en général, un bas niveau de scolarité (schéma 1.5.1); en effet, 7 personnes sur 10 n'ont pas de diplômes supérieurs à la scolarité obligatoire. En d'autres mots, il arrive très souvent que la demande d'emploi des handicapés de Savone concerne ceux qui ont un niveau de quatrième; elle concerne moins qu'une fois sur quatre les bacheliers et ceux qui ont un diplôme d'études universitaires.

Table 1.5.1: Nombre d'embauches (Savone) en 2002-2004 par année d'embauche et par scolarité

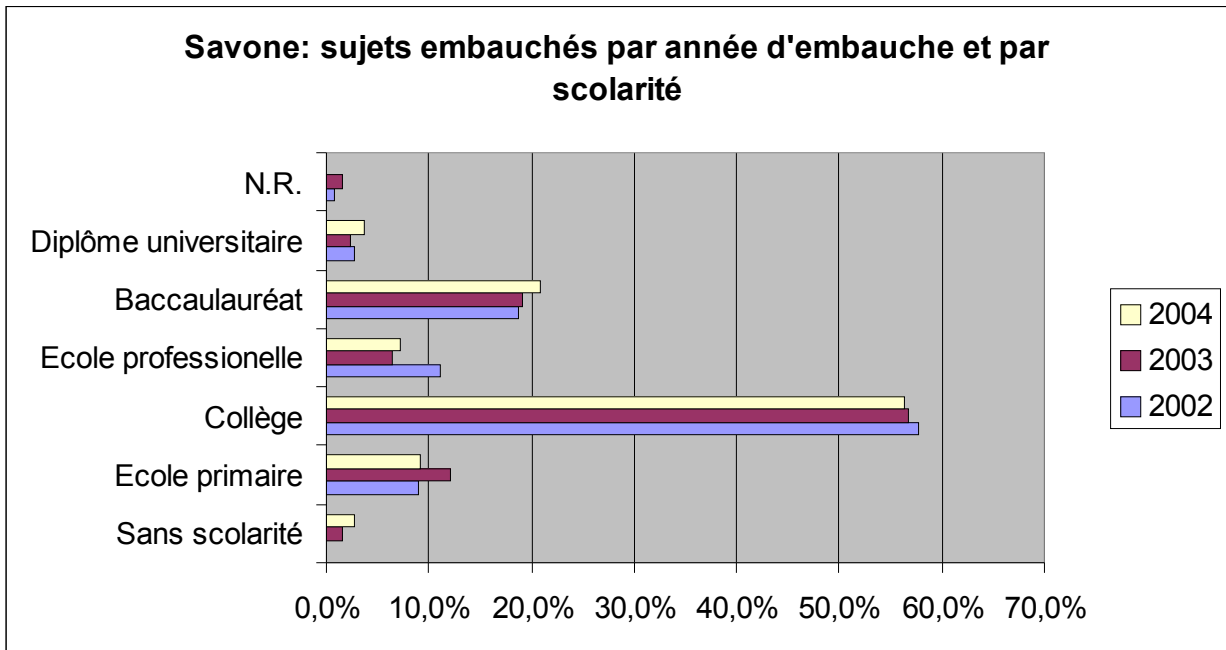
	2002		2003		2004		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Sans scolarité			2	1,6%	3	2,7%	5	1,3%
Ecole Primaire	13	9,0%	15	12,0%	10	9,1%	38	10,0%
Collège	83	57,6%	71	56,8%	62	56,4%	216	57,0%
Ecole Professionnelle	16	11,1%	8	6,4%	8	7,3%	32	8,4%
Baccalauréat	27	18,8%	24	19,2%	23	20,9%	74	19,5%
Diplôme universitaire	4	2,8%	3	2,4%	4	3,6%	11	2,9%
N.R.	1	0,7%	2	1,6%	0	0	3	0,8%
Total	144	100%	125	100%	110	100%	379	100%

Schéma 1.5.1



D'un point de vue temporel, la répartition des embauches par niveau de scolarité reste essentiellement stable pendant la période de référence, même si l'on ne constate que de très légères variations tendant à une baisse constante pour ceux qui ont un niveau d'études de la scolarité obligatoire. En même temps, on remarque des oscillations à la baisse des diplômés du technique, une légère augmentation des bacheliers et des diplômés universitaires ainsi que de ceux qui n'ont aucune scolarité.

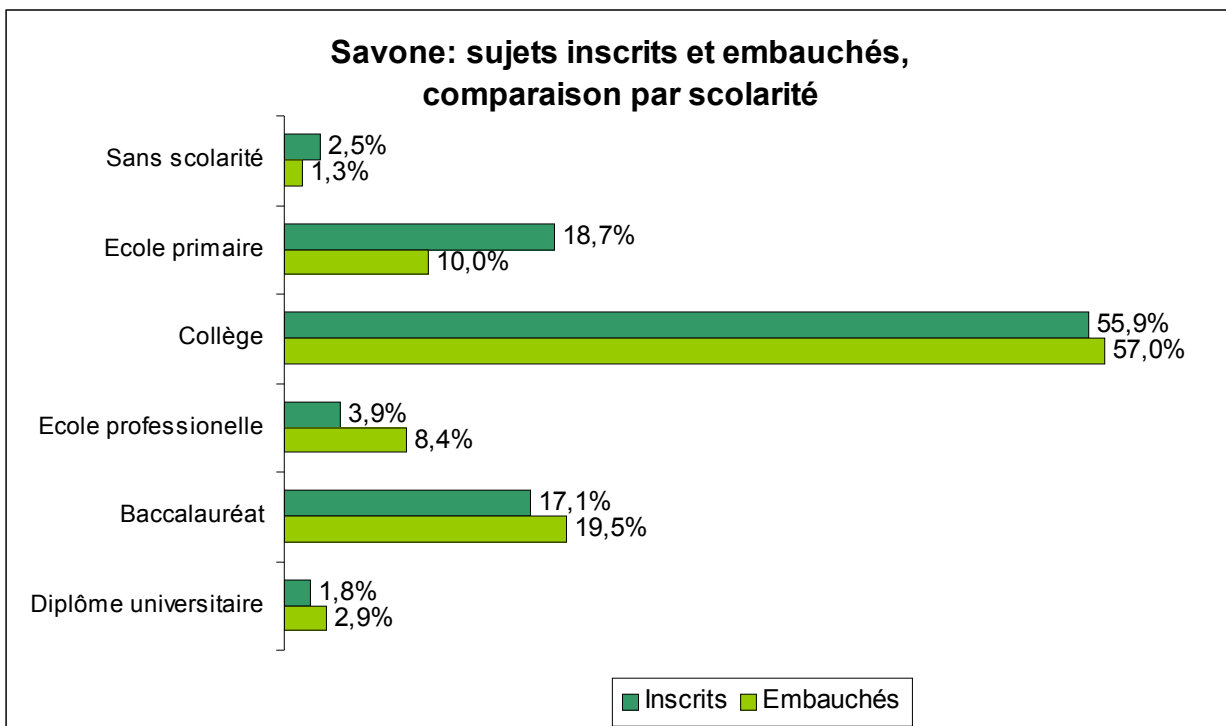
Schéma 1.5.2



Le niveau de scolarité des sujets embauchés par rapport à ceux qui sont inscrits sur les listes de l'A.N.P.E. de Savone, en vertu de la Loi 68/99 (schéma 1.5.3), met bien en évidence que la possibilité de trouver un emploi augmente au fur et à mesure que le niveau scolaire augmente, même si la plupart des handicapés de Savone, aussi bien ceux qui sont inscrits que ceux qui ont été embauchés, ont un bas niveau d'études.

D'après le même indicateur, il est également vrai que, parmi ceux qui ont un diplôme, les titulaires d'un diplôme professionnel ont davantage de chances de trouver un emploi.

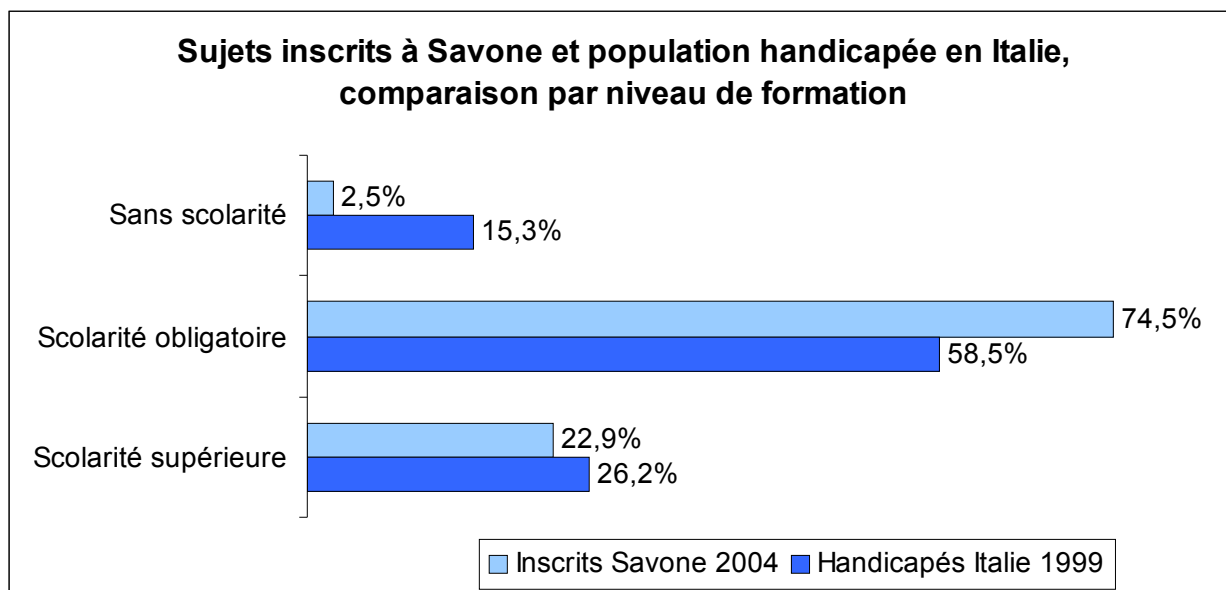
Schéma 1.5.3



Les schémas depuis 1.5.4 jusqu'à 1.5.8 permettent d'analyser de manière plus précise les traits saillants des sujets qui font partie des listes, d'après la loi 68/99, par rapport à l'ensemble de la population handicapée italienne, en cernant les traits caractéristiques de la réalité locale.

En ce qui concerne les niveaux d'instruction les plus bas, la plupart de ceux qui sont inscrits à l'A.N.P.E. de Savone ont un diplôme de quatrième; le pourcentage des inscrits ayant un niveau de formation plus élevé est par contre légèrement inférieur par rapport à ce que l'on a relevé auprès de la population handicapée italienne toute entière (schéma 1.5.4).

Schéma 1.5.4



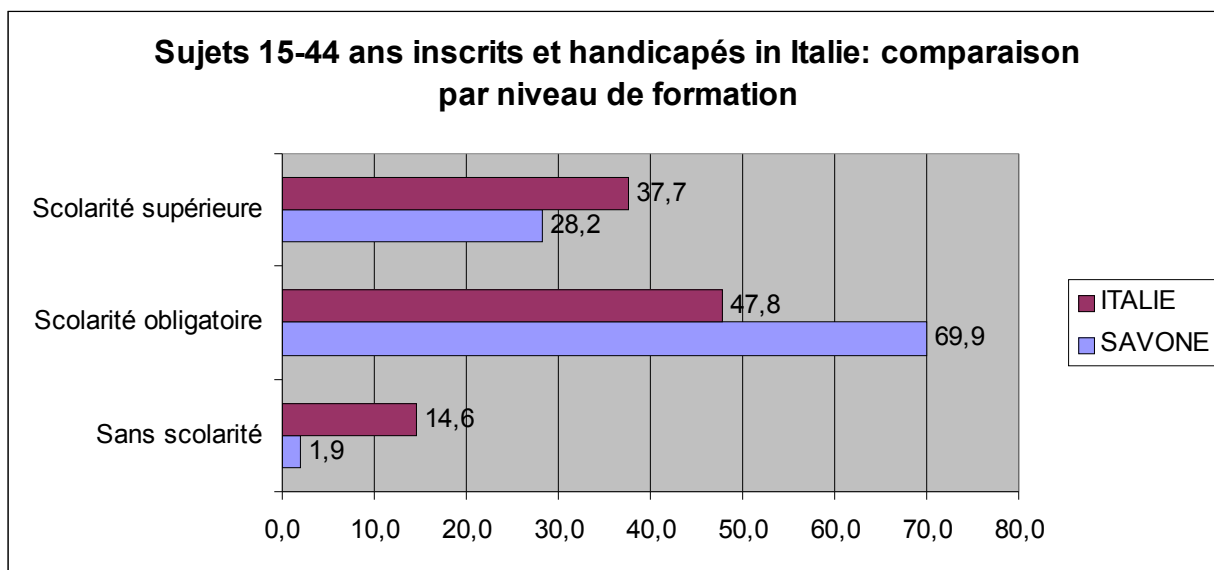
*Source: "Istat - Indagine sulle condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, 1999" ("Istat - Compte-rendu sur les états de santé et recours aux services de santé publiques, 1999")

Le premier résultat ne doit pas nous étonner: les sujets complètement dépourvus de scolarité représentent 15% des handicapés italiens. Parmi eux, il faut le rappeler, on a aussi inclus ceux qui sont gravement atteints, pour lesquels l'accès à la vie active ou bien à l'enseignement est impossible. Ils sont remplacés, dans les listes des A.N.P.E., par ceux qui ont un diplôme d'école primaire ou de collège.

Le deuxième résultat a attiré davantage notre attention car il montre un déficit d'instruction supérieure chez les handicapés inscrits à l'A.N.P.E. de Savone.

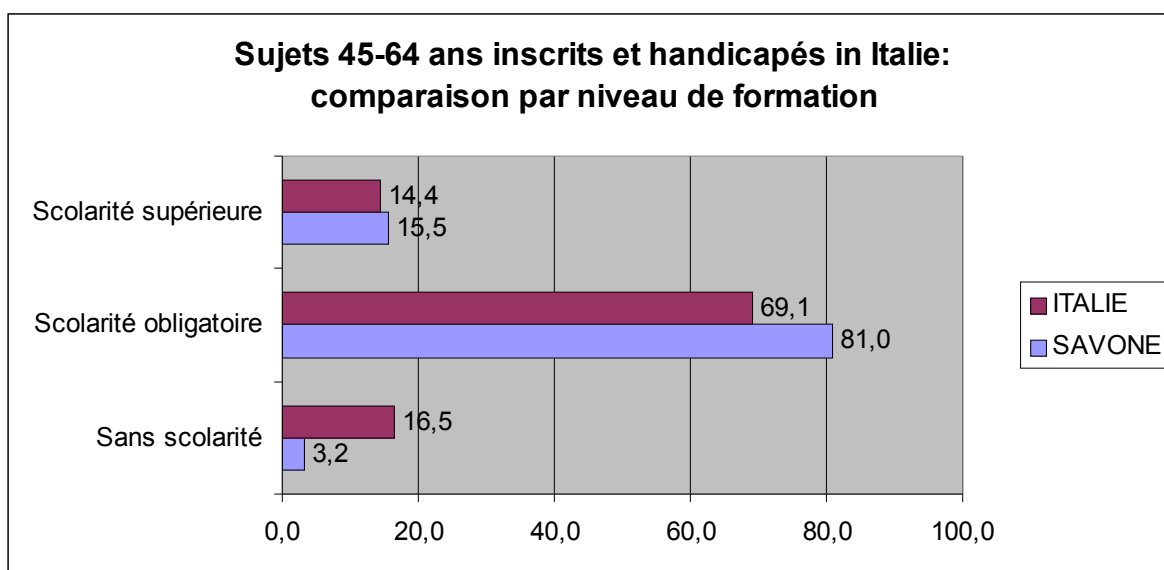
Une analyse plus poussée, c'est à dire par tranches d'âge et par genre, a mis en évidence que le déficit en question est plus important chez les plus jeunes et chez les hommes.

Schéma 1.5.5



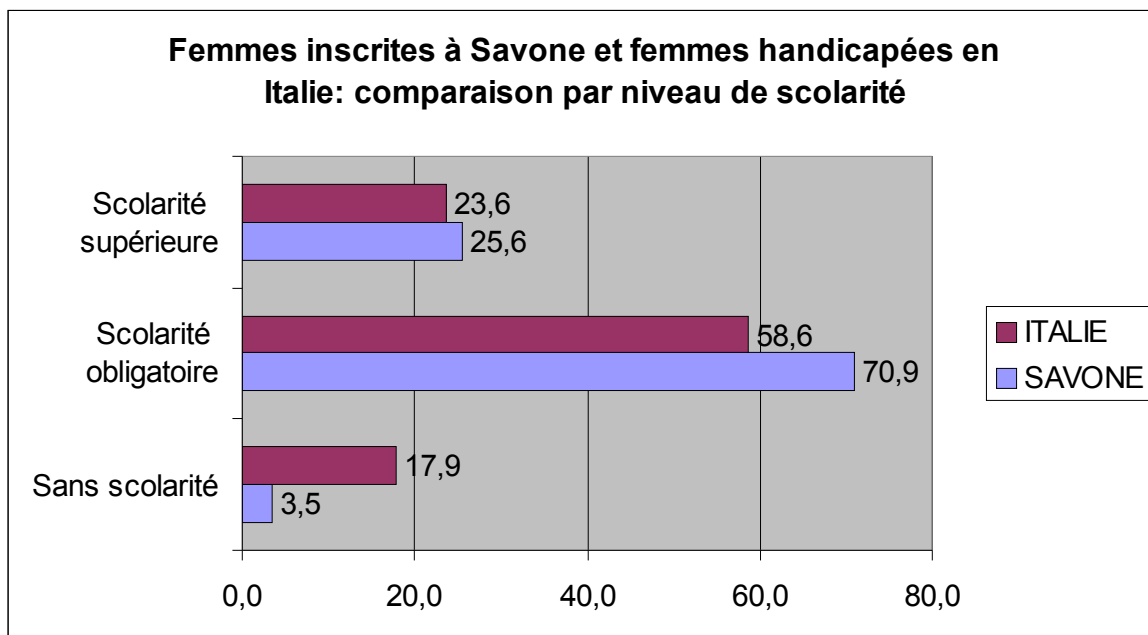
*Source: "Istat - Indagine sulle condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, 1999" ("Istat - Compte-rendu sur les états de santé et recours aux services de santé publiques , 1999")

Schéma 1.5.6



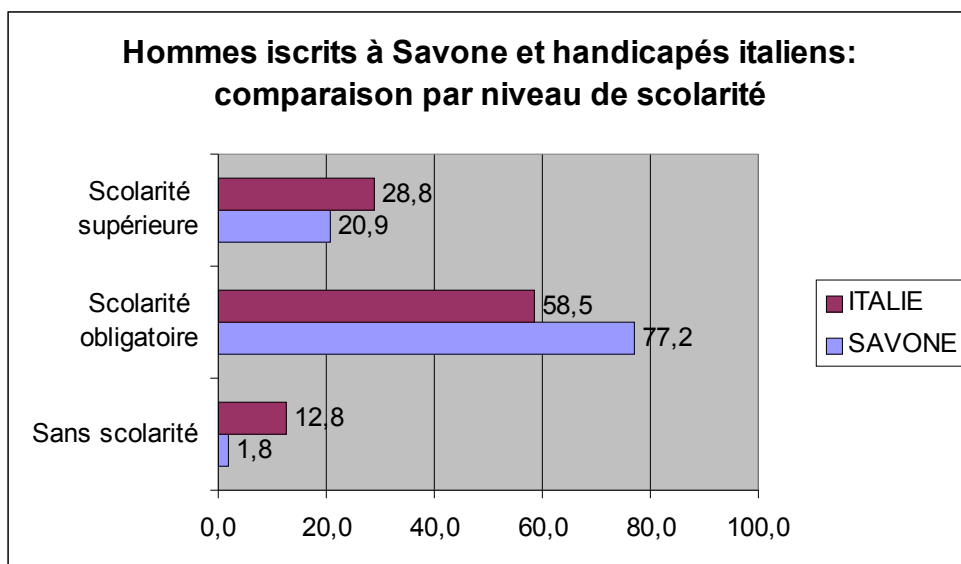
*Source: "Istat - Indagine sulle condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, 1999" ("Istat - Compte-rendu sur les états de santé et recours aux services de santé publiques , 1999")

Schéma 1.5.7



*Source: "Istat - Indagine sulle condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, 1999" ("Istat - Compte-rendu sur les états de santé et recours aux services de santé publiques , 1999")

Schéma 1.5.8



1.6 Le degré d'invalidité

Le type de déficit dont sont atteints les porteurs de handicap qui ont eu un travail et ceux qui sont inscrits sur les listes de l'A.N.P.E. de Savone en 2004 (selon la Loi 68/99) peut être analysé à partir des catégories utilisées par la Loi 68 qui déterminent la presque totalité de ces sujets au grand groupe des invalides du travail.

Table 1.6.1: Nombre de sujets embauchés par taux de handicap en 2002-2004

	2002		2003		2004		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
< 46%	8	5,6%	7	5,6%	13	11,8%	28	7,4%
de 46% à 66%	79	54,9%	79	63,2%	64	58,2%	222	58,6%
de 67% à 79%	27	18,8%	17	13,6%	10	9,1%	54	14,2%
> de 79%	27	18,8%	22	17,6%	23	20,9%	72	19,0%
N.R.	3	2,1%					3	0,8%
Total	144	100,0%	125	100,0%	110	100,0%	379	100,0%

Table 1.6.2: Nombre de sujets embauchés et nombre de sujets inscrits à Savone par catégorie de handicap

	INSCRITS		EMBAUCHES	
	V.A.	%	V.A.	%
Invalides civils	841	94,7%	344	90,8%
Invalides du travail	19	2,1%	12	3,2%
Handicap de la vue	9	1,0%	2	0,5%
Sourd-muets	6	0,7%	5	1,3%
Invalides par service	4	0,5%		
Handicapés mentaux	1	0,1%		
Invalides de guerre	1	0,1%		
Autres			16	4,2%
N.R.	7	0,8%		
Total	888	100,0%	379	100,0%

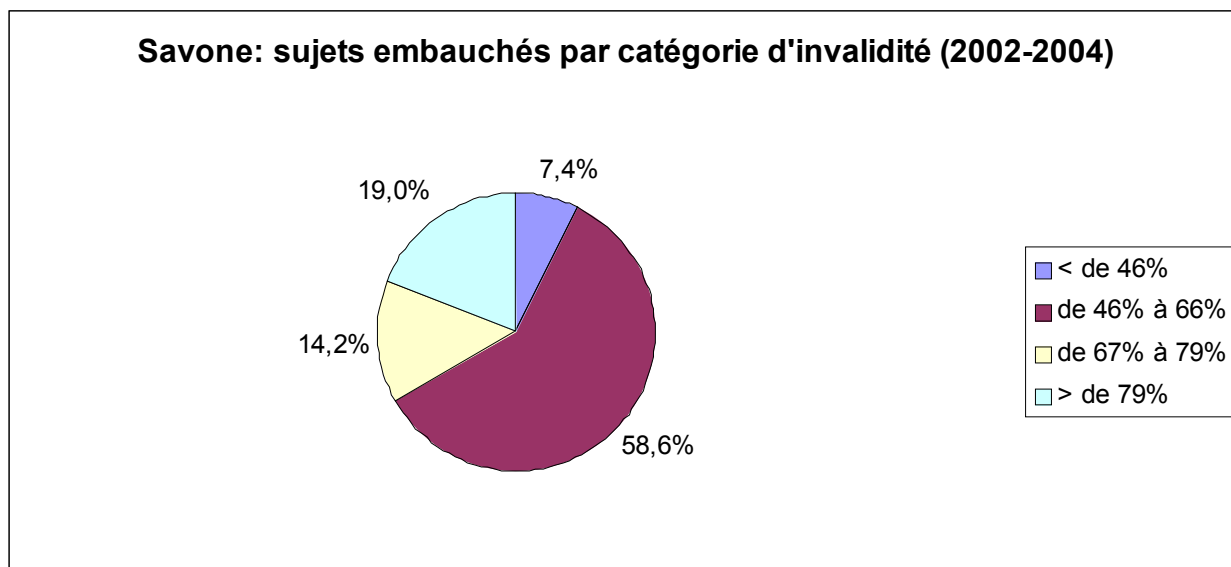
La demande d'emploi concerne essentiellement ceux qui sont atteints par un taux de handicap faible ou moyen.

Ce qui est remarquable, c'est le fait que, parmi les handicapés qui ont eu un travail pendant la période 2002-2004, un nombre égal à moins d'un sur dix, a un taux d'invalidité inférieur à 46%, qui est le seuil-limite pour que les handicapés bénéficient de la Loi 68/99. Dans ce groupe, qui constitue presque 95% des inscrits, sont compris ceux qui ont été embauchés par le biais de l'article 18, c'est-à-dire les catégories dites protégées, tels que les réfugiés, les veuves et les orphelins; à l'heure actuelle, ils bénéficient de la Loi 68, dans l'attente d'une réglementation plus appropriée. Ensuite, il y a ceux qui ont une incapacité professionnelle dont le taux est supérieur à 33%. Les invalides du travail entrent dans la vie active suivant un pourcentage supérieur à leur présence dans les listes. Au contraire, les invalides civils entrent dans la vie active suivant un pourcentage un peu inférieur à leur présence dans les listes (cf. table 6.2). En plus les deux tiers de ceux qui ont eu un contrat de travail ont un taux d'incapacité en dessous du seuil de 67%⁹. Enfin, bien que parmi les facilités pour

⁹ Pour les travailleurs avec un taux d'invalidité compris entre 67 et 79% la loi prévoit "une exemption dans la mesure de 50%, pour une durée de cinq ans maximum, des cotisations soci-ales et patronales". L'exemption devient totale et peut atteindre la durée maximale de huit ans pour ceux qui dépassent 79%.

l'embauche des handicapés la loi prévoit une exemption totale des cotisations sociales et patronales pour chaque handicapé ayant un taux d'invalidité supérieur à 79%, sur le total des embauchés en 2002-2004 les invalides possédant ces caractéristiques ont un poids inférieur à 20%.

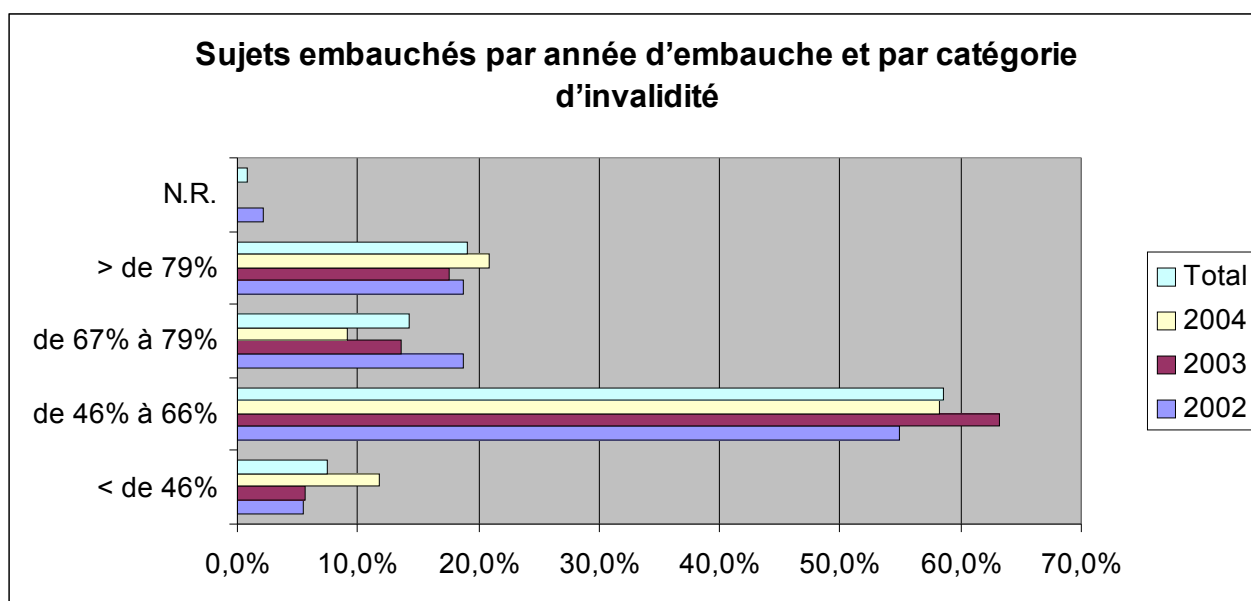
Schéma 1.6.1



En menant une analyse longitudinale (cf. schéma 1.6.2), la comparaison entre la première et la dernière année pendant la période 2002-2004 n'est pas dénuée d'intérêt, si l'on veut évaluer l'efficacité des avantages fiscaux, prévus par l'article 13, en rapport avec le degré d'invalidité. En 2004, c'est-à-dire quatre ans après l'entrée en vigueur de la Loi, le nombre de personnes embauchées, ayant un taux d'invalidité inférieur à 46%, augmente: en 2002, elles représentaient le 5,6% du total; en 2004, elles étaient le 12%. De même, le nombre d'embauchés ayant un taux d'invalidité compris entre 46% et 67% augmente, même s'il s'agit d'une petite hausse.

En même temps, contrairement aux chiffres précédents, le pourcentage de ceux qui ont été embauchés ayant un taux d'invalidité entre 67% et 79% (invalidité moyenne-forte), diminue de dix points. Là, il s'agit bien d'un manque de confiance, de la part des entreprises; cela semble être le sentiment dominant dans le contexte du Département de Savone.

Schéma 1.6.2

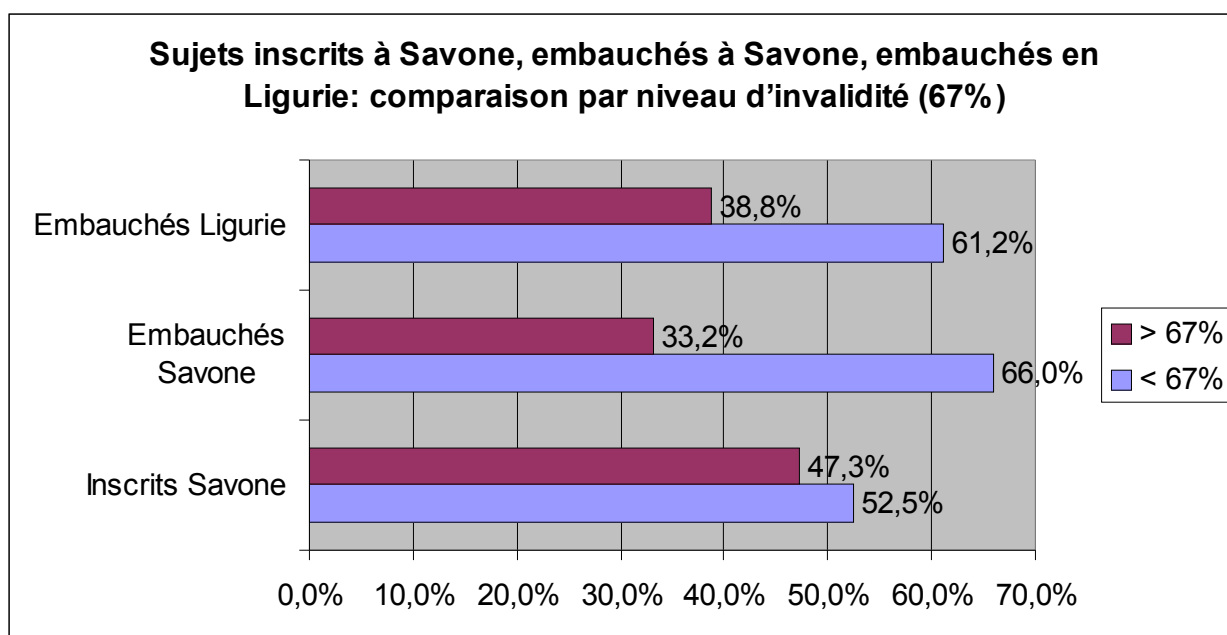


Ces résultats montrent non seulement le fait que les entreprises préfèrent embaucher les moins graves mais aussi qu'elles sont presque indifférentes à l'égard des réductions des cotisations sociales prévues par la Loi. S'il est vrai que la moitié des personnes ayant un taux d'invalidité inférieur à 67%, se proposent sur le marché du travail, il y a seulement deux personnes sur trois qui cherchent un emploi et qui le trouvent (cf. table 1.6.3). Ceci se produit plus souvent qu'au niveau régional où les entreprises préfèrent ceux qui ont un taux d'invalidité en dessous du seuil de 67%, mais de manière moins marquée (schéma 1.6.3).

Table 1.6.3: Nombre de sujets inscrits et nombre de sujets embauchés en 2002-2004 à Savone - comparaison par classes d'invalidité.

	Inscrits		Embauchés	
	V.A.	%	V.A.	%
< 46%	40	4,5%	28	7,4%
de 46% à 66%	426	48,0%	222	58,6%
de 67% à 79%	202	22,7%	54	14,2%
> de 79%	218	24,5%	72	19,0%
N.R.	2	0,2%	3	0,8%
Total	888	100,0%	379	100,0%

Schéma 1.6.3



- Source: L'applicazione della L. 68/99 in Liguria – Rapporto 2003, Agenzia Liguria Lavoro (“L’application de la Loi 68/99 en Ligurie – Compte-rendu de l’année 2003, Agence Ligurienne pour l’Emploi”)

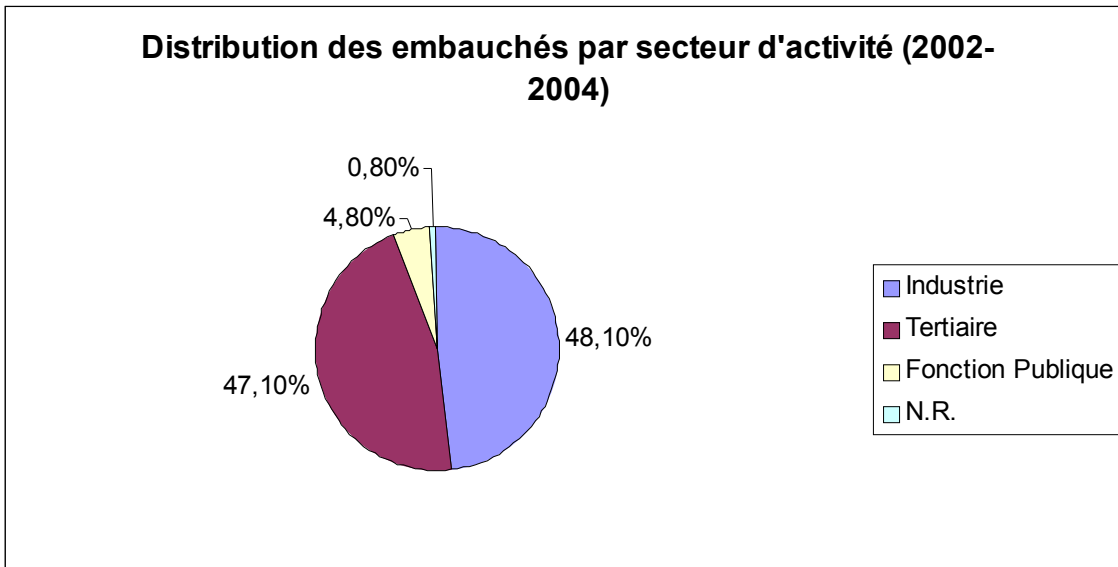
1.7 Les secteurs d’activité

Grâce à la présence de chiffres, dans la base de données de l’A.N.P.E. de Savone, concernant le type de contrat de travail pour embauche effectuée, il nous a été possible de faire une répartition par trois grands secteurs d’activité: l’industrie, le secteur tertiaire et la Fonction Publique. Pendant la période de référence (2002-2003-2004), les handicapés sont essentiellement distribués de façon égale entre le secteur industriel et celui du tertiaire; par contre, il n’y a qu’une petite portion de sujets embauchés dans la Fonction Publique.

Table 1.7.1 Nombre de sujets embauchés à Savone en 2002-2003-2004 par secteur de production.

	2002		2003		2004		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Industrie	68	47,9%	54	43,2%	59	54,1%	181	48,1%
Tertiaire	65	45,8%	67	53,6%	45	41,3%	177	47,1%
Fonction Publique	9	6,3%	4	3,2%	5	4,6%	18	4,8%
N.R.	2	1,4%			1	0,9%	3	0,8%
Total	144	100%	125	100%	110	100%	376	100%

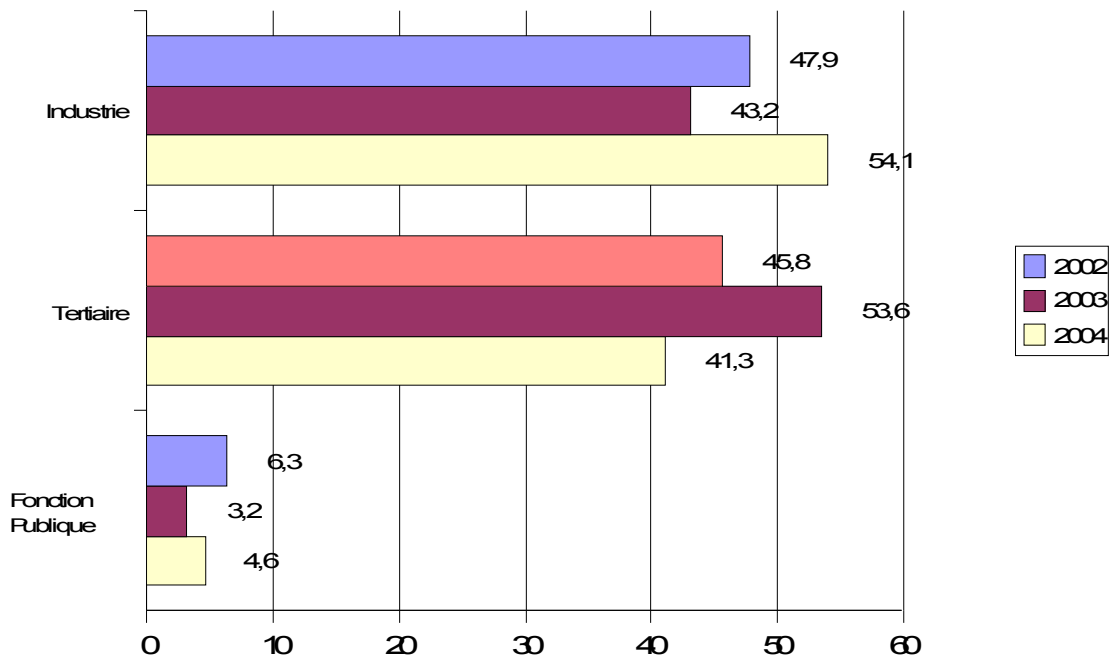
Schéma 1.7.1



Entre 2002 et 2004, il n'y a rien de particulier à signaler.

Schéma 1.7.2

Savoirs sujets embauchés par secteur d'activité et année d'embauche (pourcentage)



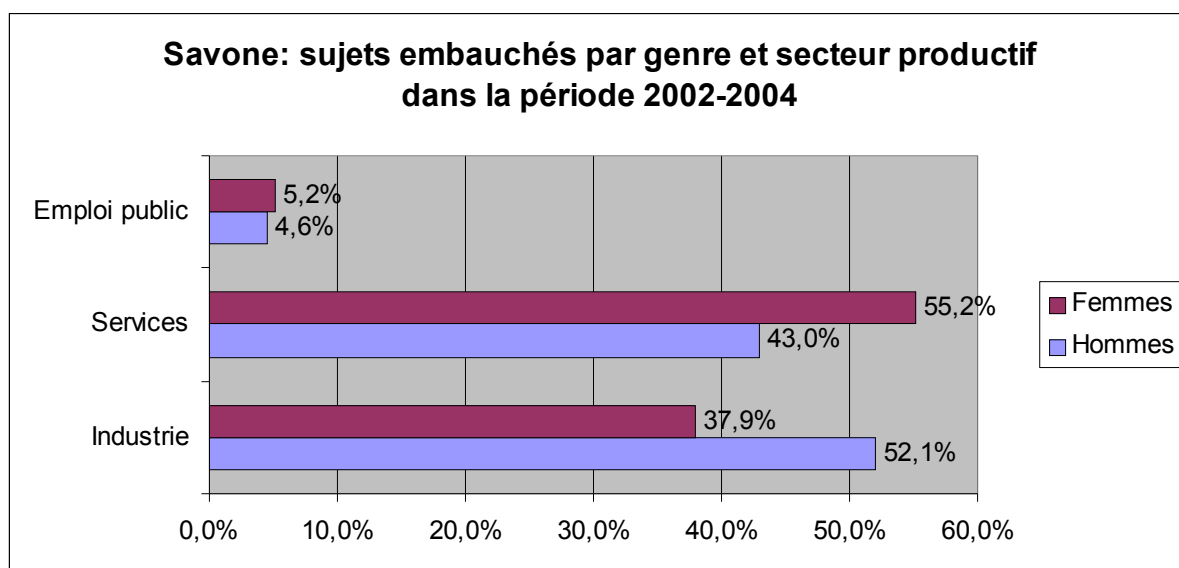
Au bout du huitième mois de l'année 2004, les handicapés ont été en grande partie embauchés dans le secteur des services (75%)¹⁰; à la fin de l'année, ils étaient 40%. Il est évident que ces derniers ont du mal à s'insérer dans le marché du travail local.

En fait, ce sont les secteurs de la restauration et des services qui l'alimentent.

En outre, la comparaison entre le type d'emploi proposé aux handicapés et celui qui est proposé en général ne fait que confirmer ce que l'on a déjà remarqué à d'autres niveaux. Tout d'abord, le tissu économique départemental est peu adapté à l'application de la Loi 68/99, soit en raison de la petite taille des entreprises, soit en raison de la périodicité des postes dont a besoin la plupart d'entre elles. Cela les met dans la condition de ne pas correspondre aux critères fixés par la Loi.

Enfin, il faut remarquer que les handicapés du département de Savone ont une insertion professionnelle difficile dans le domaine du secteur des services. Cela exerce une certaine influence sur un manque de chances d'insertion qui se répercute sur les femmes. Ces dernières trouvent un emploi essentiellement dans le secteur tertiaire; plus rarement, elles le trouvent dans le secteur industriel.

Schéma 1.7.3



¹⁰ Cfr. Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Savona, *Il lavoro in provincia di Savona – 2° Quadrimestre – Anno 2004*, a.4 n.2, p. 27. (Observatoire du marché du travail du département de Savone, Le travail dans le département de Savone – deuxième période de 4 mois de l'année 2004)

1.8 Le type de contrat

Entre 2002 et 2004, les handicapés du Département de Savone ont eu deux types de contrats, soit à temps plein, soit à temps partiel, avec un nombre d'heures supérieur ou inférieur à 20 heures, comme le montre la table 8.1. On leur a proposé un C.D.I. dans 50% des cas, et un C.D.D. dans 44% des cas.

Ce n'est que dans 5% des cas que les entreprises ont utilisé les formules du contrat formation-emploi et du contrat d'apprentissage.

Table 1.8.1: Nombre de sujets embauchés à Savone en 2002-2003-2004 par type de contrat de travail.

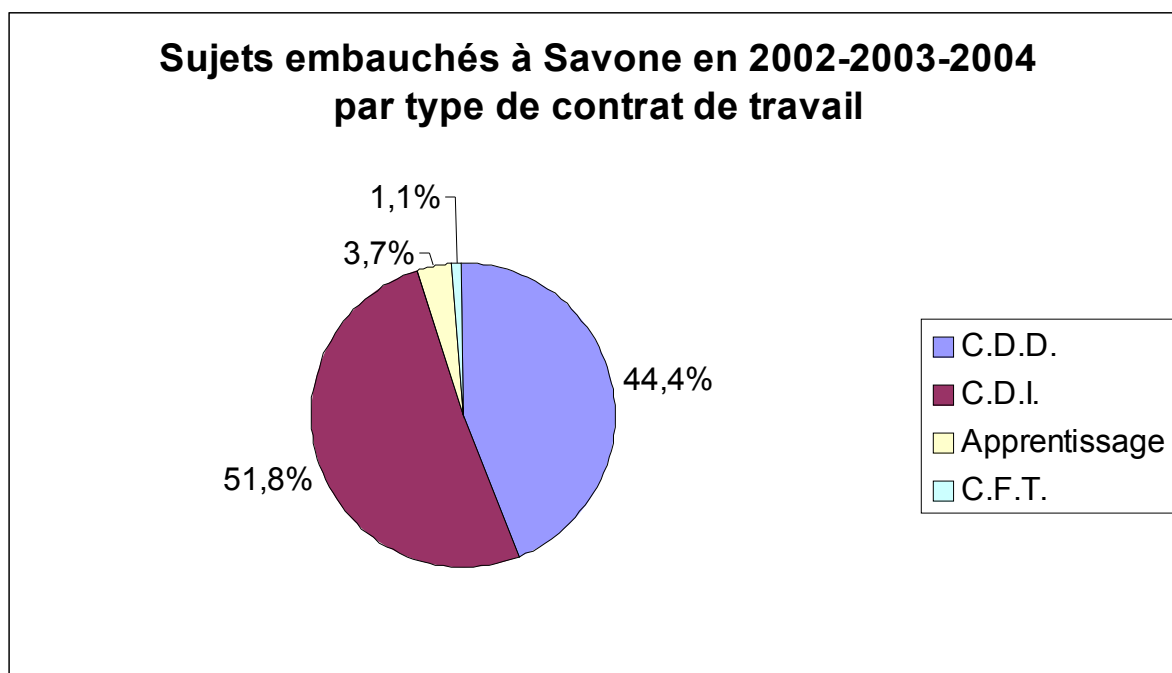
	2002		2003		2004		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Apprentissage temps plein	5	3,5	5	4,0			10	2,6
Apprentissage temps partiel	1	0,7	1	0,8	2	1,8	4	1,1
CFT	2	1,4	2	1,6			4	1,1
CDD temps plein	31	21,5	34	27,2	49	44,5	114	30,1
CDD temps partiel + 20h	16	11,1	11	8,8	11	10,0	38	10,0
CDD temps partiel - 20h	1	0,7	5	4,0	9	8,2	15	4,0
CDI temps plein	52	36,1	43	34,4	25	22,7	120	31,7
CDI + 20h	28	19,4	14	11,2	10	9,1	52	13,7
CDI - 20h	8	5,6	10	8,0	4	3,6	22	5,8
Total	144	100	125	100	110	100	379	100

Bien que la moyenne sur les trois ans montre une légère prédominance des contrats de travail à durée indéterminée, l'analyse longitudinale met en évidence une croissance solide et constante des contrats à durée déterminée, qui a presque doublé entre 2002 et 2004, parallèlement à une baisse des C.D.I.

Dans ce cas de figure, les offres d'emploi concernant aussi bien les handicapés que les non handicapés ont été caractérisées, ces dernières années, par une forte précarisation¹¹.

¹¹ bidem, p. 5. Pendant les huit premiers mois de l'année 2004, le pourcentage des contrats de travail à durée déterminée signés par les non handicapés est égal à 58%; à la fin de la même année, 63% des porteurs de handicap ont signé le même type de contrat. Donc, il n'y a pas de grande différence entre les deux populations.

Schéma 1.8.2

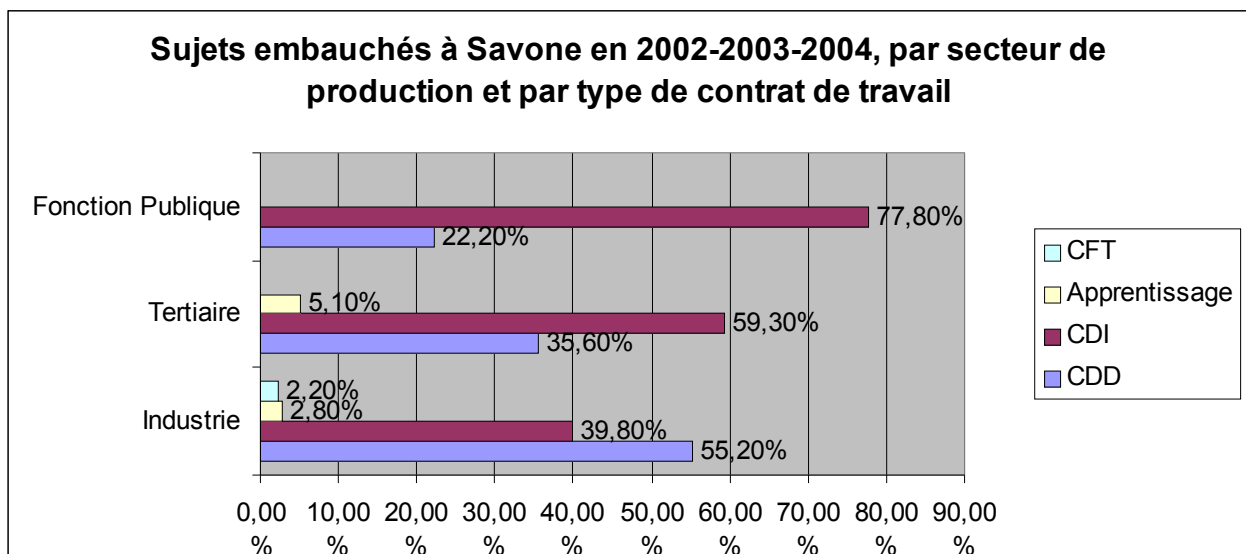


Le C.D.I. est un type de contrat moins utilisé dans le secteur industriel (40% des contrats), tandis qu'il constitue le type de contrat le plus suivi dans la Fonction Publique (77% des contrats). Dans le secteur des services, au contraire, le rapport entre C.D.D. et C.D.I. est inversé (schéma 1.8.3).

Table 1.8.2 Nombre de sujets embauchés à Savone en 2002-2003-2004, par secteur de production et par type de contrat de travail.

	INDUSTRIE		TERTIAIRE		FONCTION PUBLIQUE		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
CDD	100	55,2%	63	35,6%	4	22,2%	167	44,4%
CDI	72	39,8%	105	59,3%	14	77,8%	191	50,8%
Apprentissage	5	2,8%	9	5,1%			14	3,7%
CFT	4	2,2%					4	1,1%
Total	181	100%	177	100%	18	100%	376	100%

Schéma 1.8.3



En ce qui concerne le temps de travail (temps partiel ou temps plein), qu'il s'agisse de C.D.D. ou de C.D.I., l'on remarque que deux personnes sur trois choisissent le temps plein. Cela est dû à deux raisons; d'une part, les personnes semblent investir sur leur projet professionnel, qu'elles estiment être leur projet de vie; d'autre part, ce choix est influencé par des motivations d'ordre économique, étant donné que les handicapés, sont dans la plupart des cas des célibataires. Par conséquent, ils ne peuvent probablement pas compter sur l'aide financière de leurs familles.

Schéma 1.8.4

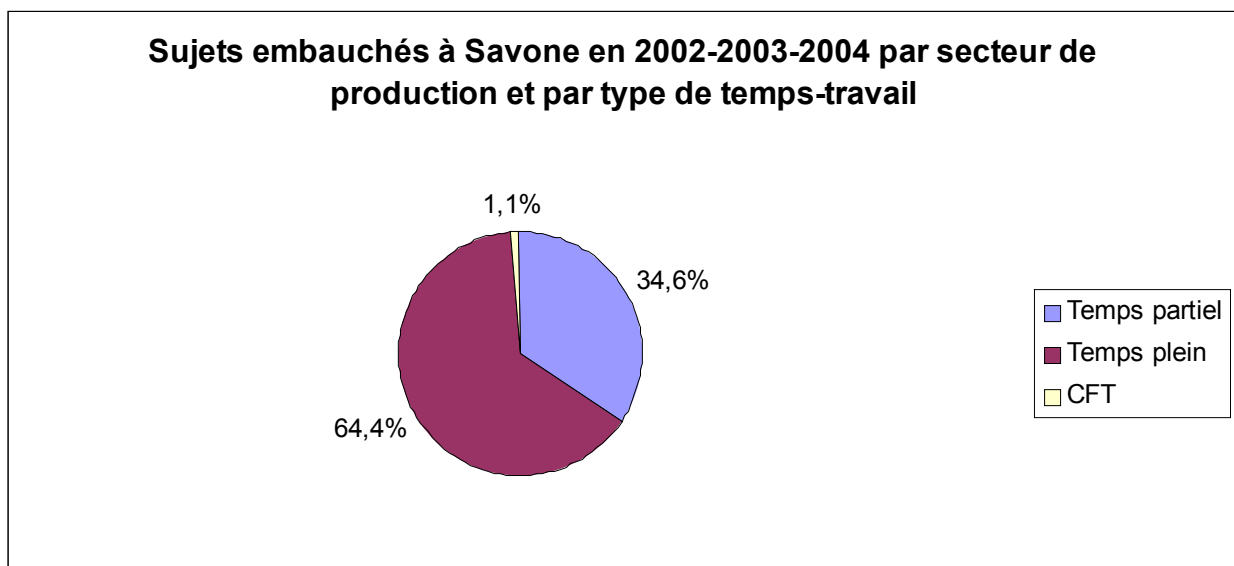
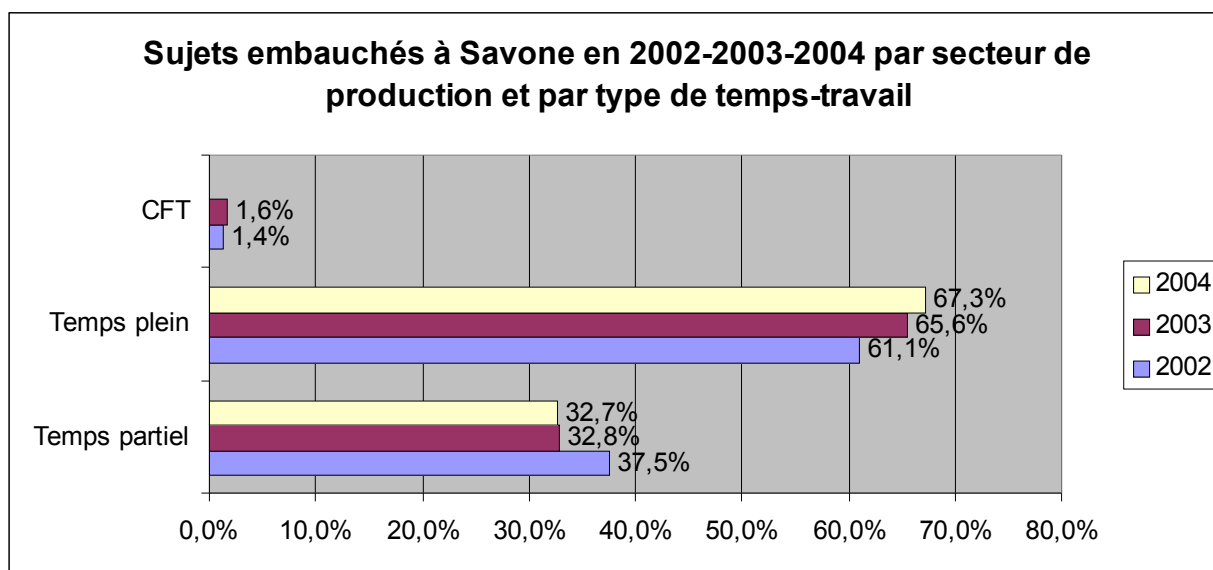


Schéma 1.8.5

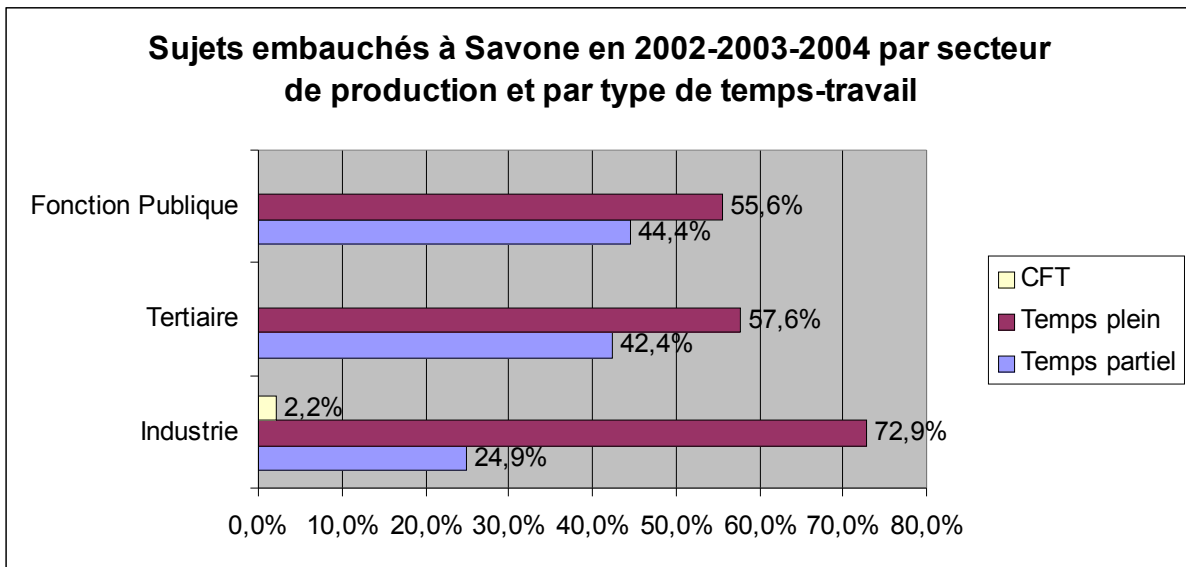


Enfin, il faut encore une fois souligner que c'est bien dans l'industrie qu'il y a le plus de contrats à temps plein, tandis que dans les secteurs des services et de la Fonction Publique, il y a le plus de contrats à durée indéterminée et à temps partiel.

Table 1.8.3: Nombre de sujets embauchés à Savone en 2002-2003-2004 par secteur de production et par durée de temps de travail.

	INDUSTRIE		TERTIAIRE		FONCTION PUBLIQUE		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Temps partiel	45	24,9	75	42,4	8	44,4	128	34,0
Temps plein	132	72,9	102	57,6	10	55,6	244	64,9
CFT	4	2,2					4	1,1
Total	181	100	177	100	18	100	376	100

Schéma 1.8.6



1.9 Brefs aperçus sur la situation dans les alentours du département de Savone

1.9.1 Albenga et son pays

40% de ceux qui ont eu un emploi pendant la période 2002-2004 (la portion la plus importante), se trouvent dans la partie ouest du département de Savone qui regroupe en son sein les municipalités de la côte et de l'arrière-pays, depuis Noli jusqu'à Andora. Ce chiffre, renforcé d'ailleurs par le nombre le plus élevé d'embauches qui s'est vérifié en 2003, n'est pas si important qu'on le croirait. La comparaison entre le nombre d'embauchés et le nombre d'inscrits à l'A.N.P.E. met en évidence le fait que le premier peut parfaitement être superposé au second, par rapport à l'offre (table 1.9.1). Autrement dit, dans le pays d'Albenga, il existe une sorte d'équilibre entre la demande et l'offre d'emploi, en ce qui concerne les handicapés. Cet équilibre doit être tout de même considéré comme un succès puisque la vocation économique et de production est essentiellement liée au secteur des services. En matière d'emploi, cette vocation est plus accentuée, soit parce qu'environ 70% des handicapés ayant obtenu un emploi sont allés travailler dans le domaine des services (table 1.9.2; schéma 1.9.1), soit parce qu'une partie importante de la demande de non handicapés vient du tertiaire¹². Comme on l'a déjà remarqué, il est plutôt difficile que les porteurs de handicap trouvent du travail dans ce secteur de production, en raison des caractéristiques du tissu économique local.

Puisque les handicapés sont principalement embauchés dans le domaine des services, il faut aussi mettre en évidence le haut pourcentage de contrats à durée indéterminée, proche de 60%, qui est un trait caractéristique de ce contexte économique (table 1.9.3), alors que l'on trouve un nombre étrangement élevé de contrats à temps plein (table 1.9.4), contrairement à ce qui se passe dans le domaine des services où il y a en majorité des contrats à temps partiel.

Un autre élément positif est constitué par le fait que le pays d'Albenga est l'endroit où il y a eu le plus haut pourcentage de personnes ayant un taux d'incapacité professionnelle supérieur à 79%, qui ont été embauchés.

Cela témoigne, d'une part, d'une certaine sensibilité sociale dont sont douées les entreprises; d'autre part, c'est la marque d'un certain niveau d'information et aussi de confiance à l'égard des réductions des charges sociales, prévues par la Loi (table 1.9.5).

1.9.2 Savone et son pays

Dans la capitale départementale, la comparaison entre le nombre d'inscrits et celui de ceux qui ont eu un travail, met en évidence le fait qu'il est plus difficile qu'ailleurs de satisfaire la demande d'emploi des premiers; en effet, ils représentent 30% du taux d'embauches (table 1.9.1). Il faut aussi remarquer que Savone et son pays est le seul contexte où ceux qui ont un contrat de travail sont répartis de manière égale entre le secteur de l'industrie et celui des services, avec une légère supériorité de ce dernier (table 1.9.2; schéma 1.9.1).

Cela est peut-être dû au fait que ce secteur a créé un nombre élevé de contrats à durée indéterminée (deux fois plus que de C.D.D.) et à temps partiel (40%; v. table 1.9.3-1.9.4). Il s'ensuit un équilibre partiel entre la demande d'emploi des handicapés issue du secteur industriel et celle issue du domaine des services.

Les données fournies par l'Observatoire départemental au sujet des huit premiers mois de l'année 2004, mettent en relief une très forte demande d'emploi, issue du secteur tertiaire (supérieure à

¹² Cfr. Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Savona, *Il lavoro in provincia di Savona – 2° Quadrimestre – Anno 2004*, a.4 n.2, p. 34. (Observatoire du marché du travail du département de Savone, Le travail dans le département de Savone – deuxième période de 4 mois de l'année 2004)

80%¹³), qui concerne les non handicapés habitant les environs de Savone. Ce résultat correspond avec les difficultés, dont on a déjà parlé, de faire en sorte que la demande et l'offre se rencontrent. Malgré le fait que le domaine des services soit un secteur d'activité attirant un très grand nombre de demandes d'emploi, il ne peut répondre positivement à toutes les candidatures; c'est ainsi que les handicapés se proposent pour les postes restants à pourvoir dans le secteur industriel, secteur qui ne réussit pas non plus à équilibrer l'offre avec la demande.

Enfin, il est à remarquer que les entreprises se montrent plutôt intéressées à l'égard de ceux qui ont un taux d'handicap léger ou moyen, c'est-à-dire ceux qui ont une incapacité professionnelle inférieure à 67% (cf. table 1.9.5).

1.9.3 La Vallée Bormida

C'est ici qu'on obtient le meilleur résultat, c'est à dire qu'en comparant le nombre d'inscrits avec celui de ceux qui ont trouvé un travail, on remarque que pour chaque inscrit, il y a eu deux personnes qui ont été embauchées. De plus, il n'est pas étonnant de voir que 84% des embauches se font dans le secteur industriel et qu'il s'agit, dans les 2/3 d'entre elles, d'un contrat à durée déterminée à temps plein.

Table 1.9.1: Nombre d'inscrits et nombre d'embauches en 2002-2003-2004 par contexte territorial

	Inscrits		Embauchés	
	V.A.	%	V.A.	%
Savone et son pays	388	43,7%	111	29,3%
Albenga et son pays	352	39,6%	152	40,1%
Vallée de Bormida	133	15,0%	116	30,6%
Autre	15	1,7%		
Total	888	100%	379	100%

Table 1.9.2: Nombre de sujets inscrits à Savone en 2002-2003-2004, par secteur de production et par contexte territorial

	Albenga et son pays		Savone et son pays		Vallée de Bormida		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Industrie	35	23,0%	49	44,1%	97	83,6%	181	48,1%
Tertiaire	106	69,7%	59	53,2%	12	10,3%	177	47,1%
Fonction Publique	10	6,6%	1	0,9%	7	6,0%	18	4,8%
N.R.	1	0,7%	2	1,8%			3	0,8%
Total	152	100%	111	100%	116	100%	376	100%

¹³ Cfr. Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Savona, *Il lavoro in provincia di Savona – 2° Quadrimestre – Anno 2004*, a.4 n.2, p. 40. (Observatoire du marché du travail du département de Savone, Le travail dans le département de Savone – deuxième période de 4 mois de l'année 2004)

Table 1.9.3: Nombre de sujets embauchés à Savone en 2002-2003-2004 par durée de temps de travail et par contexte territorial

	Albenga et son pays		Savone et son pays		Vallée de Bormida		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
CDD	55	36,2%	36	32,4%	76	65,5%	167	44,1%
CDI	89	58,6%	71	64,0%	34	29,3%	194	51,2%
Apprentissage	8	5,3%	3	2,7%	3	2,6%	14	3,7%
CFL			1	0,9%	3	2,6%	4	1,1%
Total	152	100%	111	100%	116	100%	381	100%

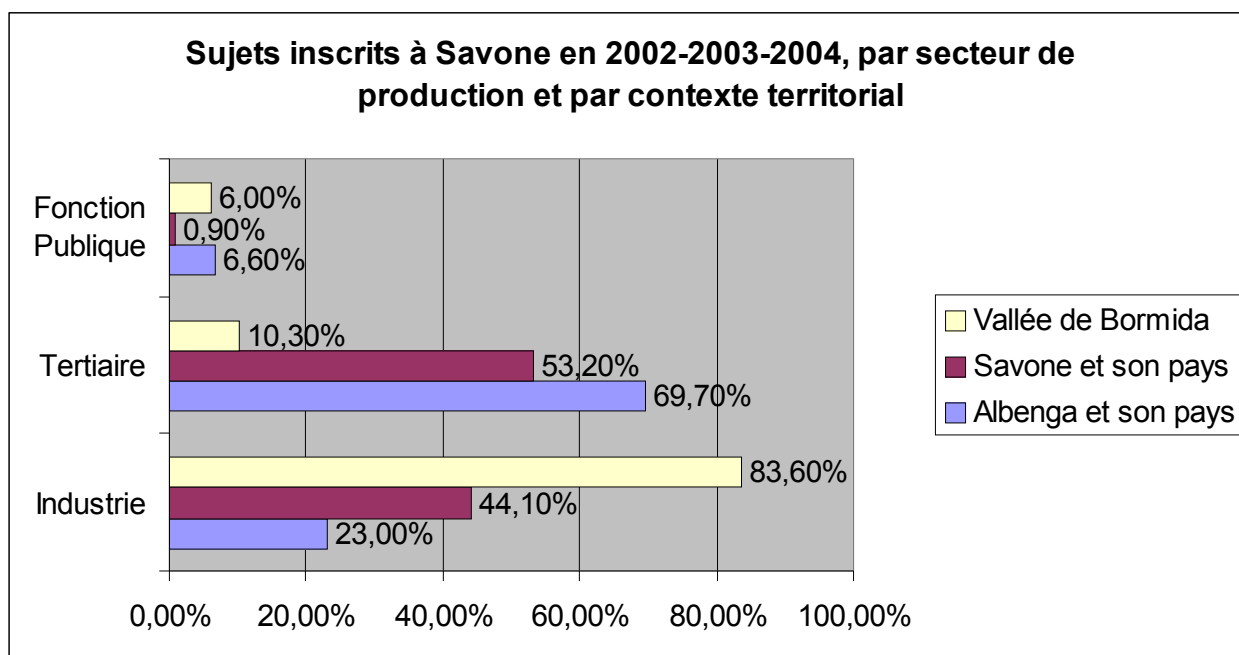
Table 1.9.4: Nombre de sujets embauchés à Savone en 2002-2003-2004 (temps plein; temps partiel) et par contexte territorial

	Albenga et son pays		Savone et son pays		Vallée de Bormida		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Temps partiel	50	32,9%	45	40,5%	36	31,0%	131	34,6%
Temps plein	102	67,1%	65	58,6%	77	66,4%	244	64,4%
CFT		0,0%	1	0,9%	3	2,6%	4	1,1%
Total	152	100%	111	100%	116	100%	379	100%

Table 1.9.5: Nombre de sujets embauchés à Savone en 2002-2003-2004 par taux d'ininvalidité et par contexte territorial

	Albenga et son pays		Savone et son pays		Vallée de Bormida		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
< 46%	10	6,6%	10	9,0%	8	6,9%	28	7,4%
de 46% à 66%	85	55,9%	69	62,2%	68	58,6%	222	58,6%
de 67% à 79%	19	12,5%	13	11,7%	22	19,0%	54	14,2%
> 79%	38	25,0%	17	15,3%	17	14,7%	72	19,0%
N.R.			2	1,8%	1	0,9%	3	0,8%
Total	152	100%	111	100%	116	100%	379	100%

Schéma 1.9.1



2 La Formation pour catégories défavorisées financée par le Département de Savone

Les données présentées dans cette section de la recherche sont issues du traitement d'une liste de personnes qui ont participé aux cours de formation, proposés par le Département de Savone pendant la période allant de 1999 à juin 2003, dont les élèves devaient appartenir aux catégories défavorisées. Pendant cette période, environ 40 cours de formation ont eu lieu, assurés par quatre centres de formation et structurés en une ou plusieurs séquences. Ils auront concerné 207 personnes. Il y a deux différents types de cours qui reflètent deux orientations classiques quand il s'agit de faire de la formation qui s'adresse aux catégories défavorisées. La première dépend des exigences de la demande; la seconde est liée aux exigences de l'offre¹⁴. Dans le premier cas de figure, ce sont des cours qui permettent à l'élève d'acquérir des connaissances et des compétences répondant au profil recherché par les entreprises et par le marché local; dans le second, on met beaucoup en valeur les aspects de l'intégration et de l'insertion, étant donné qu'il s'agit de personnes qui se présentent sur le marché du travail dans des conditions défavorables.

Les formations proposées par le Département de Savone, au cours de la période étudiée, semblent être caractérisées par un certain équilibre entre les deux conceptions mentionnées plus haut. En effet, environ la moitié d'entre elles sur les 40 proposées concernent la formation professionnelle proprement dite (cf. table 1). Il s'agit de cours d'initiation informatique, ou bien ils forment aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration (préposé aux services hôteliers ou à la restauration, préposé à la cuisine et au « banqueting », barman et préposé serveur), ou encore ce sont des cours qui forment aux métiers d'ajusteur, de monteur mécanicien et de conducteur de machine à outils. Enfin, il y a aussi des cours qui forment aux tâches administratives et de bureau.

Par contre, l'autre moitié des cours qui sont proposés a une fonction d'éducation au travail: formation et développement des compétences sociales, formation et introduction à la situation professionnelle, stage et cours pluridisciplinaires. On souligne, au passage, le taux relativement élevé de projets individualisés.

¹⁴ Cfr. M. Palumbo, *A ogni formazione la sua valutazione*, in "Rassegna italiana di valutazione", gennaio-settembre 1999 n. 13-14-15. (A chaque formation sa évaluation, dans "Compte-rendu d'évaluation", janvier-septembre 1999")

Pour chacun des cours, le nombre d'inscrits varie de un à quatre, mais le nombre d'élèves (207) ne correspond pas à celui des participants qui est égal à 116 effectifs. En effet, parmi eux, 48 personnes ont participé à plusieurs cours, voire à plusieurs éditions du même cours, en manifestant la tendance à rester en formation pendant plus d'un an.

En outre, en comparant le nombre d'inscriptions au type de formation proposée, il semble évident que les sujets préfèrent celles qui éduquent à la notion du travail au sens large du terme, au lieu de choisir celles qui permettent d'acquérir un profil professionnel précis.

En effet, 42 personnes sur 165 inscrits ont participé aux cours de formation professionnelle et d'insertion; cette proportion frôle 25%.

En plus, cette préférence est légèrement plus accentuée chez les hommes qui constituent 62% des inscriptions (avec 26 présences) aux cours de formation professionnelle et ils constituent 65% (108 présences) de ceux qui suivent les cours de développement des compétences sociales et d'éducation au travail.

Plus en général, le nombre d'hommes, parmi ceux qui ont suivi ces cours, se rapportant donc aux fréquences multiples, est égal à 66% (134 présences), alors que les femmes ayant bénéficié des formations professionnelles, représentent 34% du total. C'est une toute petite différence qui montre que la tendance à participer à plusieurs cours en même temps est répartie de manière égale entre les deux sexes (cf. schéma 1). Là aussi, on remarque encore une fois que le nombre total des femmes est nettement inférieur à celui des hommes (30% des inscrits).

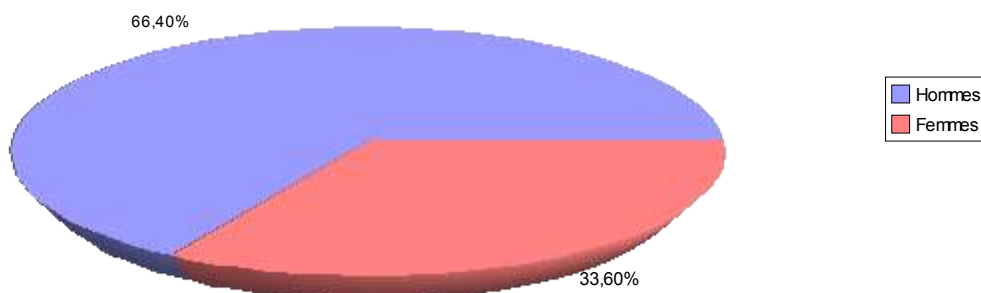
Table 1: Liste détaillée des formations et nombre d'élèves par sexe

Formations	Femmes	Hommes	Total
Stage de formation et socialisation 2° année	3	1	4
Stage de formation et socialisation 3° année	0	4	4
Cours de spécialisation approfondissement et expérimentation de travail s'adressant à des sujets handicapés I édition	3	8	11
Cours de spécialisation approfondissement et expérimentation de travail s'adressant à des sujets handicapés II édition		7	11
Cours de spécialisation approfondissement et expérimentation de travail, formation sur poste	3	5	8
Cours spécialisé de professionnalisation	4	8	12
Cours spécialisé de professionnalisation parcours A	4	6	10
Cours spécialisé de professionnalisation parcours B	4	8	12
Cours spécialisé de professionnalisation parcours C	2	4	6
Parcours d'orientation professionnelle individuelle	3	9	12
Projet personnalisé visant l'accomplissement de l'obligation à la formation	0	1	1
Projet personnalisé	0	1	1
Formation pratique	2	4	6
Préposé au secrétariat	0	3	3
Préposé aux services hôteliers et de restauration	1	3	4
Préposé aux services de cuisine et banqueting	1	0	1
Préposé aux services en salle	1	0	1
Préposé aux services en salle et bar	1	0	1
Préposé à la comptabilité	2	1	3
Préposé à la comptabilité informatisée	3	1	4
Préposé aux machines-outils	0	4	4
Préposé aux ventes	4	0	4
Ajusteur monteur mécanique	0	1	1
Initiation informatique	0	2	2
Bourse emploi	4	1	5
Charpentiers en métal	0	1	1

Conducteur de machines-outils	0	2	2
Conducteur de machines-outils	0	3	3
Formation et intégration	2	5	7
Formation pour travail dans l'hôtellerie	1	0	1
Employé d'administration	1	2	3
Individuel	6	8	14
Informatique et internet	0	3	3
Intégration expérimentale	0	2	2
Parcours de formation de professionnalisation pour jeunes handicapés	2	6	8
Personnel pour hôtels et restaurants	1	0	1
Secteurs multiples	2	5	7
Professionnalisation expérimentale	6	11	17
Socialisation	2	3	5
Work experience	1	1	2
Total	73	134	207

Schéma 1

Savone: élèves a formations par sexe (1999-2003)



Si le nombre d'inscrits sur les listes de l'A.N.P.E., en vertu de la Loi 69/99, et celui de ceux qui ont été embauchés, sont en majorité constitués par ceux qui appartiennent respectivement aux tranches d'âge compris entre 25-34 ans et entre 35-44 ans, la formation est une chance dont bénéficient presque entièrement les plus jeunes.

La grande majorité des inscrits se place entre 19 et 24 ans (40%) et entre 25 et 34 ans (38%), tandis que le nombre de ceux qui sont âgés de 18 ans est égal à celui de ceux qui sont âgés de 35 à 44 ans. En d'autres termes, c'est comme si après l'âge de 35 ans, la formation ne faisait plus partie de l'éventail des possibilités.

Le genre non plus ne semble pas jouer un rôle important sur la répartition par tranches d'âge.

Schéma 2

Savone: handicapés élèves a formations par age (1999-2003)

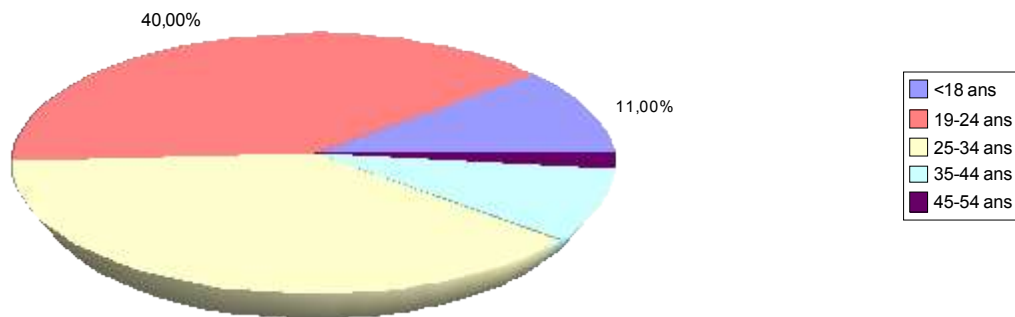
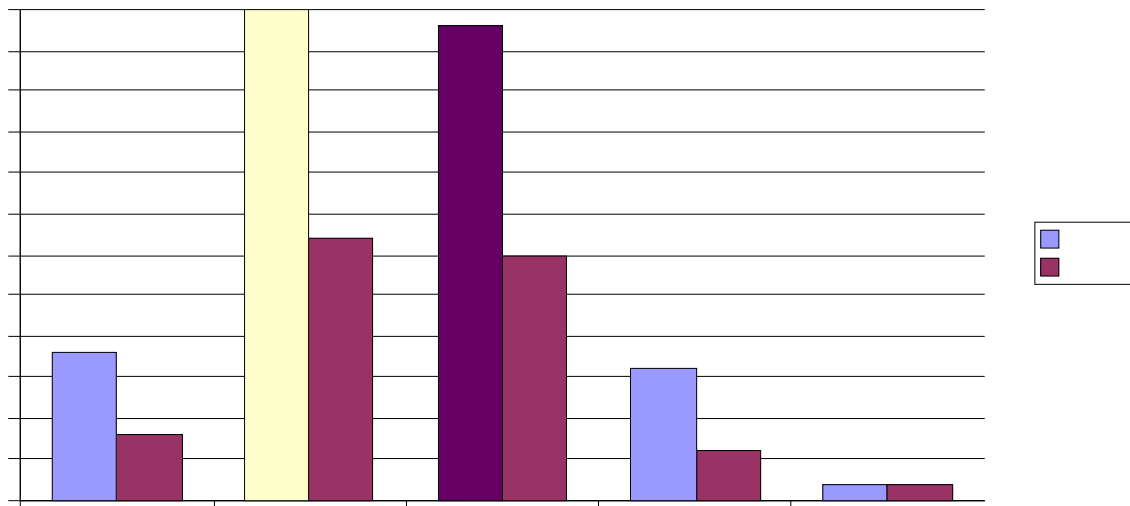


Schéma 3



Les chiffres concernant la scolarité des inscrits n'ont pas été reportés dans plus de la moitié des cas. Ils ont en majorité un niveau de quatrième (44 sur 116) mais, étant donné que dans un nombre élevé de personnes, on ne connaît pas le niveau de scolarité, les chiffres sont remis en question.

Table 2

CONTEXTE TERRITORIAL	GENRE		Total	
	Hommes	Femmes	V.A.	%
Albenga et son pays	15	7	22	19%
Savone et son pays	35	16	51	44%
Vallée de Bormida	18	11	29	25%
Autre	6	1	7	6%
N.R.	3	4	7	6%
Total	77	39	116	100%

3 L'insertion professionnelle dans le Département de Savone

Les projets d'insertion professionnelle sont un autre moyen de faciliter l'accès à la vie active des personnes handicapées. Il s'agit notamment soit de personnes qui ont entrepris des soins thérapeutiques, soit des programmes de réhabilitation sociale.

En Ligurie, les programmes d'insertion professionnelle ne sont pas dressés de façon homogène et réglementée: en effet, les acteurs concernés sont soit les Centres sanitaires locaux, soit les services sociaux de la Mairie qui, souvent, travaillent avec les associations du social à but non lucratif. Dans certains contextes, c'est le Centre sanitaire local qui joue un rôle très important en ce qui concerne la prise en charge des projets, tandis que le service social a un rôle essentiellement financier. Par contre, dans certaines situations, la mise en place de ces projets est sous la responsabilité des Mairies; le service sanitaire intervient en donnant un avis socio-sanitaire.

De même, il n'y a pas non plus nécessairement d'homogénéité par rapport aux moyens mis en œuvre, entre les différents contextes économiques et/ou les services concernés.

Le Plan triennal des Services Sociaux de La Région Ligure (1999-2001) précise quels sont les moyens d'intervention qu'ont à disposition les services sanitaires et sociaux en matière de formation et d'insertion professionnelle:

- a) Stage de Formation en Situation: c'est un exemple d'entraînement et d'observation pour les jeunes handicapés, qui se réalise au moyen de stages individuels en situation professionnelle, à l'intérieur du marché du travail courant. En principe, on utilise cet outil par le biais de différentes expériences dans plusieurs contextes professionnels qui demandent un engagement croissant en matière de formation.
- b) Bourse-Emploi: elle a pour but de permettre aux personnes handicapées d'obtenir un emploi stable dans le marché du travail courant. En plus, elle est la dernière séquence de formation à laquelle on fait recours lorsque le jeune, étant apte à travailler et en mesure d'établir des relations professionnelles, est aussi capable d'apprendre un métier.
- c) Projet d'insertion professionnelle socio-assistential: il s'adresse aux handicapés intellectuels et physiques d'une certaine gravité, sans que cela débouche sur un vrai emploi. Les concepteurs du Plan conseillent d'utiliser cet outil auprès des Collectivités Locales et auprès des associations.
- d) Séjour- Emploi: c'est une expérience de formation qui se réalise loin des familles; elle prévoit que l'on emmène les participants du domicile jusqu'au lieu de travail. Il s'agit d'un projet pouvant être mis en place auprès des entreprises agricoles, auprès des entreprises de tourisme rural et enfin auprès des colonies de vacances.

A l'heure actuelle il n'existe aucun standard d'organisation, et moins encore une homogénéité dans la récolte des informations: la recherche de ces informations a donc produit un ensemble de connaissances parcellaire et difficile à comprendre. Les données de cette enquête menée pour le compte du Département de Savone ont été fournies par les différents services du Centre Sanitaire Local n. 2 du Département de Savone, dont:

1. Les services d'insertion professionnelle du département de l'assistance de Savone, de Carcare et d'Albenga/Finale;

2. Les Centres de Santé Mentale de la ville de Carcare, de Savone et d'Albenga;
3. Les services de prise en charge des toxicomanes et des alcooliques des villes de Finale, d'Albenga et de Savone.

Les données en question font aussi référence aux projets achevés ou bien en cours, pendant la période allant depuis janvier 2000 jusqu'à juin 2003. Au total, 853 projets ont concerné un nombre inférieur de sujets, dont on ne peut déterminer le nombre exact; certains d'entre eux ont bénéficié de différentes interventions pendant plusieurs années de suite.

Les renseignements dont on dispose font allusion à 582 projets d'insertion professionnelle, qu'il s'agisse de «Bourse- Emploi» ou de travaux d'utilité publique.

Les moyens d'intervention le plus souvent utilisés ont été les formules de la Bourse- Emploi et de la Formation dite en Situation, constituant plus des 2/3 du total; un quart de ceux qui ont eu un contrat de travail a par contre bénéficié de projets d'insertion professionnelle socio-assistentielle; enfin, les autres résultats ne sont pas dignes de note.

Le regroupement de ceux qui ont eu un contrat de travail, en grandes catégories de handicap social, met en évidence le fait que le nombre des personnes handicapées physiques ou intellectuelles prime sur les autres (72% des insertions); il y a des parts beaucoup moins inférieures de personnes ayant des problèmes de toxicomanie et d'alcoolisme (17%) et de sujets ayant des troubles psychiatriques (11%).

Dans le Département de Savone, les insertions professionnelles sont donc une chance pour les handicapés, complémentaire à l'inscription sur les listes de l'A.N.P.E. (en vertu de la Loi 68/99), ce qui augmente en fait les possibilités de trouver un emploi.

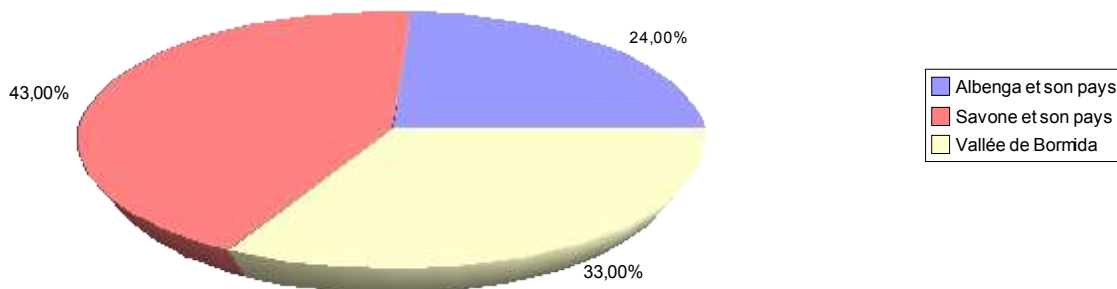
Au niveau du contexte territorial, il faut remarquer que ces insertions ont été le plus souvent effectuées chez ceux qui habitent dans la capitale départementale (43% du total) et la Vallée de Bormida (33%).

Cependant, aussi bien ce résultat que les autres qui suivent, manquent de précision statistique.

De plus, au niveau du genre on remarque que le nombre d'hommes prime sur celui des femmes, pour ce qui est des insertions effectuées. A noter aussi le pourcentage de 16% de réponses manquées.

Schéma 3

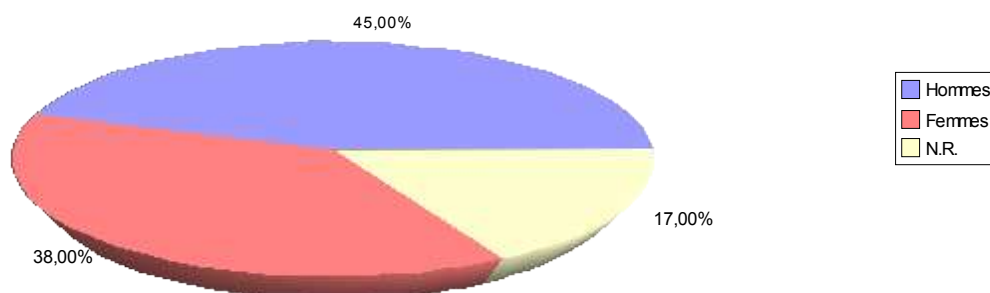
Savone: contexte économique et insertions professionnelles



En ce qui concerne le genre, il y a une prédominance des hommes (45%). Toutefois le pourcentage de réponses manquées est également élevé (16%).

Schéma 4

Savone: insertions professionnelles par genre



La répartition par tranches d'âge, enfin, montre un nombre élevé de jeunes adultes âgés entre 25 et 34 ans (42%) et âgés entre 35 et 44 ans (23%).

4 La possibilité qu'ont les handicapés d'être embauchés

Une autre section de la recherche a concerné aussi la possibilité que les handicapés ont d'être embauchés par les entreprises. Cette recherche a été menée sur un échantillon d'entreprises ayant fait des embauches d'après les critères fixés par la Loi 68/99, à l'aide de l'A.N.P.E.

Au départ, les renseignements étaient constitués par une liste de ceux qui avaient un contrat de travail, accompagnés de certaines données concernant les entreprises d'affectation. Cette liste a permis d'en préciser le nombre (162), parmi lesquelles on a sélectionné un échantillon aléatoire de 52 sujets. Ensuite, un questionnaire a été distribué aux représentants de ces entreprises.

Ont répondu:

- 13 patrons, directeurs de production et cadres divers;
- 22 responsables du personnel;
- 15 employés et
- 1 spécialiste externe en droit du travail.

Sur un total de 52 entreprises, 37 font pleinement partie du tissu de production local et leur siège principal se trouve dans le département de Savone; pour sept d'entre elles, le siège se trouve à Gênes; deux ont leur siège basé dans d'autres départements liguriens; enfin, six ont leur siège dans les Régions voisines: au Piémont, en Lombardie et en Emilie-Romagne.

Les entreprises concernées par cette enquête travaillent dans tous les secteurs de production, à savoir le bâtiment, le commerce, l'industrie manufacturière et les services, exception faite pour les activités d'hébergement et associées. D'ailleurs, l'analyse de la comparaison entre la demande et

l'offre de travail des handicapés a montré que dans le département de Savone le secteur touristique absorbe plutôt mal ce type de main-d'oeuvre.

Au total, les salariés des entreprises interrogées s'élèvent à plus de 2.700 effectifs. Parmi eux, les handicapés sont 179 personnes. Par contre, le nombre des femmes handicapées est très modeste: 17 par rapport à l'ensemble des femmes embauchées, qui compte 971 personnes (un peu plus d'un tiers du total des salariés).

Lorsque les entreprises ont été interrogées par rapport à leur statut concernant l'article 13 de la Loi 68/99, 41 entreprises sur 52 ont répondu avoir pourvu tous les postes réservés aux handicapés. Trois d'entre elles estiment, par contre, devoir régulariser leur position aux termes de l'article mentionné plus haut, car elles ont du mal à trouver des personnes qui correspondent au profil qu'elles recherchent; enfin, 8 entreprises ne donnent aucune réponse.

Dans plus de la moitié des cas, la sélection du personnel se fait à travers les listes des personnes handicapées inscrites à l'A.N.P.E.. En plus, un assez grand nombre de personnes a été directement sélectionné par les entreprises (20 au total); l'insertion s'est presque toujours bien déroulée. Le recours aux agences temporaires ou aux annonces classées a été très rare. Enfin, la rencontre entre la demande et l'offre n'a échoué que dans trois entreprises.

Le degré de satisfaction des entreprises en ce qui concerne la collaboration avec le service public est élevé (deux entreprises seulement déplorent les lenteurs bureaucratiques; et trois entreprises se plaignent d'un manque d'information).

Par contre, les services de «placement» et d'insertion professionnelle ont été peu utilisés et sont souvent jugés peu efficaces. Trois entreprises sur quatre ont mis en place un service de tutorat interne. En effet, 48 entreprises sur 52 ont proposé ce genre d'aide aux personnes qui viennent d'être embauchées. Mais, la plupart estiment qu'il n'est pas nécessaire de mettre en place des cours qui forment au métier de tuteur.

Par rapport à la connaissance des formations existantes, 40 entreprises sur 52 répondent avoir suffisamment été renseignées.

Les autres souhaitent davantage de rapidité et d'efficacité en ce qui concerne la circulation de l'information. Aussi, un peu plus de la moitié souhaitent avoir plus de renseignements au sujet du «label» de qualité sociale des candidats.

Enfin, 77% des interrogés montrent un vif intérêt à l'égard des réductions fiscales; en plus, ils souhaitent une sélection plus ciblée, moins de formalités à suivre et enfin, une formation qui réponde vraiment aux besoins du contexte territorial.