



Étude & Documents

**Métiers et formations des salariés
handicapés dans l'assurance**

juillet 2000

Étude réalisée dans le cadre de la première convention FFSA/Agefiph

Métiers et formations des salariés handicapés dans l'assurance

Favoriser le développement de l'emploi des personnes handicapées dans les sociétés d'assurances, telle est l'ambition des conventions conclues le 24 septembre 1998 puis le 17 avril 2000 entre la FFSA et l'AGEFIPH.

La décision de recruter, accueillir en stage ou en contrat d'alternance une personne, qu'elle soit ou non handicapée, relève exclusivement de la responsabilité de chaque entreprise.

Dans ce domaine, l'organisation professionnelle ne peut être, vis-à-vis de ses adhérents, qu'un prestataire de services d'information, d'étude, de sensibilisation, de conseil, de mise en relation, etc. En matière d'emploi des personnes handicapées, c'est déjà beaucoup, du fait de l'ignorance, de l'indifférence ou des préjugés que l'on constate assez souvent.

Une autre dimension essentielle des difficultés rencontrées dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées réside, semble-t-il, dans l'inadéquation générale assez forte entre les profils les plus fréquents parmi ces personnes et les profils recherchés par les entreprises aujourd'hui.

Une tâche s'imposait donc de toute évidence : mieux connaître les caractéristiques et tendances d'évolution de la population des salariés handicapés qui travaillent actuellement dans les sociétés d'assurances. Quelle en est la pyramide des âges, quels métiers exercent-ils dans les entreprises, quels types de handicaps sont les plus fréquents, etc ... ?

Tel est l'objectif de l'étude qui suit, dont la réalisation a été confiée à l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance. Elle met en relief les différences les plus significatives constatées aujourd'hui entre l'ensemble des salariés et les salariés handicapés.

Elle s'inscrit tout à fait logiquement dans la démarche de partenariat entre l'AGEFIPH et la FFSA, puisqu'en nous permettant de mieux savoir, elle nous invite tous à mieux comprendre pour agir plus efficacement.

Jacques Monier
Délégué général adjoint
Directeur des Affaires Sociales de la FFSA

Sommaire

Rappel de la situation en 1990	4
Commentaires sur l'étude au 31/12/98	5
1. Pourquoi cette enquête ?	5
2. Qui sont les salariés handicapés ?	5
3. Quels sont les handicaps ?	7
4. Quelles perspectives ?	8
5. Conclusions	8
Tableaux de résultats	9
A. Age / ancienneté	9
A.1. Pyramide des âges	
A.2. Répartition par tranche d'âges	
A.3. Ancienneté	
A.4. Présence de moins d'un an au 31/12/98	
B. Vieillesse / renouvellement	11
B.1. Comparaison par tranche d'âges	
B.2. Perspectives de vieillissement	
C. Métiers	12
C.1. Répartition par famille de métiers	
C.2. Poids de la famille "commercial"	
C.3. Catégories de handicaps chez les commerciaux	
D. Statuts / classes	14
D.1. Statuts	
D.2. Classes	
E. Formation	15
E.1. Niveaux de formation	
E.2. Domaines de formation	
F. Catégories et nombre d'unités	16
F.1. Importance du handicap	
F.2. Nombre d'unités par personne	
F.3. Répartition par catégories	
G. Handicaps et aménagements de postes	18
G.1. Types de handicaps	
G.2. Aménagements de poste	
Annexes	19
Méthodologie et réserves	19

Rappel de la situation en 1990

En 1990 avait été réalisée une étude destinée à mieux identifier les salariés handicapés. Bien que la méthode employée alors soit sensiblement différente (questionnaire pour les travailleurs handicapés reconnus Cotorep¹, exploitations des déclarations D2 pour l'ensemble), il est intéressant de rappeler ici les principaux résultats obtenus, il y a maintenant huit ans.

Répartition hommes/femmes

Les hommes (62%) étaient plus nombreux que les femmes.

Age

La population relativement "âgée" comportait deux "protubérances" correspondant aux deux tranches suivantes : 50 / 60 ans (ces salariés ne sont plus présents dans l'entreprise aujourd'hui) et 35 / 45 ans. Les personnes reconnues par la Cotorep avaient presque toutes moins de 35 ans.

Ancienneté

L'ancienneté des salariés handicapés était faible comparativement à leur âge. En effet, d'une part les salariés handicapés ont été embauchés dans les années 70 et 80 (donc il y a au maximum 20 ans), d'autre part, les personnes embauchées à la fin des années 80 étaient plutôt âgées : 27% avaient plus de 45 ans pour seulement 23% de moins de 30 ans.

Types de reconnaissance

Il y avait plus d'accidentés du travail dans les salariés handicapés âgés de 50 à 60 ans, et plus de travailleurs handicapés reconnus Cotorep dans les salariés handicapés de 35 à 45 ans. Ceux-ci constituaient par ailleurs la quasi totalité des moins de 35 ans.

Types de handicap

La majorité (52,4%) était touchée par un handicap moteur. Les handicaps mentaux (regroupant à l'époque de l'étude, maladie mentale et déficience intellectuelle) représentaient 10,6%.

Les handicaps étaient assez légers et nécessitaient rarement un aménagement particulier (moins de 10% des cas).

Qualifications²

	Salariés handicapés ³	Salariés reconnus Cotorep	Salariés assurance
Cadres	22,3%	9,1%	21%
Agents de maîtrise et employés	74,4%	88,3%	79,4%

La population des salariés reconnus travailleurs handicapés par la Cotorep était beaucoup moins qualifiée que l'ensemble des salariés handicapés : très peu de cadres et un poids considérable des employés et des agents de maîtrise. Rappelons qu'il s'agit de la population la moins âgée, donc celle encore présente actuellement (en 1998) dans la profession.

Métiers

Les familles de métiers n'étaient alors pas recensées. Cependant, les travailleurs reconnus Cotorep sont presque essentiellement des employés administratifs peu qualifiés, dont 16,7% d'employés non qualifiés.

En conclusion

L'étude réalisée en 1990 montrait une réalité contrastée avec :

- des accidentés du travail, plus âgés, dont le profil était très proche de l'ensemble de la profession. Ces salariés ont aujourd'hui quitté l'entreprise.
- des salariés reconnus par la Cotorep, plus jeunes, avant tout caractérisés par un faible niveau de qualification. Cette population doit logiquement correspondre aux plus de 45 ans présents aujourd'hui dans les sociétés d'assurances.

Les conclusions de l'étude attiraient l'attention sur l'accentuation de l'écart entre les faibles qualifications des salariés reconnus par la Cotorep (qu'il s'agisse de jeunes handicapés très peu diplômés ou d'adultes en reclassement professionnel issus pour la plupart de l'industrie), et les besoins de la profession en terme de niveau de formation initiale supérieure au bac.

1 Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel

2 Les totaux des pourcentages ne font pas 100% car nous n'avons pas pris en compte les directeurs et les ouvriers qui représentaient des pourcentages très faibles

3 Y compris Cotorep

Commentaires sur l'étude au 31/12/98

1. Pourquoi cette enquête ?

1.1. Objet de l'étude

Les salariés handicapés travaillant dans l'assurance sont peu connus au-delà des informations figurant sur la déclaration annuelle D2 d'emploi des personnes handicapées. La dernière enquête réalisée remontait à huit ans. Afin de combler ce manque et de mieux cibler les actions d'insertion, la cellule handicap de la FFSA a décidé d'étudier plus particulièrement cette population selon des caractéristiques :

- générales figurant dans la base de données de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (ROMA⁴). Cette base de données comprend les variables démographiques, comme le sexe ou l'âge, mais surtout des informations relatives aux métiers exercés.
- propres aux salariés handicapés à partir des informations figurant dans les déclarations annuelles comme le nombre d'unités, ainsi que des données plus qualitatives comme le type de handicap ou l'aménagement des postes de travail.

L'intérêt principal de ce travail est de pouvoir situer les salariés handicapés dans l'ensemble de la profession c'est à dire sur un total de 97 000 salariés⁵. Cette étude, complémentaire à la réalisation du ROMA 99 (données au 31/12/98), a en effet permis d'identifier, en conservant l'anonymat, les salariés recensés sur les déclarations des entreprises, et donc d'avoir accès à toutes les données de la base, au delà des informations relatives au handicap.

1.2. Limites

118 entreprises ont répondu à cette enquête, fournissant des données relatives à un échantillon de 853 salariés handicapés. L'ensemble des entreprises ayant répondu à la fois à cette enquête spécifique et à l'enquête annuelle de l'Observatoire, représentent 44,9% de l'effectif total des sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA.

Sur ces 118 entreprises, seulement 65, soit un peu plus de la moitié, employaient au moins un salarié handicapé au 31/12/1998. Pour les entreprises ayant répondu, le taux moyen de salariés handicapés représente 2,17% de l'effectif total. Ce pourcentage ne peut pas être rapproché de l'obligation de 6%⁶ puisqu'il concerne des individus (et non des unités) et ne porte pas sur le même champ (total des entreprises et non pas établissements de 20 salariés et plus).

Si les plus grandes réserves méthodologiques doivent être observées concernant la généralisation de ces résultats, il n'en reste pas moins que cette étude porte sur un nombre important de salariés, ce qui permet de dégager les grandes tendances, voire de remettre en cause quelques idées reçues.

2. Qui sont les salariés handicapés ?

	Salariés handicapés	Ensemble de l'assurance ⁷
Pourcentage d'hommes	57%	46%
Age moyen	45 ans	40 ans
Ancienneté moyenne	17,3 ans	13,7 ans
Pourcentage en région parisienne	50,7%	44,7%
Pourcentage de cdi	99,1%	96,6%
Famille de métiers commercial	21,4%	31,6%
Famille de métiers gestion des contrats	28,7%	28,2%
Famille de métiers logistique	13,1%	4,9%
Non cadres administratifs	64,9%	53,8%
Pourcentage temps partiel	13,3%	11,4%

4 Rapport annuel de l'Observatoire sur les Métiers des salariés de l'Assurance
5 Hors Groupama

6 Voir les informations sur le calcul des unités page 17. Dans l'échantillon, on relève une moyenne d'1,44 unités par personne

7 Données extraites du ROMA au 31/12/1998

2.1. Une population peu spécifique

Les salariés handicapés diffèrent relativement peu de la population totale de l'assurance sur l'ensemble des variables considérées. Quelques traits caractéristiques méritent cependant une attention particulière.

Contrairement à l'ensemble de la profession, les salariés handicapés sont toujours majoritairement des hommes : la différence est d'un peu plus de 10%. Cet écart n'est pas cohérent avec le pourcentage, plus important chez les salariés handicapés, de :

- non cadres administratifs. Les populations masculines sont habituellement plutôt dans les réseaux (76,2% d'hommes pour la vente des contrats dans un réseau salarié) que dans les services de gestion (31,5% d'hommes en gestion).
- temps partiel. Dans l'ensemble de la population, 89,4% des salariés à temps partiel sont des femmes. Cela laisse supposer que le handicap est une cause particulière de travail à temps partiel.

L'importance des salariés handicapés dans les métiers de la famille de métiers "logistique", 13,1% contre 4,9% pour l'ensemble de la population (cf. [tableau C.1 page 12](#)), explique peut-être en partie le taux plus fort d'hommes (la famille logistique est à 60,1% masculine). Si les salariés handicapés sont moins souvent commerciaux, ces derniers représentent néanmoins plus de 20% des emplois tenus par les salariés handicapés (cf. [tableau C.2 page 13](#)). Le fort volume d'accidents du travail (avec un taux d'IPP inférieur à 66% cf. [tableau C.3 page 13](#)) accreditte plutôt l'hypothèse d'un maintien dans l'emploi, par exemple suite à un accident de voiture, qu'un accès direct aux métiers commerciaux.

Mais la différence principale est liée à l'âge (cf. [détail tableau A.2 page 9](#)).

	Salariés handicapés	Ensemble de l'assurance
Un quart a plus de	51 ans	49 ans
La moitié a plus de	46 ans	42 ans
Les trois quarts ont plus de	39 ans	34 ans

Les salariés handicapés ont en moyenne 5 ans de plus que l'ensemble de la population, mais ils sont surtout beaucoup plus nombreux dans la tranche d'âge 45/ 54 ans, et très peu avant 34 ans. Il s'agit donc en majorité des salariés décrits dans l'enquête réalisée en 1990.

Leur ancienneté est fortement corrélée à l'âge (cf. [tableau A.3 page 10](#)), puisque la moitié des salariés handicapés a plus de 15 ans de présence dans l'entreprise. L'enquête précédente montrait que les salariés handicapés avaient pour la plupart été embauchés entre 1970 et 1980 : cela reste vrai. Le volume d'embauches est toujours limité puisque 2,8% des salariés ont moins d'un an de présence dans l'entreprise contre 8,2% pour l'ensemble de la population (cf. [tableau A.4 page 10](#)), ce qui représente environ 6/1000 embauches de salariés handicapés.

2.2. Des qualifications plus faibles

La différence entre les salariés handicapés et l'ensemble de la population est très sensible dans les niveaux de formation (cf. [tableau E.1 page 15](#)):

	Salariés handicapés	Ensemble de l'assurance
Inférieur au bac	70%	41%
Bac ou supérieur	30%	59%

Moins de 10% ont une formation supérieure à un niveau bac+2, alors qu'ils sont 18% dans l'ensemble de la population. Les domaines de formation montrent aussi un déficit pour les filières utilisées dans l'assurance (droit... cf. [tableau E.2 page 15](#)) et les formations professionnelles de niveau bac + 2 minimum (2 fois moins de BTS assurance).

Les salariés handicapés dans l'assurance

Cette différence s'explique sans doute en partie par un phénomène d'âge, comme le montrait une étude⁸ de l'Observatoire réalisée sur l'ensemble de la population : plus l'âge augmente, plus le niveau de qualification baisse :

	Autour de 30 ans	Autour de 40 ans	Autour de 50 ans
Inférieur au bac	19,2%	46,6%	64,5%
Bac ou supérieur	80,8%	53,4%	35,5%

Cette prédominance des formations inférieures au bac est aussi à rapprocher du faible taux de cadres administratifs (14,3% pour les salariés handicapés contre 25% pour l'ensemble de la population) et de la prédominance, chez les non cadres administratifs, des classes 1 (11,4% des salariés handicapés contre 3,4% pour l'ensemble) et 2 (21,4% des salariés handicapés contre 9,7% pour l'ensemble). Au total, près d'1/3 des salariés handicapés sont en classe 1 et 2 (cf. [tableau D.2 page 14](#)), or le poids relatif des deux premières classes a tendance à diminuer dans l'ensemble de la profession :

	31/12/1996	31/12/1997	31/12/1998
Classe 1	4,5%	3,7%	3,4%
Classe 2	11,1%	10,5%	9,7%
Classe 1 + 2	15,6%	14,2%	13,1%

La formation, et plus généralement la qualification, constituent sans doute un point essentiel dans l'insertion de salariés handicapés pour permettre :

- l'embauche de jeunes, en utilisant des parcours de formation qualifiante (ex: BTS assurance en apprentissage ou en qualification),
- l'évolution de carrière et la mobilité, qui réclament des compétences de plus en plus nombreuses.

3. Quels sont les handicaps ?

3.1. Les handicaps lourds constituent une faible part

80% des salariés comptent pour 1 ou 1,5 unités (cf. [tableau F.2 page 16](#)). Cela témoigne à la fois du faible nombre de handicaps "lourds" et du nombre réduit d'embauches récentes, notamment de jeunes, ces deux points justifient en effet une majoration d'unités⁹.

Les principaux handicaps sont dans l'ordre (cf. [tableaux F.1 page 16 et F.3 page 17](#)) :

- les handicaps légers : 39% (Cotorep A, accident du travail avec IPP de 10 à 66% et invalides Sécurité sociale 1^o catégorie) avec une prédominance des accidents du travail (23%). Nous pourrions classer dans cette catégorie les anciens combattants et invalides de guerre qui représentent 8%.
- les handicaps modérés : 38% (Cotorep B et accident du travail avec IPP de 66 à 85%) avec une très forte prédominance des Cotorep (36%).

Les handicaps lourds (8% de Cotorep C et 8% d'invalides Sécurité sociale 2^o catégorie théoriquement non présents dans l'entreprise) sont peu fréquents.

3.2. Les aménagements de postes sont rares (cf. [tableaux G.1 et G.2 page 18](#))

Cela explique sans doute en partie le taux important de handicaps "non connus" (43%) par les personnes ayant répondu à l'enquête. Pour les types de handicap connus, les handicaps physiques (42%) dominent. Les handicaps liés à une déficience intellectuelle (2%) et à des troubles psychologiques (4%), sont beaucoup moins nombreux qu'il y a 10 ans¹⁰. Les handicaps psychologiques représentent moins de 1% des handicaps ou moins de 0,03% (3 pour 10 000) de la population totale. La raison tient sans doute plus à une absence de reconnaissance (et/ou de déclaration) qu'à une absence de handicaps psychologiques.

⁸ "Du vieillissement au renouvellement" étude de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance. Données au 31/12/1998.

⁹ Cf détail page 17

¹⁰ A cette époque, ces 2 catégories étaient indifférenciées. Il n'était donc pas possible d'apprécier le poids réel de chacun des 2 types de handicaps.

En conséquence, des aménagements du poste ou des conditions de travail sont rarement nécessaires : les aménagements du temps de travail (10%) primant sur l'accessibilité (9%) et l'aménagement du poste de travail lui-même (6%).

L'image du handicap "lourd" nécessitant un aménagement important, ne concerne qu'une petite minorité de salariés handicapés travaillant dans l'assurance.

4. Quelles perspectives ?

4.1. Un vieillissement important

La pyramide des âges montre un phénomène de vieillissement rapide (*cf. tableaux B.1 et B.2 page 11*). Si les plus de 55 ans représentent aujourd'hui 12% de la population, par une simple projection, c'est à dire sans tenir compte des départs ou des embauches, ils représenteront plus de la moitié des salariés handicapés en 2007! Ce phénomène n'est pas spécifique aux salariés handicapés, mais il est beaucoup plus important que dans l'ensemble de la population assurance.

En matière de gestion, à un maintien, voire à un accroissement du nombre d'unités grâce à la majoration accordée pour les salariés de plus de 50 ans, succèdera une chute importante du nombre de salariés handicapés lors des départs en retraite des 45/ 54 ans qui représentent aujourd'hui 43% des salariés handicapés.

4.2. Un renouvellement limité

Comparé à l'ensemble de la population, le volume des salariés handicapés de moins de 40 ans est très faible (25,5% contre 46,6% pour l'ensemble de l'assurance). Avec 2,8% de salariés handicapés ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise et 3,4% de moins de 30 ans (contre 15,7% pour l'ensemble des salariés), les perspectives de vieillissement sont assez proches des hypothèses ci-dessus si le renouvellement reste aussi faible. Le simple maintien du taux de salariés handicapés dans les entreprises nécessitera la mise en œuvre d'actions spécifiques, à la fois de gestion et d'embauche.

Les éléments de cette étude correspondent aux informations agrégées d'une soixantaine d'entreprises dont la taille (notamment par établissement), comme la politique d'insertion et de renouvellement sont différentes. Notamment : 1/3 de notre échantillon emploie au moins 10 salariés handicapés, 1/3 de 4 à 9 salariés handicapés et 1/3 de 1 à 3 salariés handicapés. Les problématiques de vieillissement et de renouvellement sont nécessairement fonction de ces situations spécifiques.

5. Conclusions

5.1. Un problème d'image

L'analyse d'un volume important de salariés handicapés dans les sociétés d'assurances met en évidence deux points qui ont une influence non négligeable sur l'image interne du handicap dans la profession :

1. les salariés handicapés donnent l'image d'une population peu qualifiée et vieillissante. Ces deux caractéristiques peuvent provoquer des réactions négatives dans les entreprises et constituer un frein à l'insertion.
2. les handicaps ne nécessitent pas de façon générale, d'adaptation importante des outils ou des conditions de travail. Pourtant, l'image très "invalidante" du handicap est dans tous les esprits, tant pour les responsables hiérarchiques, qui surestiment les problèmes d'intégration, que pour les personnes handicapées, qui hésitent à se déclarer.

5.2. Une nécessité d'action

Au-delà de points particuliers qui peuvent apparaître dans ce travail (comme par exemple l'importance des métiers commerciaux ou l'absence de handicaps intellectuels), les priorités d'actions énoncées en 1990 semblent plus que jamais d'actualité, à savoir :

1. la priorité à accorder à la formation pour une réelle intégration, qu'il s'agisse de formation initiale (relation avec les établissements d'enseignement supérieur, apprentissage...) ou de formation continue.
2. le renouvellement des populations avec une intégration plus systématique de jeunes.

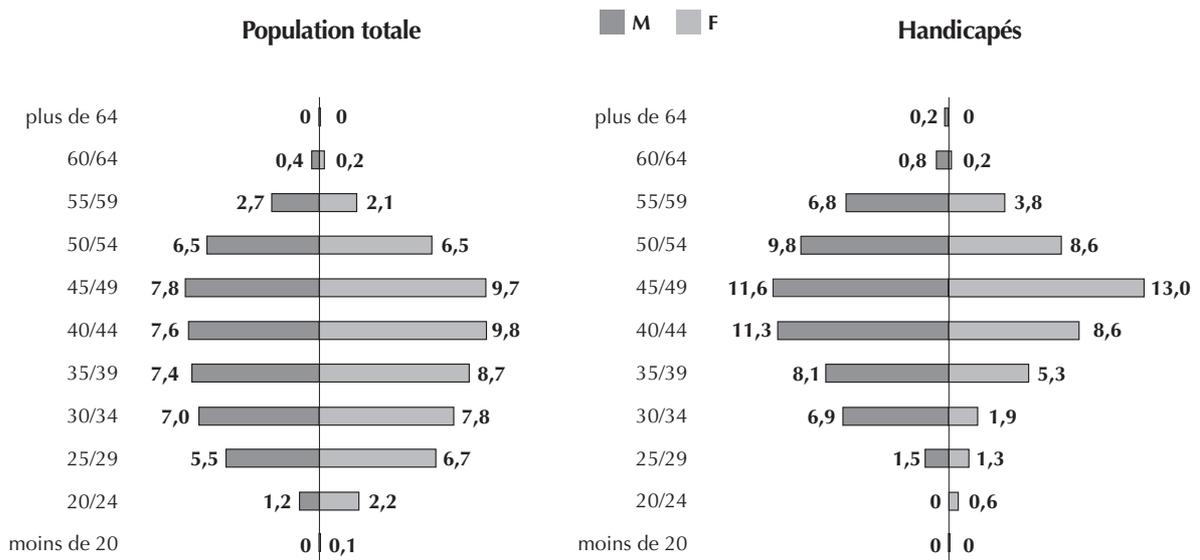


A. Age / Ancienneté

informations portant sur un échantillon de 533 salariés handicapés

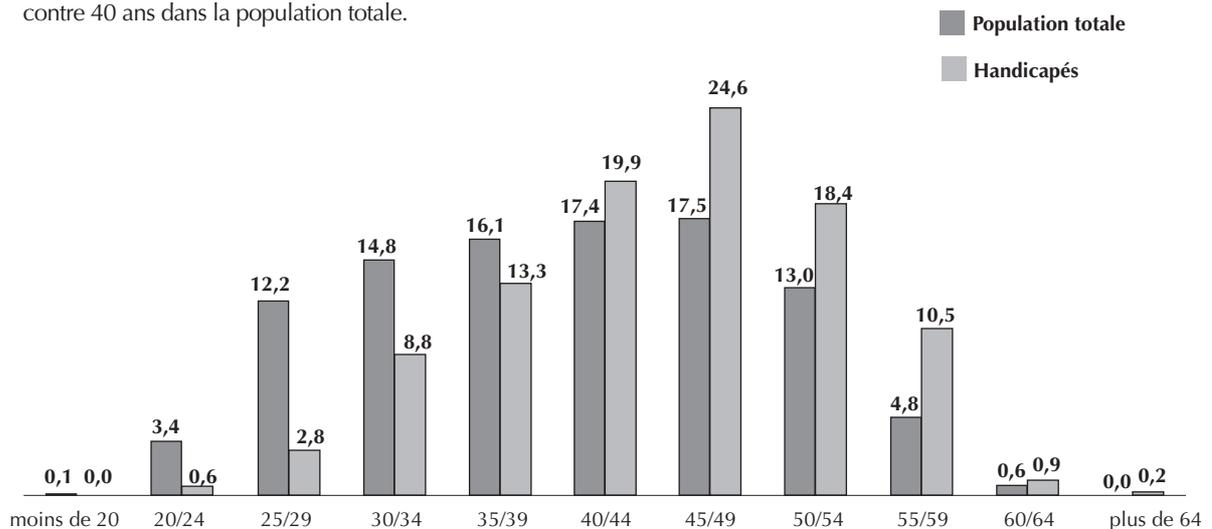
A.1 . Pyramide des âges

La répartition est de **43,2% de femmes et 56,8% d'hommes**,
contre 54,0% de femmes et 46,0% d'hommes dans la population totale des salariés de l'assurance.



A.2. Répartition par tranche d'âges

L'âge moyen est de **45 ans**
contre 40 ans dans la population totale.





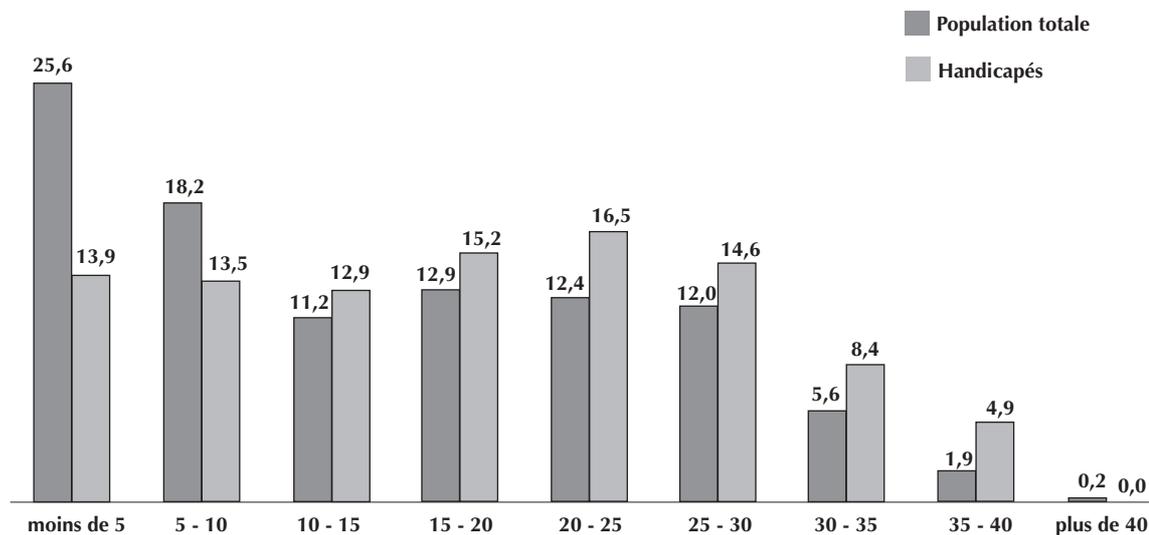
A. Age / Ancienneté

informations portant sur un échantillon de 533 salariés handicapés

A.3. Ancienneté

L'ancienneté moyenne est de 17,3 ans

contre 13,7 ans dans la population totale.



A.4. Présence de moins d'un an au 31/12/1998

2,8% des salariés handicapés présents au 31.12.98 ont une ancienneté de moins de 1 an, contre 8,2% dans la population totale.

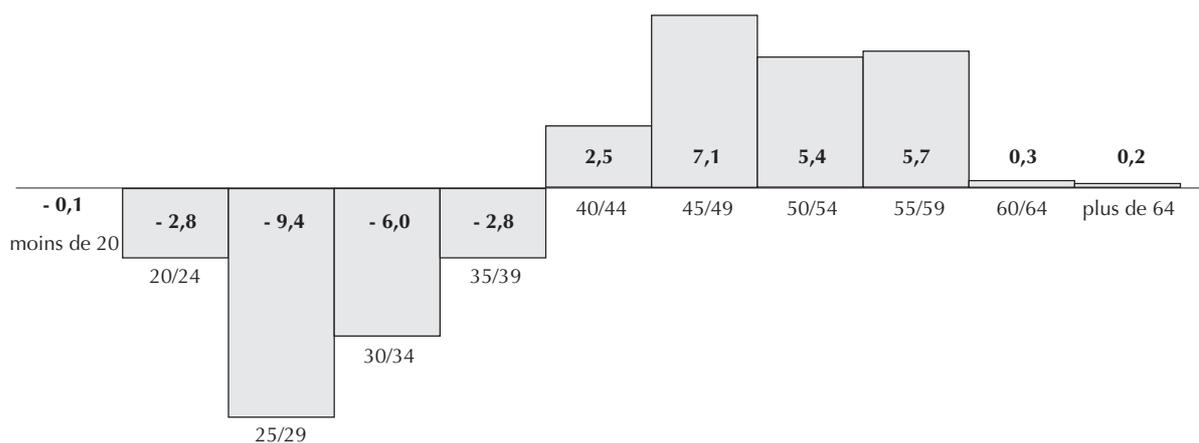


B. Vieillesse / Renouvellement

informations portant sur un échantillon de 533 salariés handicapés

B.1. Comparaison par tranche d'âges

Dans cette population, le problème du renouvellement se pose déjà : par rapport à la population totale, on constate un déficit des salariés de moins de 40 ans.



B.2. Perspectives de vieillissement

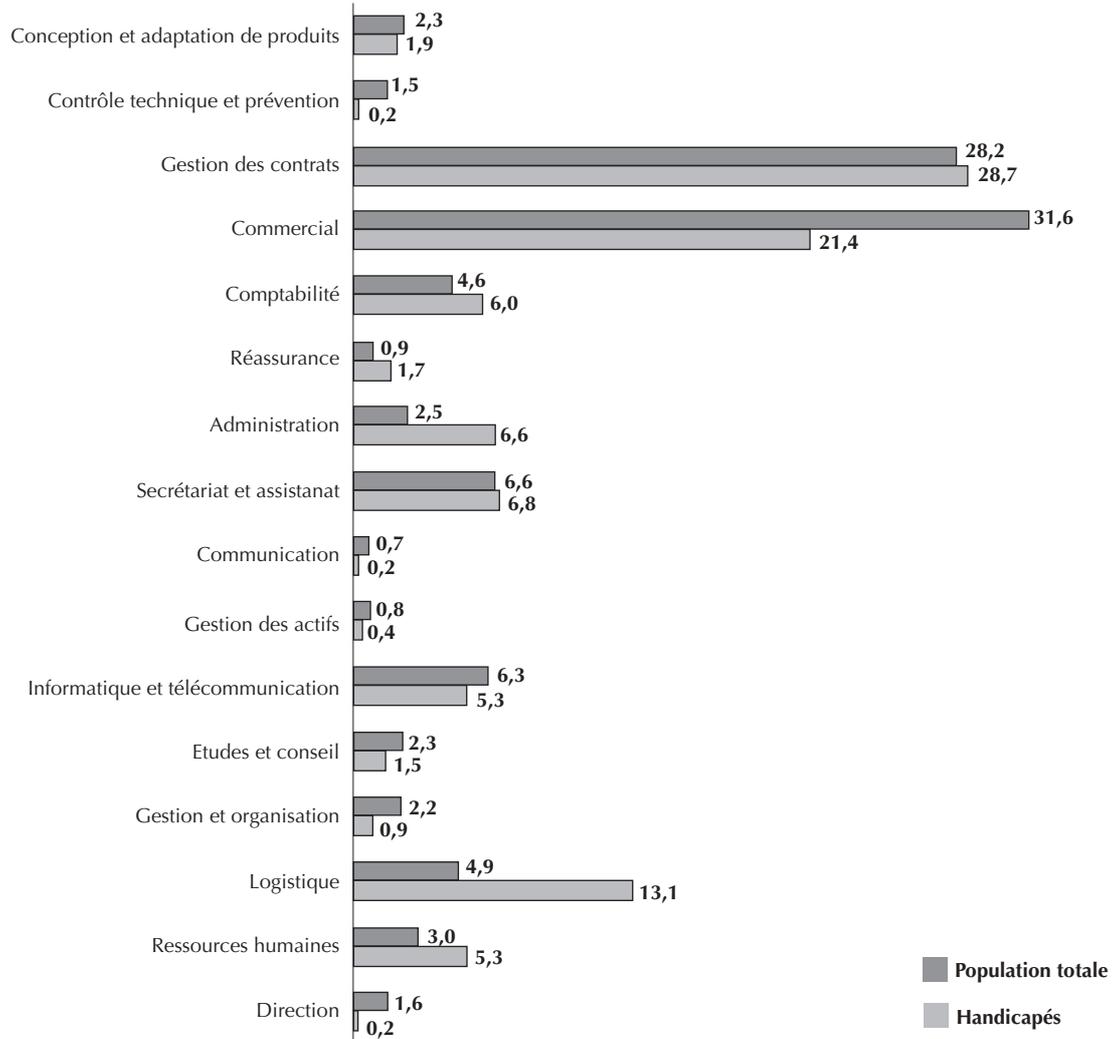
	Population totale	Handicapés
en 1998	7%	12%
en 2004	25%	35%
en 2007	35%	51%
en 2010	46%	61%

auront plus de 55 ans



C.1. Répartition par famille de métiers

Les métiers de soutien (Logistique, Administration, Secrétariat et assistantat, Comptabilité) emploient un tiers des salariés handicapés.



Les 3 familles de métiers les plus fréquentes :

Ensemble assurance :

1. Commercial
2. Gestion
3. Secrétariat/assistantat

Salariés handicapés :

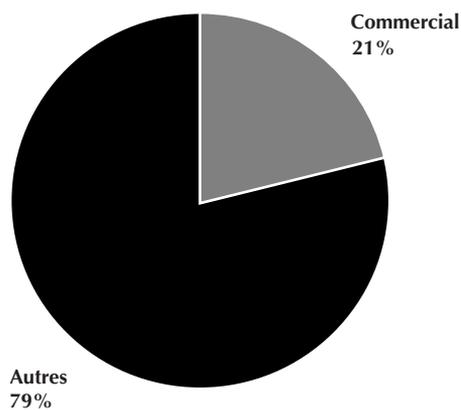
1. Gestion
2. Commercial
3. Logistique





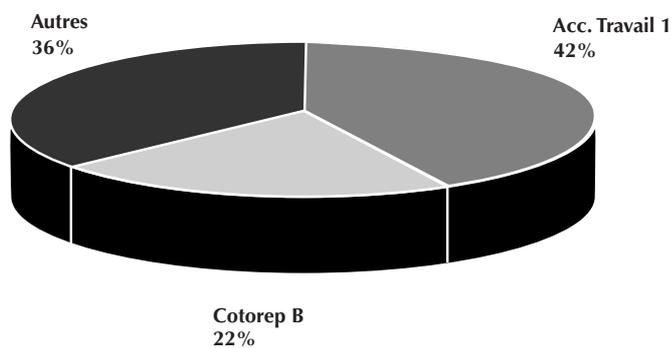
C.2. Poids de la famille "commercial"

Un salarié handicapé sur cinq est commercial.



C.3. Catégories de handicaps chez les commerciaux.

Les accidents du travail (avec IPP < 66%) constituent la catégorie la plus fréquente chez les commerciaux.



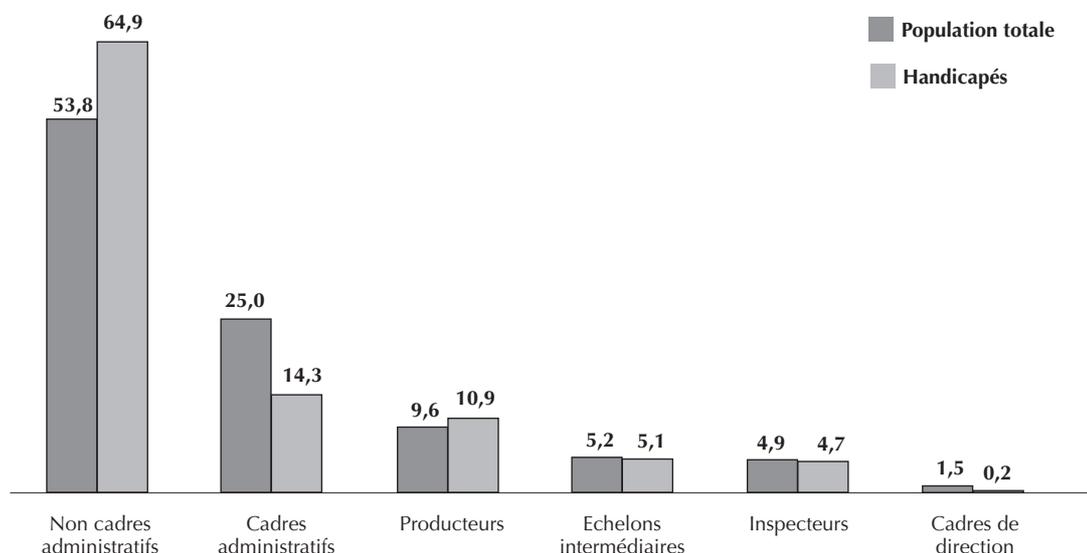


D. Statuts / Classes

informations portant sur un échantillon de 533 salariés handicapés

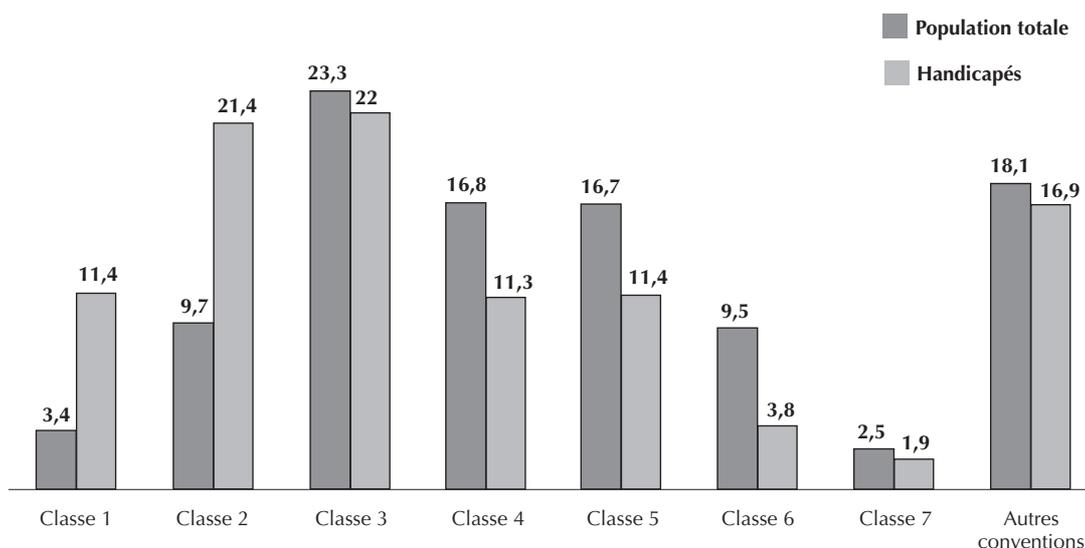
D.1. Statuts

Le taux de cadres administratifs est faible.



D.2. Classes

Les classes 1 et 2 sont sur représentées.



Salariés relevant des conventions collectives du 27 mai 1992 et du 27 juillet 1992 ; les salariés rattachés à d'autres conventions collectives sont placés dans la catégorie "autres conventions".

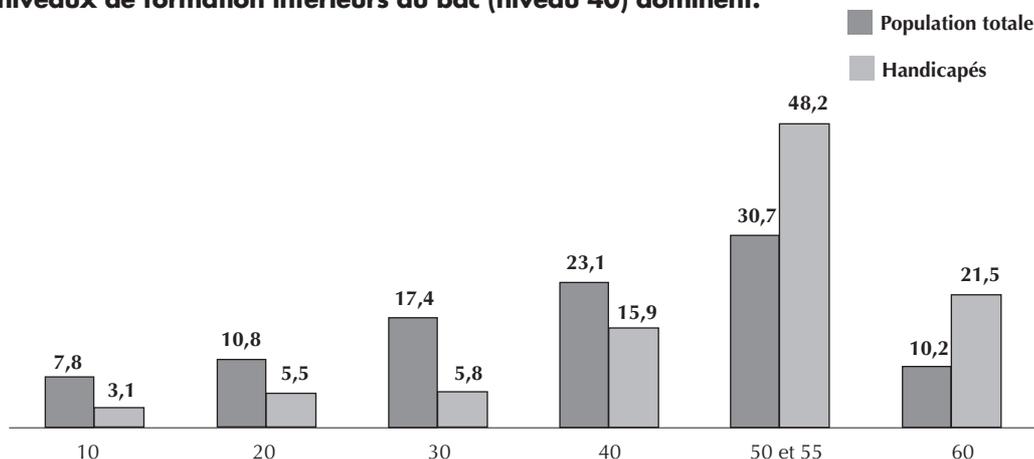


E. Formation

informations portant sur un échantillon de 853 salariés handicapés

E.1. Niveaux de formation

Les niveaux de formation inférieurs au bac (niveau 40) dominant.



Nomenclature de l'Education Nationale :

10 : Diplôme supérieur à celui de la maîtrise

20 : Diplôme équivalent à la licence ou à la maîtrise

30 : Diplôme de brevet de technicien supérieur, diplôme des instituts universitaires de technologie, diplôme de fin de premier cycle de l'Enseignement supérieur ou équivalent

40 : Baccalauréat ou équivalent

50 : Diplôme de brevet d'études professionnelles, certificat d'aptitudes professionnelles, certificat de formation professionnelle des adultes ou équivalent

55 : Niveau de formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature

60 : Niveau correspondant à la fin de la scolarité obligatoire

E.2. Domaines de formation

Les domaines de formation non directement liés à l'assurance sont fréquents.

Fréquence des domaines de formation :	Population totale	Handicapés
Formations générales	31,6%	27,5%
Secrétariat, bureautique	13,6%	14,1%
Comptabilité, gestion	12,4%	16,7%
Droit et sciences politiques	10,6%	4,4%

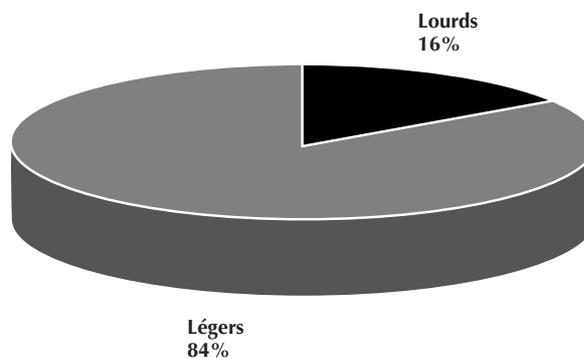


F. Catégories et nombre d'unités

informations portant sur un échantillon de 853 salariés handicapés

F.1. Importance du handicap

Les handicaps lourds sont peu fréquents.

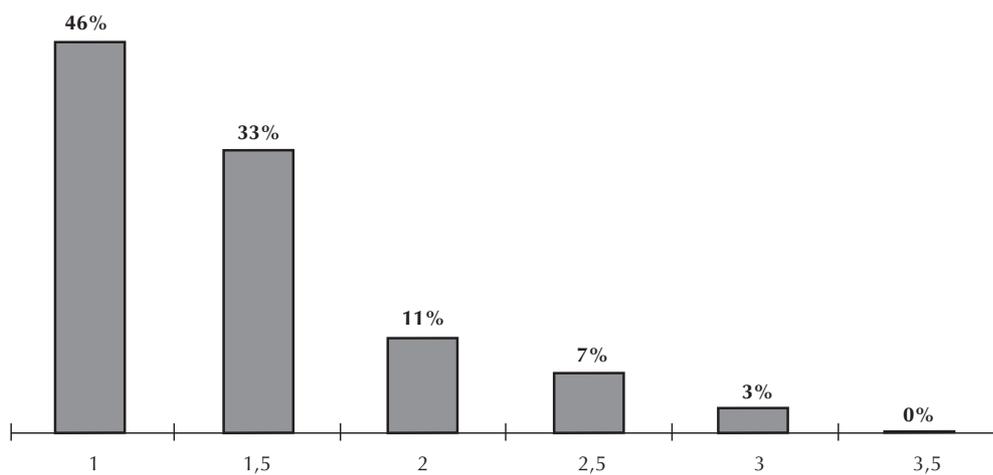


Les handicaps lourds correspondent à : Cotorep C, Travail 3, SS 2, SS 3 ;

Les handicaps légers correspondent à : Cotorep A, Cotorep B, Travail 1, Travail 2, SS 1, Autres.
(cf. détails page suivante)

F.2. Nombre d'unités par personne

80% des salariés ne dépassent pas 1,5 unités.



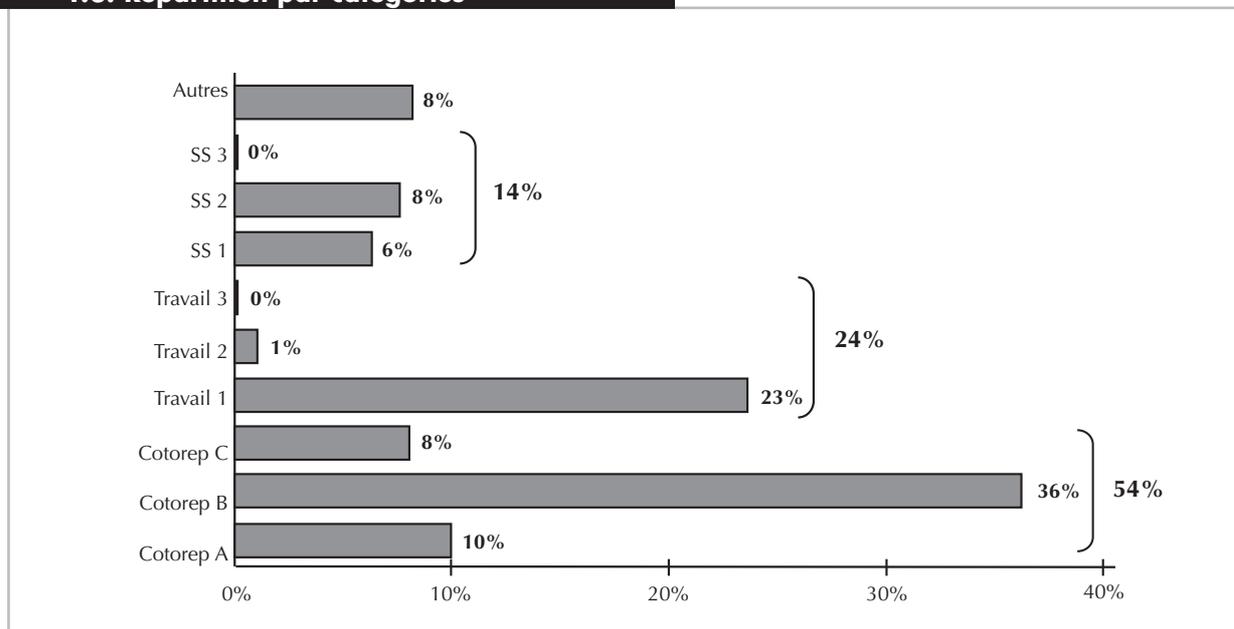
cf. mode de comptabilisation des unités (page suivante)



F. Catégories et nombre d'unités

informations portant sur un échantillon de 853 salariés handicapés

F.3. Répartition par catégories



Catégories

- Cotorep A : handicap professionnel dont le caractère léger ou temporaire permet d'escompter une adaptation satisfaisante au travail dans un délai maximum de deux ans.
- Cotorep B : handicap professionnel modéré et durable entraînant une limitation permanente de l'adaptation professionnelle.
- Cotorep C : handicap grave et définitif nécessitant un aménagement important du poste de travail.
- Travail 1 : accidenté du travail avec une incapacité partielle permanente (IPP) entre 10 et 66,6%
- Travail 2 : accidenté du travail avec une incapacité partielle permanente (IPP) entre 66,6% et 85%
- Travail 3 : accidenté du travail avec une incapacité partielle permanente (IPP) supérieure à 85%
- Sécurité sociale 1 : invalide Sécurité sociale 1^o catégorie, perte des 2/3 de la capacité de travail.
- Sécurité sociale 2 : invalide Sécurité sociale 2^o catégorie, perte des 2/3 de la capacité de travail, impossibilité de travailler.
- Sécurité sociale 3 : invalide Sécurité sociale 3^o catégorie, impossibilité de travailler et besoin d'une tierce personne.
- Autres : ancien combattant, victime de guerre...

Nombre d'unités :

Chaque bénéficiaire représente une unité à laquelle s'ajoutent des unités complémentaires en fonction de :

- l'âge : 0,5 unité supplémentaire avant 25 ans ou après 50 ans.
- l'importance du handicap : 0,5 unité supplémentaire pour Cotorep B ou travail 2
1,5 unités supplémentaires pour Cotorep C ou travail 3
- la formation donnée en entreprise : 0,5 unité supplémentaire si formation de 500 h ou plus
- du placement antérieur : 0,5 unité supplémentaire si provenance atelier protégé, etc....
0,5 unité supplémentaire les 2 premières années si provenance centre de formation professionnelle
- de la date d'embauche : 1 unité supplémentaire l'année d'embauche et la suivante.

Un même salarié ne peut cumuler plus de 5,5 unités pour les Cotorep, 3,5 unités pour les accidents du travail ou 2 unités pour les autres statuts.

Le nombre d'unités est proraté en fonction des contrats pour les temps partiel, durée déterminée, intérim....

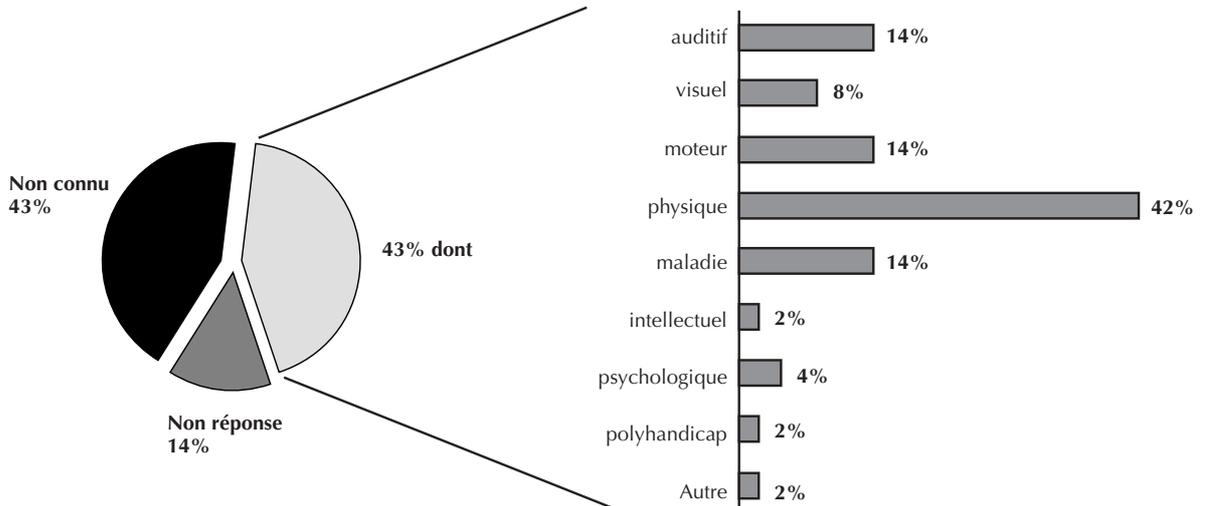


G. Handicaps et aménagements de postes

informations portant sur un échantillon de 853 salariés handicapés

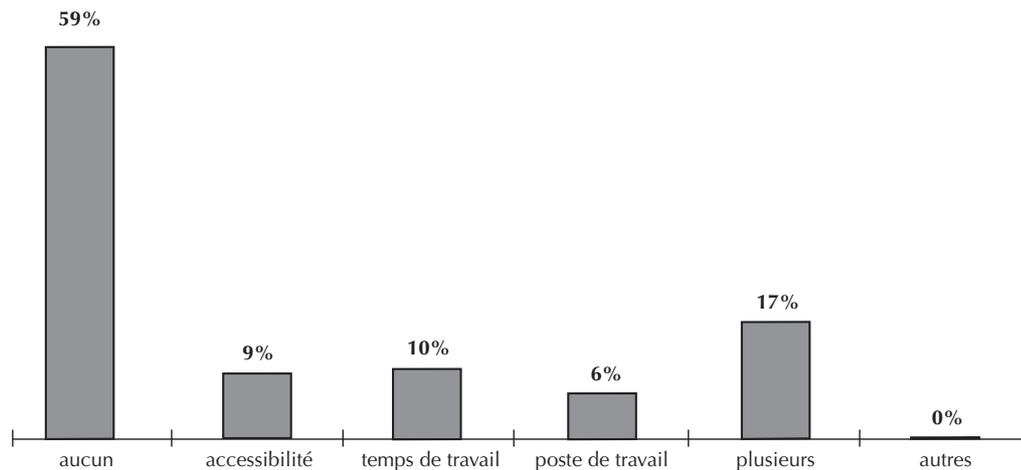
G.1. Types de handicaps

Les types de handicaps sont rarement connus, les handicaps physiques semblent être les plus fréquents.



G.2. Aménagements de postes

Dans 60% des cas, aucun aménagement n'est nécessaire.



Méthodologie et réserves

1. Principe d'une double enquête

Chaque année, l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance met à jour la base de données individuelles concernant l'ensemble des salariés de l'assurance. Ces informations permettent de réaliser un rapport, le ROMA¹ qui décrit la situation au 31/12 et mesure les évolutions constatées d'une année sur l'autre, et de conduire des études prospectives.

1.1. Identification des salariés handicapés

Parallèlement à cette collecte d'informations, une seconde enquête a été lancée début 1999 auprès des entreprises de la FFSA (hors Groupama). L'objectif de cette enquête spécifique était, par une identification des salariés handicapés figurant sur la déclaration annuelle des entreprises, de décrire et comparer cette population à l'ensemble des salariés de l'assurance.

118 entreprises ont répondu à l'enquête spécifique. Leurs effectifs cumulés représentent 44,9% des 97 000 salariés appartenant aux entreprises adhérentes de la FFSA. 65 entreprises, soit 55% des 118, emploient au moins un salarié handicapé. Au total 853 salariés handicapés ont ainsi été recensés.

La méthode choisie consistait à appairer ce fichier à la base de données de l'Observatoire. Sur les 853 salariés recensés, seulement 533, soit 62,5% ont pu être identifiés. Les raisons principales de ce faible taux sont dues à l'absence de réponse à l'enquête habituelle de l'Observatoire (13 entreprises sont dans ce cas) ou à une incohérence entre les numéros d'ordre utilisés par l'entreprise pour permettre de rapprocher les informations tout en garantissant l'anonymat des individus.

Les informations concernant le sexe, l'âge, l'ancienneté, le métier, le statut, la classe portent sur 533 salariés handicapés.

1.2. Données spécifiques

Cette enquête a permis par ailleurs de recueillir des informations spécifiques concernant le handicap, mais aussi la formation.

Les informations concernant le nombre d'unités, la nature et le type de handicap, l'aménagement de poste, le niveau et le domaine de formation portent sur 853 personnes.

2. Biais de l'enquête

Si les entreprises ayant répondu à l'enquête spécifique représentent un volume significatif de salariés (près de 45% de l'ensemble des salariés de sociétés adhérentes à la FFSA), de sérieuses réserves doivent cependant être faites.

2.1. Entreprises participantes

Les petites (ou moyennes) entreprises qui n'emploient pas (ou peu) de salariés handicapés pouvaient répondre facilement. Il est donc probable qu'elles soient sur-représentées dans notre échantillon. Les 52 entreprises² qui n'emploient pas de salariés handicapés ont un effectif moyen de 99 personnes.

De très grandes sociétés d'assurance n'ont pas répondu à l'enquête. Compte tenu des faibles volumes, une pratique spécifique dans un groupe important aurait des conséquences non négligeables sur les résultats : par exemple l'utilisation de contrats en alternance, pratiquement absents de notre échantillon, influencerait sur les âges, le nombre d'unités, etc...

¹ Rapports 1997, 1998 et 1999 disponibles sur demande auprès de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance.

² 118 entreprises ont répondu à l'enquête spécifique. 65 employaient au moins 1 salarié handicapé au 31/12/98, 52 n'en employaient pas et 1 était hors champ (données non prises en compte).

2.2. Taux de salariés handicapés

Le croisement de la base de données de l'Observatoire, dont les informations sont fournies par un correspondant, et les données spécifiques concernant les handicapés n'est pas simple, particulièrement dans les grandes entreprises. Les déclarations annuelles concernant les salariés handicapés, réalisées par établissement, l'existence ou non de structure spécifique (correspondant handicap) et les missions qui lui sont confiées complexifient la collecte. Il est probable que, au moins pour certaines sociétés ou groupes, la totalité des salariés handicapés figurant sur les déclarations annuelles n'a pas été recensée.

Le taux moyen de salariés handicapés, pour les sociétés ayant répondu, s'élève à 2,2% de l'effectif. Il s'agit d'un nombre de personnes rapporté à l'effectif total et non d'un nombre d'unités³ par établissement soumis à l'obligation. Ce taux constitue vraisemblablement un minimum.

Il est impossible de savoir si les salariés qui n'ont pas été recensés présentent les mêmes caractéristiques que les autres. Ainsi la collecte n'a peut-être pas été réalisée sur certains établissements ou pour certaines populations, comme par exemple les commerciaux.

2.3. Salariés déclarés handicapés

Cette étude porte sur les salariés effectivement déclarés handicapés au 31/12/1998, à l'exclusion des autres, par exemple, qui travailleraient dans un établissement non soumis à la déclaration, dont le dossier n'est pas à jour, etc.

Sur les 118 entreprises ayant répondu, il faut enfin considérer que la façon dont les déclarations obligatoires sont remplies (comme les réponses aux deux enquêtes) diffère. Par exemple, toutes les entreprises ne déclarent pas les salariés invalides Sécurité sociale de 2^o catégorie, non présents dans l'établissement.

3. Intérêt et limites

Les réserves ci-dessus montrent qu'il est difficile de cerner l'ensemble de la population des salariés handicapés.

Cette étude a cependant un double intérêt :

- elle porte sur un volume important d'entreprises du même secteur et rassemble des informations originales (notamment en matière de métiers ou de formation) sur un échantillon déjà significatif. Elle permet au moins de dégager les grandes tendances constatées à partir de faits.
- elle offre une comparaison des résultats à ceux de l'ensemble de la population active de l'assurance, permettant, si ce n'est d'évaluer avec précision les écarts, au moins de voir où ils se situent.



Cécile DELIN
Cellule handicap
Direction des affaires sociales
26, boulevard Hausmann - 75009 Paris
Tél : 01 42 47 91 85 - Fax : 01 42 47 92 15
delin@ffsa.fr

Observatoire
DE L'ÉVOLUTION
DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE

Gérard LOBJEOIS
Secrétaire Général
01 53 32 25 07

Eric MESSAOUDI
Chargé de Mission
01 53 32 24 16

Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance
11, rue de La Rochefoucauld - BP 909 - 75424 Paris cedex 09
Secrétariat : Tél : 01 53 32 24 12 - Fax : 01 53 32 24 15
observatoire@obs.gpsa.fr