

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES OU AYANT DES PROBLÈMES DE SANTÉ DE LONGUE DURÉE

*Premiers résultats de l'enquête complémentaire
à l'enquête emploi de mars 2002*

•••••
•
•
•
• **Au sein des 15-64 ans, une person-** •
• **ne sur huit déclare être limitée** •
• **dans sa capacité de travail du fait** •
• **d'un problème de santé, soit** •
• **5 millions d'individus. 44 %** •
• **d'entre eux accèdent à un emploi.** •
• **Ce ratio décroît sensiblement avec** •
• **l'âge et il est plus faible pour les** •
• **professions les moins qualifiées.** •
• **Cet emploi est, plus fréquemment** •
• **que pour les valides, un poste à** •
• **temps partiel. Un peu moins de** •
• **80 % de cette population déclarent** •
• **ne bénéficier d'aucune aide à son** •
• **travail. C'est moins souvent le cas** •
• **dans les établissements assujettis** •
• **à l'obligation d'emploi des** •
• **travailleurs handicapés.** •
•
•
•••••

En quoi les problèmes de santé ou les déficiences physiques ou mentales limitent-ils l'accès à l'emploi des personnes en âge de travailler ? Comment interfèrent-ils avec l'âge ou la catégorie socioprofessionnelle pour influencer sur l'accès à l'emploi et pèsent-ils sur la qualité des emplois occupés ? Les aides offertes par l'environnement (celles des employeurs notamment) sont-elles une réponse suffisante ? Qui a recours aux dispositifs publics, notamment à ceux prévus par la loi de juillet 1987 ? Telles étaient les questions auxquelles s'intéresse l'enquête menée par l'INSEE, à l'initiative d'Eurostat, en complément à l'enquête emploi de mars 2002.

Une personne sur huit handicapée pour travailler

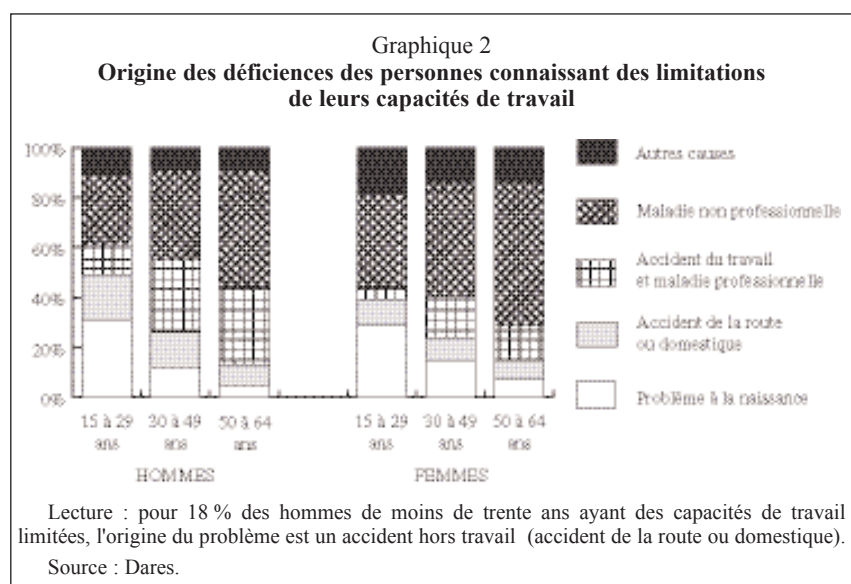
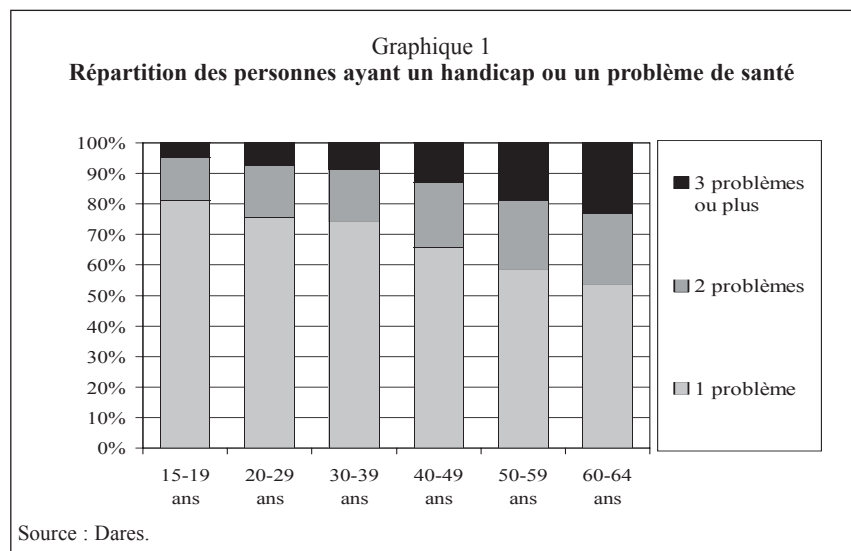
Une personne sur quatre en âge de travailler (15-64 ans), soit au total 9,2 millions d'individus, déclare avoir un problème durable de santé ou un handi-

cap. Et, parmi eux, près de 5 millions déclarent que ce problème limite leurs capacités de travail, que ce soit en termes de mobilité, de facilité à se déplacer, ou bien au regard de la quantité de travail à fournir, de l'effort à accomplir ou encore de la nature de tâches à effectuer. De fait, cette population a, plus qu'une autre, des difficultés pour accéder à un emploi. Son taux d'emploi (1) n'est que de 44 %, contre plus de 65 % pour les personnes dont la capacité de travail est intacte, que celles-ci déclarent ou non des problèmes de santé.

Plus de problèmes de santé et de limitations pour les plus âgés ou les moins qualifiés

L'exposition aux problèmes de santé, avec les incapacités qu'ils induisent, n'est pas uniformément répartie dans la population. S'il n'y a pas de différence notable par genre, le vieillissement a par contre un impact majeur. Seuls 14 % des 20-30 ans déclarent de tels problèmes et 44 % d'entre eux – les jeunes « malades » – subissent, de ce fait, des limitations partielles ou totales de leurs capacités de travail. Par contre, pour les quinquagénaires, ces proportions s'élèvent respectivement à 37 et 59 %. Ainsi, avec l'âge, non seulement l'incidence des problèmes de santé s'accroît, mais leur impact sur l'employabilité augmente aussi. Ceci s'explique notamment par le fait qu'avec le vieillissement il y a fréquemment combinaison de deux, voire de trois problèmes de santé ou de handicap (graphique 1). Et plus le nombre de problèmes est élevé, plus l'employabilité se réduit. Plus d'une personne sur deux souffrant d'une maladie ne déclare pas de limitations de ses capacités de travail. Cette proportion chute à une

(1) - La part des personnes en emploi dans la population totale.



sur quatre pour celles qui cumulent au moins trois problèmes de santé. En outre, plus l'âge avance et plus l'ampleur des incapacités, appréciée ici par la variété des limitations, augmente.

Les causes de ces problèmes de santé, quand ils sont invalidants, sont diverses et leur importance relative varie selon les phases du cycle de vie. L'origine la plus fréquemment évoquée à tout âge, pour les hommes comme pour les femmes, est l'apparition d'une maladie non professionnelle, mais cette prééminence s'accroît fortement avec l'âge : un cas sur trois pour les moins de trente ans, contre plus d'un sur deux après 50 ans (graphique 2). Les autres causes sont très inégalement réparties

selon les générations. Chez les moins de trente ans, hommes ou femmes, les problèmes survenus dès la naissance sont aussi fréquents que les précédents (30 % des cas) alors qu'ils ne sont cités que par 11 % de l'ensemble des personnes souffrant d'incapacité. Viennent ensuite, pour les seuls jeunes hommes, les déficiences consécutives à un accident de la route ou de la vie domestique (17 % des cas contre 10 % pour l'ensemble). Pour les hommes au-delà de 30 ans émergent tous les risques liés au travail (un cas d'incapacité sur trois induit par les accidents du travail ou les maladies professionnelles).

L'autre grande variable discriminante est la catégorie sociopro-

fessionnelle (2). Seulement 19 % des cadres déclarent des problèmes de santé et, surtout, seul un tiers d'entre eux connaît, de ce fait, des limitations des capacités de travail. À l'opposé, chez les ouvriers, les problèmes de santé sont non seulement plus fréquents (31 %) mais aussi plus invalidants (avec dans 58 % des cas des limitations de capacité). Autre différence, l'origine déclarée du problème de santé, quand celui-ci est invalidant, est chez les cadres rarement à rechercher du côté du travail (10 %), alors que chez les ouvriers elle s'y trouve dans un cas sur trois (graphique 3). De plus, quand l'origine déclarée est une maladie non professionnelle (10 % des cadres et 14 % des ouvriers), l'impact en termes d'incapacités de travail est plus marquant pour les seconds (54 % des ouvriers contre 29 % des cadres). On peut y voir l'effet d'une exposition durable à des conditions de travail pénibles sur le vieillissement et la santé (3).

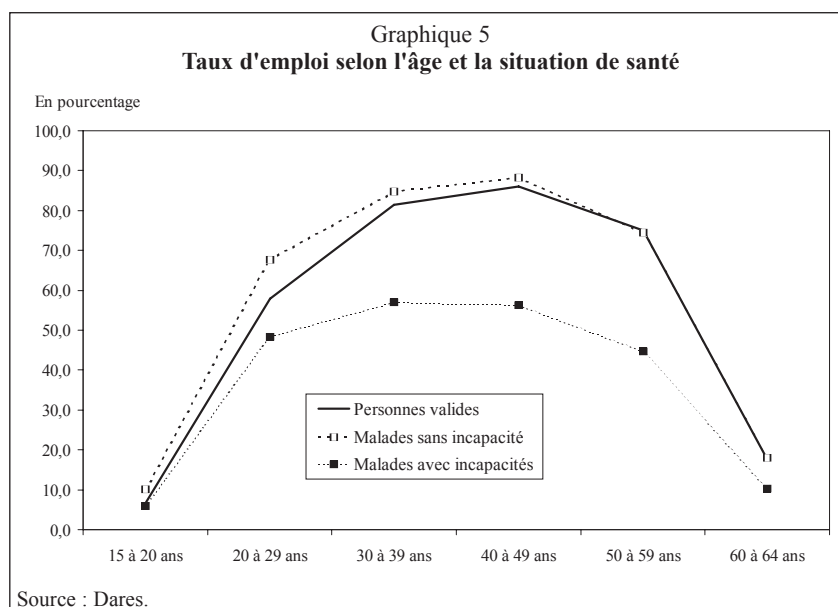
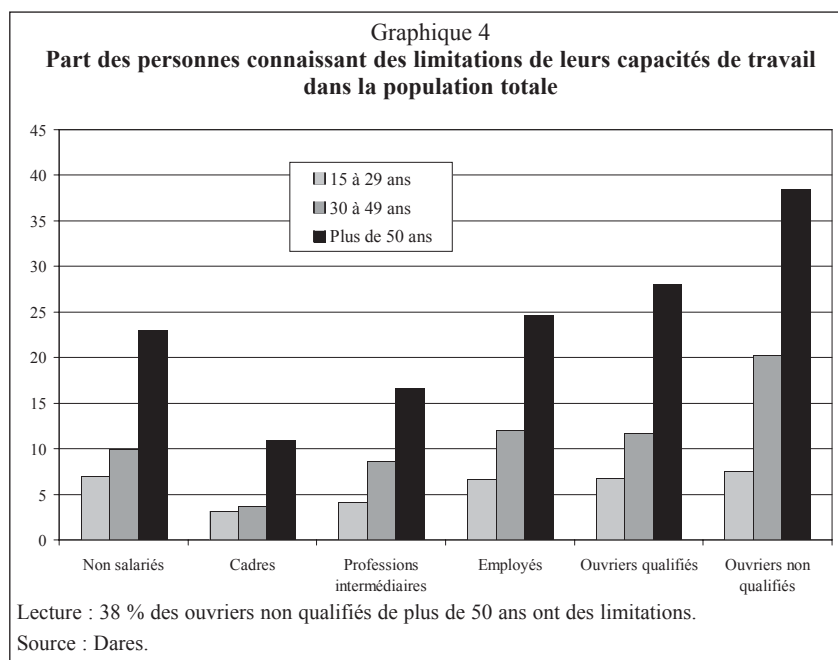
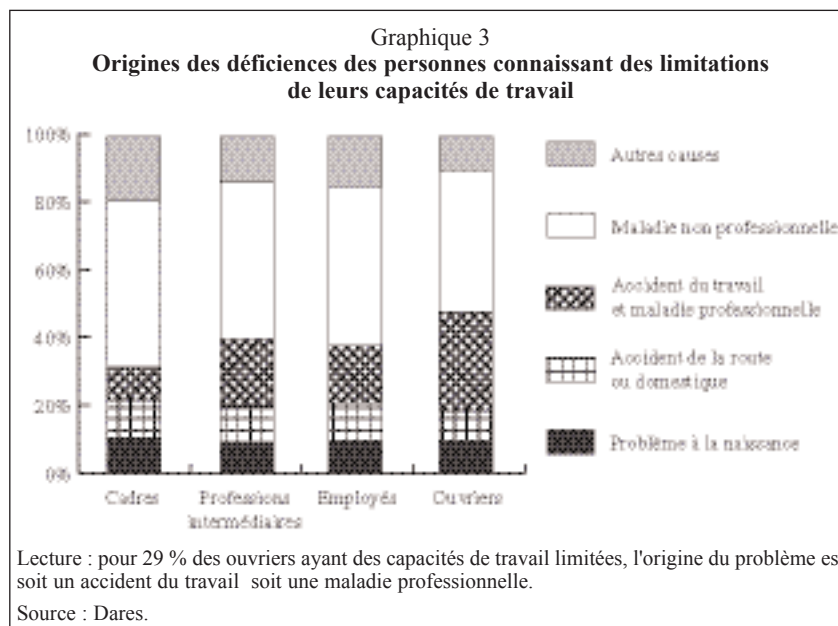
Au total, ce sont les ouvriers âgés qui sont le plus affectés puisque, parmi les plus de 50 ans, un tiers d'entre eux déclare des déficiences et des limitations de leurs capacités de travail. Ce ratio s'élève même à 38 % pour les ouvriers non qualifiés, contre 11 % pour les cadres âgés (graphique 4).

Déficiences, limitations des capacités de travail et accès à l'emploi

C'est quand la maladie et la déficience induisent des limitations des capacités de travail que l'accès à l'emploi est compromis.

(2) - On retrouve ici des résultats de HID : « Handicap et inégalités sociales : premiers apports de HID », Pierre Mormiche et Vincent Boissonnat, Revue Française des Affaires Sociales, janvier 2003.

(3) - « Parcours de travail et fin de vie active dans différentes générations », Anne-Françoise Molinié, Quatre Pages CEE, mai 2001.



Pour un âge ou une catégorie socioprofessionnelle donné les taux d'emploi et de chômage des personnes malades, mais dont la capacité de travail est intacte, restent quasi identiques à ceux des personnes entièrement valides (graphique 5). Mais, dès que les problèmes s'accumulent ou que des limitations apparaissent, la situation de l'emploi se dégrade.

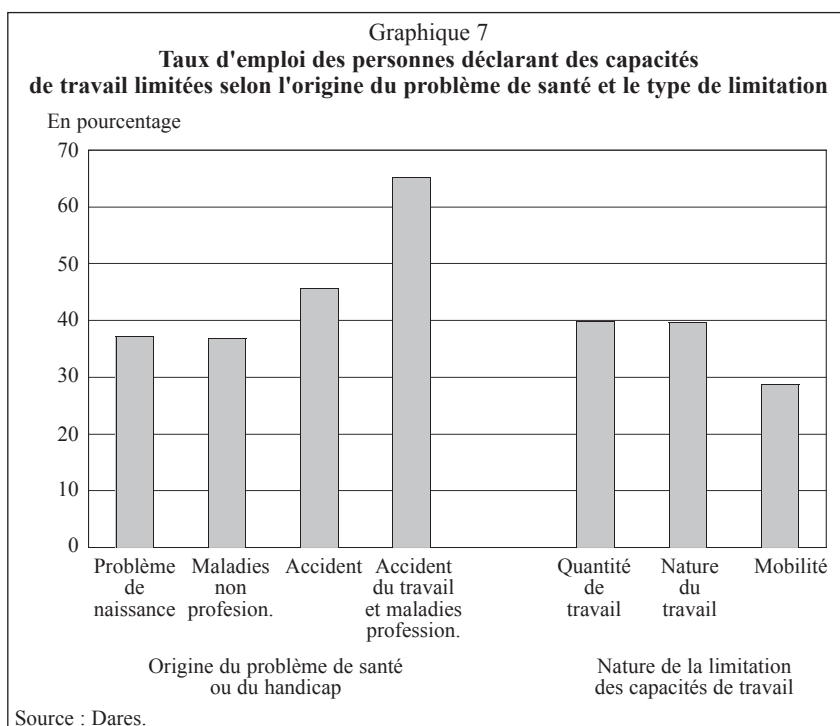
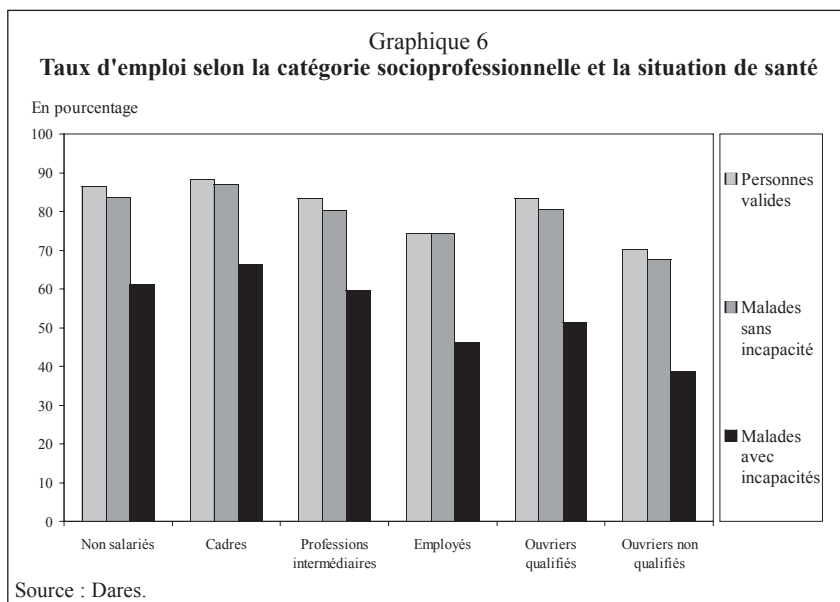
Un premier facteur aggravant est ici l'ancienneté du problème. Plus celle-ci est importante, plus la chance de garder son emploi s'amenuise. Ainsi, lorsque les limitations de capacités sont dues à des problèmes relativement récents (moins de deux ans), le taux d'emploi est de 64 %. Celui-ci chute de 20 points quand cette ancienneté dépasse cinq ans, et cela quel que soit l'âge.

Autre élément, l'impact de ces limitations sur le taux d'emploi s'accroît progressivement avec l'âge. Il est maximum pour les quinquagénaires avec limitations : leur taux d'emploi est de 45 % contre 75 % pour les quinquagénaires valides ; le différentiel n'est que de 10 points pour les 20-29 ans (48 % contre 58 %).

De même, c'est pour les ouvriers non qualifiés que l'impact des incapacités est maximum en termes d'emploi ou de chômage alors qu'il est minimum pour les cadres, avec un différentiel de taux d'emploi d'environ 20 points pour les cadres et de plus de 30 pour les ouvriers (graphique 6). Là, c'est le cumul du handicap physique et du handicap de qualification qui exerce un effet particulièrement négatif (4).

(4) - Dans HID, où les incapacités étaient définies différemment et de manière plus précise, les incapacités de déplacement étaient déjà signalées parmi les plus pénalisantes en termes d'accès à l'emploi avec les incapacités d'effort physique et celles de compréhension.

(5) - « Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap », Jean-François Ravaud et Isabelle Ville, *Revue Française des Affaires Sociales*, janvier 2003.



Les femmes subissant des limitations de leurs capacités de travail ont un taux d'emploi plus faible que les hommes dans le même cas (38 % contre 50 %). Mais cet écart est identique à celui observé pour les personnes valides.

Ce sont les limitations qui affectent la mobilité, la capacité de se déplacer, qui apparaissent ici les plus pénalisantes (graphique 7). Pour celles qui réduisent la quantité de travail, le temps partiel est parfois une réponse (19 % des personnes en emploi souffrant de telles limitations ont

choisi d'être à temps partiel), de même que la possibilité d'adapter le poste de travail pour celles touchant à la nature du travail, alors que l'environnement physique dans l'entreprise et hors de l'entreprise, en termes d'accessibilité, est un obstacle plus difficile à surmonter en cas de mobilité restreinte (5).

Quant à l'origine du problème, ce sont les personnes accidentées du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle qui ont l'accès à l'emploi le moins malaisé. Cela tient aux obligations de

réemploi qu'ont leurs employeurs à leur égard. Par contre, les personnes dont le problème remonte à la naissance, bien que relativement jeunes, ont un taux d'emploi faible.

Pour apprécier l'impact de ces différents facteurs sur l'emploi (ancienneté et ampleur de la déficience, origine conjuguée à l'âge, la qualification et le genre), on a testé différents modèles explicatifs. Parmi l'ensemble de la population en âge de travailler, toutes choses égales par ailleurs, l'existence de limitations aux capacités de travail réduit la chance d'accéder à l'emploi de 75 % pour les hommes et de 60 % pour les femmes, ces résultats étant même plus marqués au-delà de 40 ans.

Si l'on se restreint aux seules personnes souffrant de ces limitations, toutes choses égales par ailleurs, l'ancienneté du problème de santé, l'ampleur des limitations et leur origine interviennent aussi. Par exemple, quand l'incapacité vient d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, on a deux à trois fois plus de chances d'être en emploi que si l'origine est autre.

Des emplois de moindre qualité pour les personnes aux capacités limitées

La maladie et les incapacités de travail qu'elle induit affectent l'accès à l'emploi mais aussi la qualité de l'emploi occupé. La fréquence des emplois précaires est un peu plus forte (par exemple, 10,6 % pour les ouvriers de plus de 30 ans avec incapacités, contre 8,7 % pour les ouvriers valides du même âge).

De même, pour un âge et un niveau de qualification donné, le salaire moyen pour un poste à temps complet est toujours inférieur à celui des salariés valides. L'écart est maximum pour les cadres seniors (autour de 10 %) ; il est de 8 % pour les ouvriers âgés. La survenue d'un problème durable et invalidant de santé pèse

Tableau 1
Durée du travail selon le type de limitations des capacités de travail

Situation de santé	En pourcentage			
	Temps complet	Temps partiel choisi	Temps partiel contraint	Total
Valide	85	10	5	100
Malade sans limitation	86	9	5	100
Malade avec des limitations en quantité de travail	74	19	8	100
Malade avec des limitations autres	81	10	9	100

Source : Dares.

donc dès l'embauche mais aussi, par la suite, sur la carrière.

Une autre différence touche à la durée du temps de travail. Le recours au temps partiel, dans ses deux composantes de temps choisi et de temps contraint, est beaucoup plus fréquent en cas de capacités de travail limitées. En effet, alors que seules 15 % des personnes valides en emploi travaillent à temps partiel, elles sont 24 % parmi les actifs occupés qui déclarent des limitations. Le temps partiel est bien une des formes d'adaptation du poste de travail pour ce type de public, parfois vécu comme une contrainte. Dans les deux populations, en effet, il s'agit, une fois sur trois, de temps partiel contraint (tableau 1). Ce recours au temps partiel est, com-

me chez les personnes valides, beaucoup plus fréquent chez les femmes que chez les hommes (40 % contre 15 %), l'ampleur de l'écart entre genre étant le même que parmi les valides. Du fait de cette dimension sexuée, c'est surtout parmi les employés et les professions intermédiaires que ce recours est le plus fréquent (41 % et 21 %). Chez les ouvriers, où pourtant la fréquence des limitations est légèrement plus forte que chez les employés, les postes à temps partiel sont en effet plus rares (15 %).

Les aides à l'intérieur de l'établissement

Théoriquement, les actifs occupés souffrant de limitations peu-

Encadré 1

L'ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE À L'ENQUÊTE EMPLOI DE L'INSEE

En mars 2002, l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de l'INSEE était consacrée aux personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé. On a demandé aux 38 384 personnes du tiers sortant de l'échantillon de l'enquête (c'est-à-dire répondant à l'enquête emploi pour la 3^{ème} et dernière fois) si elles avaient « un problème de santé de plus de 6 mois ou un handicap ». On a ensuite administré aux 8 947 personnes qui ont répondu positivement à cette interrogation un questionnaire spécifique qui abordait les thèmes suivants :

- le type de problème de santé (avec la possibilité d'énumérer au maximum trois problèmes), l'ancienneté et l'origine de ce problème (accident du travail, de la route, maladie professionnelle, etc.) ;
- l'existence d'une reconnaissance administrative du problème de santé ou du handicap ;
- les limitations aux capacités de travail éventuellement induites par ce problème. Trois types de limitations sont évoqués ici, celles qui touchent à la mobilité, à la quantité de travail et la nature des tâches à accomplir.
- enfin, on questionne la personne enquêtée sur les aides fournies et/ou nécessaires dans le cadre du travail (adaptation du poste de travail, aménagement d'horaire ou simple compréhension de la part des collègues et du supérieur).

vent trouver une aide et des solutions à leurs difficultés sur leur lieu de travail grâce à un changement ou une adaptation de leur poste, un aménagement du temps de travail, une aide à la mobilité ou tout simplement grâce à la compréhension de leur environnement professionnel, collègue ou supérieur hiérarchique. Au total, seulement un peu plus d'un travailleur sur cinq déclare bénéficier d'une de ces formes de soutien. C'est plus fréquemment le cas dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés que dans les petits établissements (30 % contre 19 %) ou dans la fonction publique (24 %). En effet, cette aide se concentre sur les travailleurs bénéficiant d'une reconnaissance administrative de leur handicap (cf. infra) car ils sont en général les plus lourdement handicapés ; 45 % d'entre eux déclarent bénéficier de ce type d'aide, contre seulement 17 % pour les personnes souffrant de limitations non reconnues administrativement. Dans les établissements de moins de 20 salariés, non assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, la fréquence des aides est plus faible que dans les grands établissements, quelle que soit la situation administrative de l'individu. Les aides fournies prennent, dans des proportions identiques (autour de 8 % des personnes avec incapacités), la forme d'un aménagement du poste ou du temps de travail, ou de la compréhension manifestée par les collègues et le supérieur. Par contre, les aides à la mobilité sont très rares. Mais elles semblent en général insuffisantes puisqu'un tiers des personnes concernées exprime le besoin d'autres aides, pour l'essentiel en matière d'aménagement du poste (15 %) ou du temps de travail. Ces besoins insatisfaits augmentent avec l'âge et décroissent avec le niveau de qualification (41% des

ouvriers en expriment contre seulement 18 % des cadres).

Les travailleurs ayant une reconnaissance administrative de leur handicap

Pour cette population, demander une reconnaissance administrative pour bénéficier de la loi du 17 juillet 1987 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peut être une façon d'accéder à l'emploi. Si pour les malades qui ne déclarent pas de limitations le recours à la loi est rare (3 % des cas), près d'une personne sur quatre souffrant d'incapacités a obtenu une reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé. Plus le problème de santé est lourd, plus le recours à la loi est fréquent. Ceux qui ne font état que d'un problème de santé s'inscrivent dans le cadre de la loi une fois sur cinq, ceux qui en ont trois le font une fois sur trois. La proportion est d'un sur huit parmi ceux qui ne déclarent qu'un type de limitation mais de deux sur cinq parmi ceux qui subissent les trois types de limitations mentionnées dans l'enquête (mobilité, quantité de travail, tâches à fournir).

En lien probable avec la gravité des limitations, ceux dont le problème est survenu dès la naissance ou suite à un accident de la route ou de la vie domestique l'ont assez fréquemment fait reconnaître par l'administration (environ une fois sur trois). Quand l'origine du problème est du côté du travail, l'inscription dans le cadre de la loi est aussi fréquente du fait des prescriptions du Code du Travail.

Cette proportion s'accroît aussi sous le poids des autres facteurs influant sur l'employabilité, comme l'âge et le déficit de qualification.

Les jeunes souffrant de limitations s'inscrivent moins fréquemment dans le dispositif légal que leurs aînés. Les cadres y ont peu recours (14 % des cadres victimes de limitations) au contraire des ouvriers (un sur trois), par ailleurs souvent victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Enfin, entre genres, il y a une forte différence (6). Seule une femme sur cinq souffrant de limitations obtient le statut de travailleur handicapés, contre un homme sur trois.

Au total, 1,34 million de personnes déclare bénéficier de cette reconnaissance administrative, dont 39 % sont en emploi, taux nettement inférieur à celui des personnes qui déclarent des incapacités sans reconnaissance administrative. Ce n'est que quand on a un grave problème d'employabilité combinant limitations des capacités de travail, déficit de qualification et âge avancé qu'on s'inscrit plus volontiers dans la loi (7).

*Michel AMAR,
Selma AMIRA
(DARES).*

(6) - « Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap », Jean-François Ravaud et Isabelle Ville, Revue Française des Affaires Sociales, janvier 2003.

(7) - « L'emploi et le chômage des personnes handicapées en 1999 », Selma Amira, Premières Synthèses, DARES, novembre 2001.

QUELS PROBLÈMES DE SANTÉ OU DE HANDICAP ? QUELS TYPES DE LIMITATIONS ?

L'enquête permet d'identifier les personnes en âge de travailler qui ont des problèmes de santé avec ou sans limitation de leur capacité de travail. Mais elle permet aussi de préciser la nature de ce problème.

Le problème de santé (ou le problème « principal » quand la personne déclare plusieurs déficiences) relève de catégories très diverses, le plus fréquemment cité touchant la colonne vertébrale (dos, cou, etc.) avec 24 % des cas. Viennent ensuite les problèmes cardiaques, ceux des membres inférieurs, de la vision, et les dépressions qui concernent chacun environ 10 % de la population étudiée. Suivent enfin les problèmes pulmonaires et des membres supérieurs (un peu plus de 7 % chacun).

Ces handicaps ou problèmes de santé affectent inégalement les personnes selon leur âge : les seniors (plus de 50 ans) souffrent plus fréquemment de déficiences cardiaques, circulatoires ou tensionnelles, de diabète, de pertes des acquis intellectuels ou encore de difficultés au niveau des membres supérieurs ou inférieurs. Les problèmes de dos, de cou ainsi que du système digestif ou les déficiences auditives concernent, quant à eux, également tous les âges.

Le nombre de déficiences a un lien direct avec l'existence de limitations des capacités de travail. Deux fois sur trois, la personne ne déclare qu'un problème de santé. Dans ce cas, plus de la moitié ne constate aucune incapacité. Mais, dès qu'il y a cumul de déficiences, il y a très majoritairement apparition de limitations : deux fois sur trois quand il y a deux problèmes de santé déclarés (c'est-à-dire dans 20 % des cas) et six fois sur sept au-delà de deux déficiences (14 % des cas).

Quand il y a limitations, près d'une fois sur deux le problème de santé ou la déficience sont liés à une maladie non professionnelle. La deuxième série de causes tient au travail (accidents du travail pour 7 % des cas et maladies professionnelles pour 13 %). Les problèmes qui se manifestent à la naissance sont à l'origine d'environ un cas d'incapacité sur dix. Les accidents de la route représentent 5 % des cas comme les autres accidents non liés au travail (domestiques, sportifs, etc.).

PROBLÈMES DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS ET RELÈVEMENT DU TAUX D'EMPLOI DES SENIORS

Le taux d'emploi des travailleurs âgés est particulièrement faible en France comparé à celui de la plupart des pays de l'OCDE (1). Celui des 55-64 ans est de moins de 40 % alors que l'objectif fixé au niveau européen est de tendre vers 50 %. Les raisons de cette sortie précoce de l'emploi sont multiples : recours important aux préretraites et aux autres mesures d'âges, difficultés pour les chômeurs âgés de retrouver un emploi, déficit de qualifications de personnes issues de générations moins formées que celles qui leur ont succédé. Les problèmes de santé dont la prévalence augmente avec l'âge contribuent aussi à cette situation.

Dans cette tranche d'âge, moins d'une personne sur cinq en emploi a des problèmes de santé avec limitations des capacités de travail, mais pour les inactifs comme pour les chômeurs, c'est presque le double. Et parmi ces inactifs limités dans leur capacité de travail, près d'un sur deux a obtenu la reconnaissance administrative d'un handicap, reconnaissance qui est surtout attribuée aux plus handicapés.

Comme de plus, avant 60 ans, les deux tiers des personnes sans emploi souffrant de limitations imputent cette privation d'activité à leur handicap, on peut assurer que les problèmes de santé contribuent significativement au retrait du marché du travail des seniors et que pour les plus touchés d'entre eux le retour vers l'emploi reste problématique.

Répartition des personnes de 55 à 64 ans, selon la situation de l'emploi et la situation de santé

	Actif occupé	Chômeur	Inactif
Valide	66	52	55
Malade sans limitation	17	13	14
Malade avec des limitations mais sans reconnaissance administrative	13	24	17
Malade avec reconnaissance administrative	4	11	14
Total (%)	100	100	100
Total (en milliers).....	2 350	401	3 174

Source : Dares.

(1) - *Âge et emploi à horizon 2010, Bernard Quintreau, Rapport du Conseil Économique et Social, octobre 2001.*

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.

Abonnements : *La Documentation Française*, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

Les évolutions de la formation professionnelle : regards croisés

Actes du séminaire de la DARES 2002
sur le droit de la formation professionnelle

Sous la direction de Nicole Maggi-Germain et Agnès Pélage

Le bilan plutôt négatif de la mise en œuvre de la loi de 1971 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre d'une éducation permanente », les recompositions du marché du travail, la mobilité accrue de la main-d'œuvre dans le cadre de la promotion d'une éducation et d'une formation tout au long de la vie sont autant d'incitations à réfléchir sur le droit de la formation professionnelle et sur l'effectivité de ce droit.

Quelles sont les inflexions juridiques successives en matière de formation et quelles connaissances historiques seraient utiles à leur meilleure compréhension ? Quels sont les acteurs et les lieux qui contribuent à l'élaboration de la norme juridique en matière de formation ? Quels sont le rôle et les pratiques effectives des partenaires sociaux ? Quels sont les concepts structurants du droit de la formation professionnelle et quelle en est la fragilité actuelle ? Que peut être un droit à la formation professionnelle au regard d'un droit de la formation professionnelle ? Quels sont les enjeux autour de la reconnaissance de la formation professionnelle ?

Cet ouvrage propose des éléments d'analyse et des pistes d'interrogations et de recherches sur le droit de la formation professionnelle et les usages qui en sont faits. Il est issu d'un séminaire organisé, en 2002, par la Dares sur le droit de la formation professionnelle. Il réunit des contributions de chercheurs issus de plusieurs disciplines et de partenaires institutionnels de la Dares. Il présente, en outre, les principaux éléments des débats qui se sont tenus entre les membres du groupe de travail auquel ont été associés les partenaires sociaux en charge des questions de formation professionnelle.



308 pages
22 €

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



<http://www.travail.gouv.fr>
(Rubrique Emploi puis Études et Statistiques)

Ministère
des affaires sociales,
du travail
et de la solidarité

En vente à :

La Documentation Française
29-31, quai Voltaire - 75344 Paris
Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00 - Télécopie
: 01.40.15.72.30

<http://www.ladocumentationfrancaise.gouv.fr>



**bon de
commande**

à envoyer à

**La documentation
Française**

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex
FRANCE

Téléphone 01 40 15 70 00
Télécopie 01 40 15 68 00

www.ladocumentationfrancaise.fr



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

<http://www.travail.gouv.fr>

**CAHIER
TRAVAIL ET EMPLOI**
*Les évolutions
de la formation
professionnelle :
regards croisés*

Participation aux frais de facturation et de port,
sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nbre	Total
22 €		
		4,95 €

montant total à payer
1 euro = 6,55957 F

Nom _____

Prénom _____

Profession _____

Adresse _____

Code postal _____

Localité _____

Je règle

Par **chèque bancaire** ou **postal**
à l'ordre de M. l'Agent comptable
de la Documentation française

Par **carte bancaire**
(date d'expiration)

N°

Date

Signature