

## **T** EN INFO

Premières synthèses sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle

### **2006, première année de mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés** Un premier bilan en Haute-Normandie

En 2006, en Haute-Normandie, 8 120 travailleurs handicapés étaient employés dans les établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial, dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'obligation d'emploi. Les établissements assujettis doivent employer 6 % de travailleurs handicapés.

La loi privilégie la mise en œuvre de cette obligation par l'emploi direct de salariés handicapés dans les établissements ordinaires. Cette modalité de réponse conduit à un taux d'emploi direct de 3,20 %.

Le recours à des contrats de fournitures, de sous-traitance, ou de prestation de service correspond à un taux additionnel de 0,32 %.

Troisième modalité de mise en œuvre possible, la mise à disposition de bénéficiaires par une entreprise adaptée, un centre de distribution de travail à domicile ou un établissement ou service d'aide par le travail agréé contribue à hauteur de 0,06 %.

La mise en œuvre de l'obligation d'emploi par l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle n'est quasiment pas utilisée.

Au total, en Haute-Normandie, en 2006, le taux d'emploi de travailleurs handicapés correspondant à ces 4 modalités de mise en œuvre s'établit à 3,58 %. Ce taux varie en fonction des secteurs d'activités et de la taille des établissements. Les employeurs qui ne remplissent pas leur obligation par ces 4 modalités sont astreints au versement d'une contribution financière.

En Haute-Normandie, en 2006, seulement 23 % des établissements mettent en œuvre leur obligation uniquement par l'emploi direct de bénéficiaires. A l'opposé, 33 % d'entre eux n'emploient aucun travailleur handicapé.

Au regard de la population salariée de la Haute-Normandie, les travailleurs handicapés sont plus souvent des hommes, plutôt âgés, possédant une ancienneté élevée et travaillant dans l'industrie.

## 2 709 établissements assujettis en Haute-Normandie en 2006

Début 2006, la Haute-Normandie comptait 4 132 établissements du secteur privé employant 20 salariés ou plus en termes d'effectifs physiques. Parmi eux, 2 709 établissements, employant 247 400 salariés, sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (tableau 1). Ainsi 34 % des établissements sont dispensés de répondre à l'obligation d'emploi légale pour au moins une des quatre raisons suivantes. Soit ils ont été créés récemment, soit ils ont franchi le seuil de 20 salariés depuis moins de trois ans, soit ils ont moins de 20 salariés en équivalent temps plein au 31 décembre 2006, soit ils ont cessé leur activité en 2006.

En application de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, les établissements de 20 salariés et plus doivent employer des travailleurs handicapés ou assimilés (voir encadré) dans la proportion minimale de 6 % de leur effectif salarié mesuré en équivalent temps plein. Pour répondre à cette obligation, les établissements sont incités à employer directement des travailleurs handicapés. Ils peuvent aussi signer des contrats de fournitures, de sous-traitance, de prestation de service ou encore de mise à disposition de bénéficiaires par une entreprise adaptée, un centre de distribution de travail à domicile ou un établissement ou service d'aide par le travail agréé. Ces prestations facturées sont converties en équivalent bénéficiaire dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi. L'accueil de stagiaires de la formation professionnelle constitue une autre modalité de réponse à

**Tableau 1 : le champ des établissements de 20 salariés et plus**

	Eure	Seine Maritime	Haute Normandie
Etablissements de 20 salariés et plus au 01.01.06			
Nombre	1 148	2 984	4 132
Effectifs salariés	89 599	226 923	316 522
Etablissements assujettis à l'OETH en 2006			
Nombre	729	1 980	2 709
Effectifs salariés	65 038	182 391	247 429

Sources : Unédic et DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : nombre

l'obligation d'emploi. Les heures correspondantes sont converties en équivalent bénéficiaire dans la limite de 2 % de l'obligation. Les établissements peuvent aussi souscrire à un accord spécifique.

### Seulement les deux tiers des établissements assujettis emploient des handicapés

En Haute-Normandie, 60 % des établissements assujettis emploient des travailleurs handicapés en dehors d'un accord (tableau 2). Cette proportion est de 63 % dans l'Eure et de 59 % en Seine-Maritime. Par ailleurs, dans 6 % des cas, l'établissement a signé un accord spécifique, dont une grande majorité (80 %) avec emploi. Un tel accord prévoit la mise en oeuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Il comporte obligatoirement un plan d'embauches en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Au total, en Haute-Normandie, deux établissements assujettis sur trois emploient des handicapés.

**Moins d'un quart des établissements (23 %) remplissent leur obligation uniquement en employant directement des bénéficiaires.** Cette proportion est plus

élevée en Seine-Maritime (25 %) que dans l'Eure (19 %).

**A l'opposé, un établissement sur trois (33 %) n'emploie aucun travailleur handicapé.** Cette situation est plus fréquente en Seine-Maritime (34 %) que dans l'Eure (31 %). Ils sont 26 % à remplir totalement leur obligation par le versement d'une contribution financière, notamment à l'AGEFIPH. Cette proportion est de 23 % dans l'Eure et de 27 % en Seine-Maritime. Par ailleurs, 7 % des établissements associent recours à des contrats et contribution. La proportion d'établissements non employeurs de travailleurs handicapés devrait diminuer dans les prochaines années du fait de la forte croissance des pénalités prévue par la législation.

Au niveau régional, la proportion d'établissements qui remplissent totalement leur obligation d'emploi en employant des bénéficiaires varie assez peu entre les grands secteurs d'activités (tableau 3). Elle s'échelonne de 22,5 % dans les services à 25,6 % dans la construction. Les différences sont plus fortes pour la proportion d'établissements employeurs de travailleurs handicapés. Celle-ci s'élève à 52 % dans le commerce, 55 % dans les services, 64 % dans la construction et de 72 % dans l'industrie.

**Tableau 2 : modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2006**

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accord	41	5,6	123	6,2	164	6,1
Emploi de TH seul	138	18,9	493	24,9	631	23,3
Emploi de TH et contrats	55	7,5	121	6,1	176	6,5
Emploi de TH et contribution	172	23,6	377	19,0	549	20,3
Emploi de TH, contrats et contribution	94	12,9	185	9,3	279	10,3
Contribution	167	22,9	532	26,9	699	25,8
Contrats et contribution	55	7,5	136	6,9	191	7,1
Autres modalités	7	1,0	13	0,7	20	0,7
Ensemble	729	100,0	1 980	100,0	2 709	100,0

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unités : nombre, %

**Tableau 3 : modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi selon le secteur en 2006**

	Industrie		Construction		Commerce		Services	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accord	31	3,9	5	5	63	12,2	69	6,3
Emploi de TH seul	187	23,6	76	25,6	118	22,8	246	22,5
Emploi de TH et contrats	93	11,7	10	3,4	24	4,6	49	4,5
Emploi de TH et contribution	154	19,4	87	29,3	82	15,8	224	20,5
Emploi de TH, contrats et contribution	132	16,7	18	6,1	43	8,3	85	7,8
Contribution	132	16,7	94	31,6	143	27,6	329	30,1
Contrats et contribution	58	7,3	8	2,7	40	7,7	84	7,7
Autres modalités	5	0,6	5	5	5	1,0	7	0,6
Ensemble	792	100,0	297	100,0	518	100,0	1 093	100,0

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unités : nombre, %

Assez symétriquement, les établissements non employeurs de travailleurs handicapés sont en proportion les moins nombreux dans l'industrie (24 %) et les plus nombreux dans les services (38 %).

Quasiment absents dans la construction, les accords concernent un établissement sur huit dans le commerce.

### Un taux d'emploi direct de 3,20 %

Le décompte des différentes moda-

lités de réponse à l'obligation d'emploi (emploi direct, contrats, mise à disposition de travailleurs handicapés et stages de formation professionnelle) peut être rapporté à l'effectif d'assujettissement sous la forme de taux, exprimés en pourcentage. Ces taux sont à comparer à l'objectif de 6 % (**tableau 4**).

En Haute-Normandie, en 2006, le taux d'emploi direct s'établit à 3,20 %. Ce taux est légèrement plus élevé en Seine-Maritime (3,24 %) que dans l'Eure (3,06 %). Les autres modalités de réponse

sont peu utilisées. Les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de service avec des structures adaptées en constituent l'essentiel. Cette modalité représente 0,32 point de taux d'emploi au plan régional. Cette contribution est néanmoins double dans l'Eure (0,52 point) par rapport à la Seine-Maritime (0,25 point) du fait de la plus forte présence d'entreprises adaptées dans l'Eure. Troisième modalité de réponse à l'obligation d'emploi, la mise à disposition de travailleurs handicapés reste marginale. Enfin, la possibi-

**Tableau 4 : taux d'emploi de travailleurs handicapés en 2006**

	Eure	Seine Maritime	Haute Normandie
<b>Taux d'emploi direct (1)</b>	<b>3,06</b>	<b>3,24</b>	<b>3,20</b>
Taux d'emploi correspondant aux autres modalités (2)=(3)+(4)+(5)	0,58	0,31	0,38
dont :			
Contrats* (3)	0,52	0,25	0,32
Mise à disposition de travailleurs handicapés** (4)	0,06	0,06	0,06
Stagiaires de la formation professionnelle (5)	0,00	0,00	0,00
<b>Taux d'emploi global (1) + (2)</b>	<b>3,64</b>	<b>3,55</b>	<b>3,58</b>

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : %

\* : Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile ou les établissements ou services d'aide par le travail.

\*\* : par les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile ou les établissements ou services d'aides par le travail.

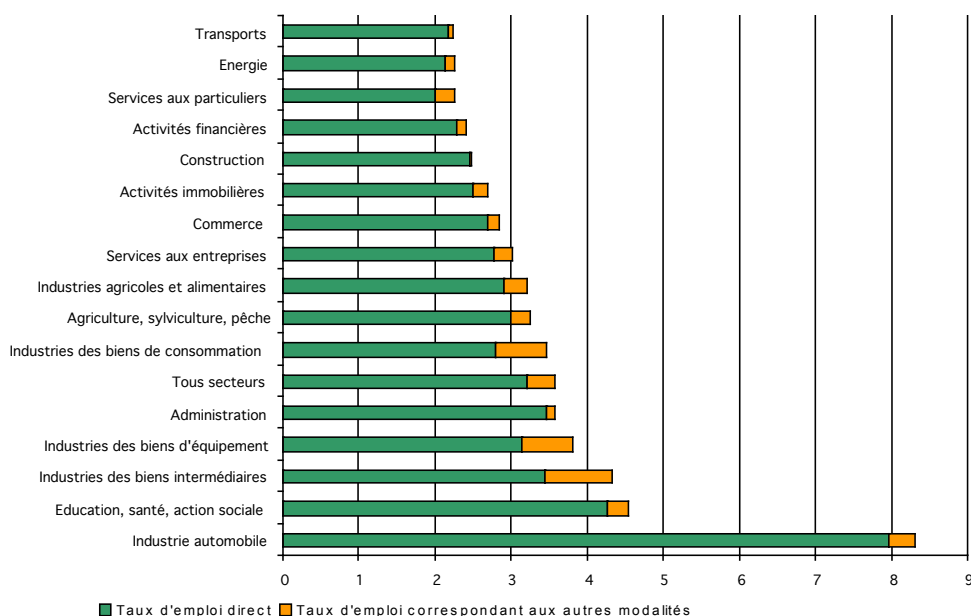
lité d'accueillir des stagiaires de la formation professionnelle n'est quasiment pas utilisée.

Toutes modalités confondues, le taux d'emploi global s'établit à 3,58 % pour la Haute-Normandie. Les écarts entre les départements sont modérés : 3,55 % pour la Seine-Maritime et 3,64 % pour l'Eure.

Le mode de calcul de l'effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi à employer est de 6 % de l'effectif en équivalent temps plein. En fait, le résultat de ce calcul est tronqué dans la pratique à l'entier inférieur. Ainsi, pour 34 salariés le nombre de bénéficiaire à employer effectivement est de 2 ( $34 \times 6\% = 2,04$ ). Pour 33 salariés, il est de 1 ( $33 \times 6\% = 1,98$ ).

De ce fait, en Haute-Normandie, en 2006, l'application de ces règles aux établissements conduit à un taux d'emploi théorique de 5,4 %, inférieur de 0,6 point à l'objectif de 6 %. Pour l'ensemble des établissements de la région, atteindre un taux d'emploi direct de 5,4 % suppose d'employer 5 500 bénéficiaires de l'obligation d'emploi supplémentaires.

**Graphique 1 : taux d'emploi de travailleurs handicapés par secteur d'activité en 2006**



Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : %

### Des disparités sectorielles du taux d'emploi

Le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés varie selon les secteurs d'activités (graphique 1). L'industrie automobile présente, de loin, le taux le plus élevé (8,0 %), du fait du maintien en emploi dans les établissements de ce secteur de travailleurs ayant acquis des incapacités ou des maladies professionnelles. Les

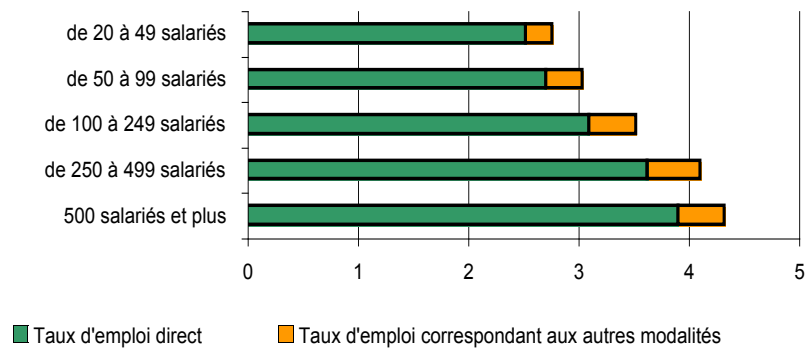
activités tertiaires non marchandes (éducation, santé, action sociale, administration) se placent aux rangs suivants. A l'opposé, les taux des transports, de l'énergie, des services aux particuliers, des activités financières et immobilières, et de la construction se situent sensiblement en deçà de la moyenne des secteurs.

Les autres modalités de réponse à l'obligation d'emploi interviennent plus souvent dans l'industrie et notamment dans les biens de consommation, les biens d'équipement et les biens intermédiaires, et dans une moindre mesure dans l'industrie automobile. En particulier, le recours à la sous-traitance auprès des structures adaptées correspond plus aux besoins du secteur industriel. Difficile à mettre en œuvre dans les transports et la construction, cette possibilité est quasiment inutilisée dans ces secteurs.

### Le taux d'emploi est supérieur dans les grands établissements

Le taux d'emploi direct augmente avec la tranche de taille des établissements (graphique 2). Cet indicateur s'échelonne de 2,53 % en moyenne pour les établissements de 20 à 49 salariés à 3,91 % en moyenne pour les structures de 500 salariés et plus. En effet, les établissements peuvent d'autant plus aisément reclasser les salariés reconnus handicapés qu'ils offrent une palette de postes plus diversifiée, et par conséquent qu'ils sont de grande taille. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés lié aux autres modalités de

**Graphique 2 : taux d'emploi de travailleurs handicapés par tranche de taille d'établissement en 2006**



Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : %

réponse à l'obligation d'emploi global augmente également avec la tranche de taille pour les établissements de moins de 500 salariés. Pour les plus gros, il se situe au même niveau que pour ceux de 100 à 250 salariés. Le taux d'emploi global s'accroît aussi avec la tranche de taille.

### 8 120 salariés sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Haute-Normandie en 2006

En termes de personnes physiques, 8 120 salariés bénéficient de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et

plus en Haute-Normandie en 2006 (tableau 5). Ces salariés sont relativement concentrés dans les grands établissements. En effet, les établissements de 100 salariés et plus emploient 70 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, alors que la part de ces tranches de taille dans l'emploi salarié privé des établissements de 20 salariés et plus est de 57 %.

Les répartitions départementales de l'emploi de travailleurs handicapés selon la taille sont influencées par les structures économiques des territoires. Ainsi, la Seine-Maritime compte plus de très grands établissements

**Tableau 5 : répartition des travailleurs handicapés par tranche de taille d'établissement**

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
de 20 à 49 salariés	335	16,3	1 017	16,8	1 352	16,6
de 50 à 99 salariés	307	15,0	784	12,9	1 091	13,4
de 100 à 249 salariés	603	29,4	1 243	20,5	1 846	22,7
de 250 à 499 salariés	398	19,4	1 140	18,8	1 538	18,9
500 salariés et plus	408	19,9	1 886	31,1	2 294	28,2
Ensemble	2 051	100,0	6 070	100,0	8 121	100,0

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unités : nombre, %



(500 salariés et plus) : ces unités y emploient 31 % des bénéficiaires mais seulement 18 % des salariés des établissements privés de 20 salariés et plus. Dans l'Eure, ces proportions sont respectivement de 20 % et de 13 %. La répartition sectorielle des salariés handicapés découle en partie mécaniquement de celle de l'emploi salarié privé du fait des termes de l'obligation légale qui doit représenter 6 % des effectifs. Néanmoins, l'existence de postes nécessitant des conditions d'aptitude particulières relâche quelque peu ce lien. Quand elle est compatible avec les contraintes techniques de la production, la sous-traitance auprès

des établissements protégés joue aussi un rôle analogue.

Dans les départements, la répartition sectorielle des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi reflète largement les spécificités des appareils productifs (tableau 6).

### Une main d'œuvre masculine et plutôt âgée

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont plus souvent des hommes. C'est le cas de 64 % d'entre eux dans l'Eure et de 70 % en Seine-Maritime. Ces proportions sont respectivement de 58 % et de 64 % pour l'ensemble des salariés

des établissements privés de 20 salariés ou plus dans les deux départements (tableau 7).

L'âge moyen des bénéficiaires est élevé. Il atteint près de 46 ans en 2006 dans l'Eure et 47 ans en Seine-Maritime. Les effectifs augmentent nettement avec l'âge, tout particulièrement après 40 ans et décroissent après 55 ans (graphique 3).

**Les moins de 30 ans ne représentent que 5 % des bénéficiaires, les moins de 40 ans seulement 21 %, et 42 % des salariés reconus handicapés sont des seniors (50 ans et plus).**

**Tableau 6 : répartition des travailleurs handicapés par secteur d'activité**

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agriculture, sylviculture, pêche	7	0,3	6	0,1	13	0,2
Industries agricoles et alimentaires	67	3,3	182	3,0	249	3,1
Industries des biens de consommation	285	13,9	121	2,0	406	5,0
Industrie automobile	24	1,2	1 047	17,2	1 071	13,2
Industries des biens d'équipement	184	9,0	505	8,3	689	8,5
Industries des biens intermédiaires	649	31,6	1 046	17,2	1 695	20,9
dont						
- industries des produits minéraux	28	1,4	164	2,7	192	2,4
- industrie textile	12	0,6	36	0,6	48	0,6
- industries du bois et du papier	112	5,5	121	2,0	233	2,9
- chimie, caoutchouc, plastiques	271	13,2	354	5,8	625	7,7
- métallurgie et transformation des métaux	126	6,1	216	3,6	342	4,2
- industrie des composants électriques et électroniques	100	4,9	155	2,6	255	3,1
Energie	15	0,7	162	2,7	177	2,2
Construction	101	4,9	435	7,2	536	6,6
Commerce	196	9,6	607	10,0	803	9,9
Transports	114	5,6	416	6,9	530	6,5
Activités financières	0	0,0	154	2,5	154	1,9
Activités immobilières	6	0,3	60	1,0	66	0,8
Services aux entreprises	186	9,1	535	8,8	721	8,9
Services aux particuliers	12	0,6	59	1,0	71	0,9
Education, santé, action sociale	160	7,8	570	9,4	730	9,0
Administration	45	2,2	165	2,7	210	2,6
Ensemble	2 051	100,0	6 070	100,0	8 121	100,0

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

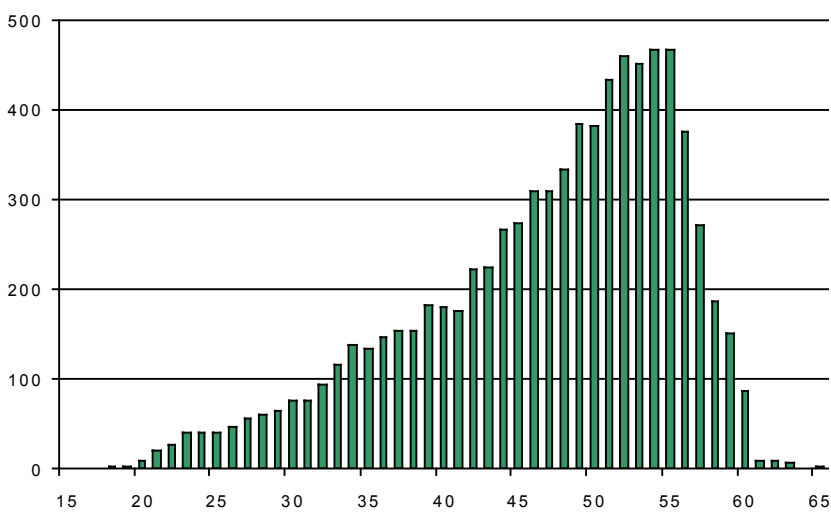
Unités : nombre, %

**Tableau 7** : caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	1 313	64,0	4 218	69,5	5 531	68,1
Femmes	738	36,0	1 852	30,5	2 590	31,9
Moins de 25 ans	35	1,7	107	1,7	142	1,7
De 25 à 50 ans	1 241	60,5	3 355	55,3	4 596	56,6
Plus de 50 ans	775	37,8	2 608	43,0	3 383	41,7
CDI	1 888	92,0	5 777	95,2	7 665	94,4
CDD	40	2,0	91	1,5	131	1,6
Intérim	123	6,0	202	3,3	325	4,0
RQTH	1 370	66,8	3 815	62,8	5 185	63,8
AAH	24	1,2	53	0,9	77	0,9
Carte d'invalidité	10	0,5	30	0,5	40	0,5
AT - MP	490	23,9	1 595	26,3	2 085	25,7
Invalide pensionné	151	7,3	519	8,6	670	8,3
Mutilé de guerre	2	0,1	27	0,4	29	0,4
Autres	4	0,2	31	0,5	35	0,4
Total	2 051	100,0	6 070	100,0	8 121	100,0

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unités : nombre, %

**Graphique 3** : effectifs de travailleurs handicapés par âge en 2006

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : nombre

Parmi les 8 120 travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Haute-Normandie en 2006 :

- 5 185 bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (64 %), dont 386 de la RQTH de catégorie C,

- 2 085 sont des accidentés du travail ou sont atteints d'une maladie professionnelle (26 %),

- 670 sont des invalides pensionnés (8 %).

- 80 sont titulaires de l'AAH, 40 de la carte d'invalidité, 30 sont mutilés de guerre et 35 relèvent

d'autres catégories. Aucun bénéficiaire n'est ancien sapeur pompier volontaire victime d'accident lié au service.

### 61 % des travailleurs handicapés sont des ouvriers

Les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées sont sur-représentées parmi les travailleurs handicapés : un quart sont des ouvriers non qualifiés et plus d'un tiers des ouvriers qualifiés. La proportion d'ouvriers atteint 65 % dans l'Eure. Corrélativement, les catégories plus qualifiées sont sous-représentées : 3 % sont des cadres et 15 % relèvent des professions intermédiaires

### (tableau 8).

Ce constat résulte notamment d'une exposition plus fréquente des ouvriers aux risques professionnels. En outre, les jeunes atteints d'un handicap poursuivent des études moins longues et occupent de ce fait moins souvent des emplois qualifiés.

L'âge moyen et l'ancienneté moyenne des salariés handicapés varient assez peu selon la catégorie socioprofessionnelle (tableaux 9 et 10). L'ancienneté moyenne

est de 18 ans et demi en Seine-Maritime et de 15 ans dans l'Eure. Ce dernier département compte proportionnellement plus de salariés moins anciens et un peu plus jeunes du fait de l'implantation d'établissements protégés. Du fait de leur ancienneté moyenne assez élevée, les travailleurs handicapés sont en grande majorité titulaires d'un CDI (94 %). L'âge moyen et l'ancienneté moyenne sont un peu moins élevés pour les employés.

**Tableau 8 : répartition des travailleurs handicapés par catégorie socioprofessionnelle en 2006**

	Eure	Seine Maritime	Haute Normandie
Chefs d'entreprise	0,0	0,2	0,2
Cadres	2,6	3,0	2,9
Professions intermédiaires	12,7	15,3	14,6
Employés	19,6	22,1	21,5
Ouvriers qualifiés	38,8	34,3	35,4
Ouvriers non qualifiés	26,3	25,1	25,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : %

**Tableau 9 : âge moyen des travailleurs handicapés par catégorie socioprofessionnelle**

	Eure	Seine Maritime	Haute Normandie
Chefs d'entreprise	-	54,2	54,3
Cadres	49,4	49,2	49,2
Professions intermédiaires	47,7	48,5	48,4
Employés	44,2	45,0	44,8
Ouvriers qualifiés	46,9	47,1	47,0
Ouvriers non qualifiés	45,1	47,4	46,8
Ensemble	46,1	47,0	46,8

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : an

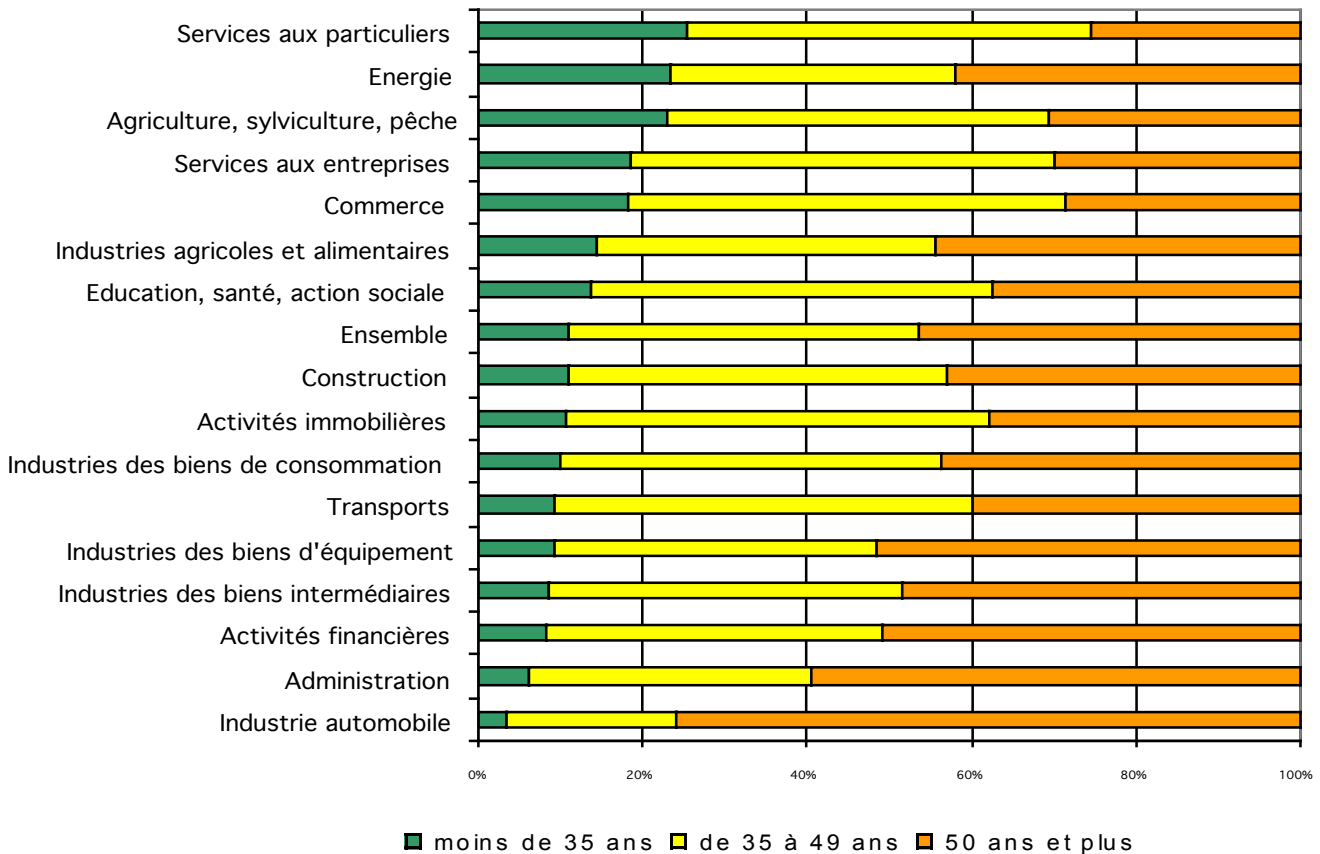
**Tableau 10 : Ancienneté moyenne des travailleurs handicapés par catégorie professionnelle**

	Eure	Seine Maritime	Haute Normandie
Chefs d'entreprise	-	18,8	18,5
Cadres	17,4	19,2	18,8
Professions intermédiaires	17,8	21,0	20,3
Employés	12,8	15,0	14,5
Ouvriers qualifiés	16,3	18,2	17,7
Ouvriers non qualifiés	12,8	20,3	18,4
Ensemble	14,9	18,5	17,6

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : an



**Graphique 4 : répartition des travailleurs handicapés par tranche d'âge et secteur en 2006**

Unité : %

Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

### Des profils de salariés différents selon les secteurs

Les structures d'âge des salariés handicapés varient fortement selon les secteurs (graphique 4). Dans l'ensemble des activités, les moins de 35 ans ne représentent que 11 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette proportion n'est supérieure à la moyenne que dans les services aux particuliers, les services aux entreprises, l'énergie, l'agriculture, les industries agricoles et alimentaires, le commerce et l'éducation, la santé et l'action sociale. Cette proportion est particulièrement faible dans l'industrie automobile, et dans une moindre mesure, dans les administrations privées et les activités financières. Les autres activités industrielles et les transports se situent un peu en deçà de la moyenne.

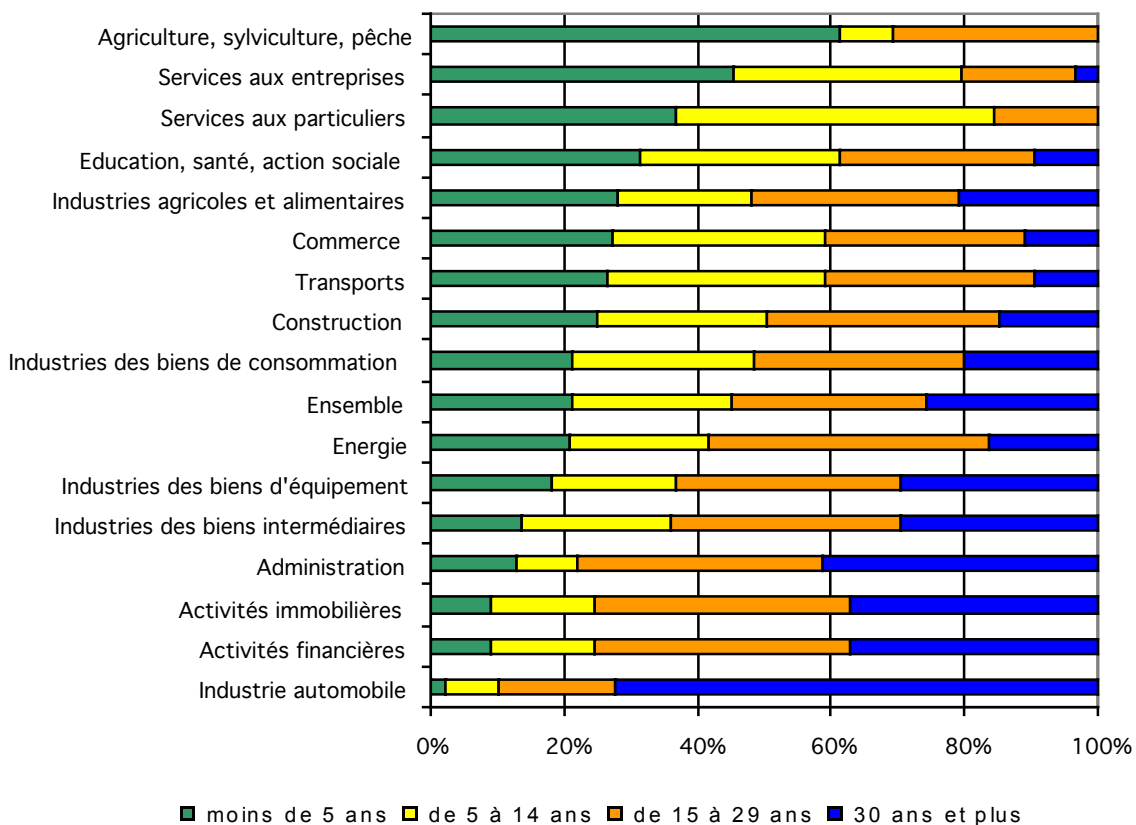
Les seniors sont largement majoritaires dans l'industrie automobile (76 %) et les administrations privées (60 %). Ils représentent environ la moitié des bénéficiaires dans les activités financières et les industries des biens d'équipement et des biens intermédiaires.

L'analyse des structures d'ancienneté des salariés conforte ces constats. Si 21 % des salariés handicapés possèdent une ancienneté inférieure à 5 ans pour l'ensemble des activités, cette proportion atteint 62 % dans l'agriculture, 45 % dans les services aux entreprises, 37 % dans les services aux particuliers, et 31 % dans l'éducation, la santé et l'action sociale. Les salariés de 30 ans d'ancienneté et plus sont quasiment absents de ces activités (graphique 5).

A l'autre extrémité de l'échelle, moins de 10 % des bénéficiaires de l'industrie automobile, des activités financières et des activités immobilières se situent dans la tranche d'ancienneté la plus courte. La proportion de salariés handicapés dont l'ancienneté est d'au moins 30 ans culmine à 72 % dans l'industrie automobile. Celle-ci est de l'ordre de 40 % dans les activités financières et immobilières.

La relation étroite et croissante entre l'âge moyen et l'ancienneté moyenne des salariés handicapés selon les secteurs d'activité (graphique 6) suggère que l'obligation d'emploi est plus souvent remplie par le maintien en poste de salariés qui souffrent de déficiences ou de maladies liées à l'activité professionnelle que par l'embauche de personnes handicapées.

**Graphique 5 : répartition des travailleurs handicapés par tranche d'ancienneté et secteur en 2006**



Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : %

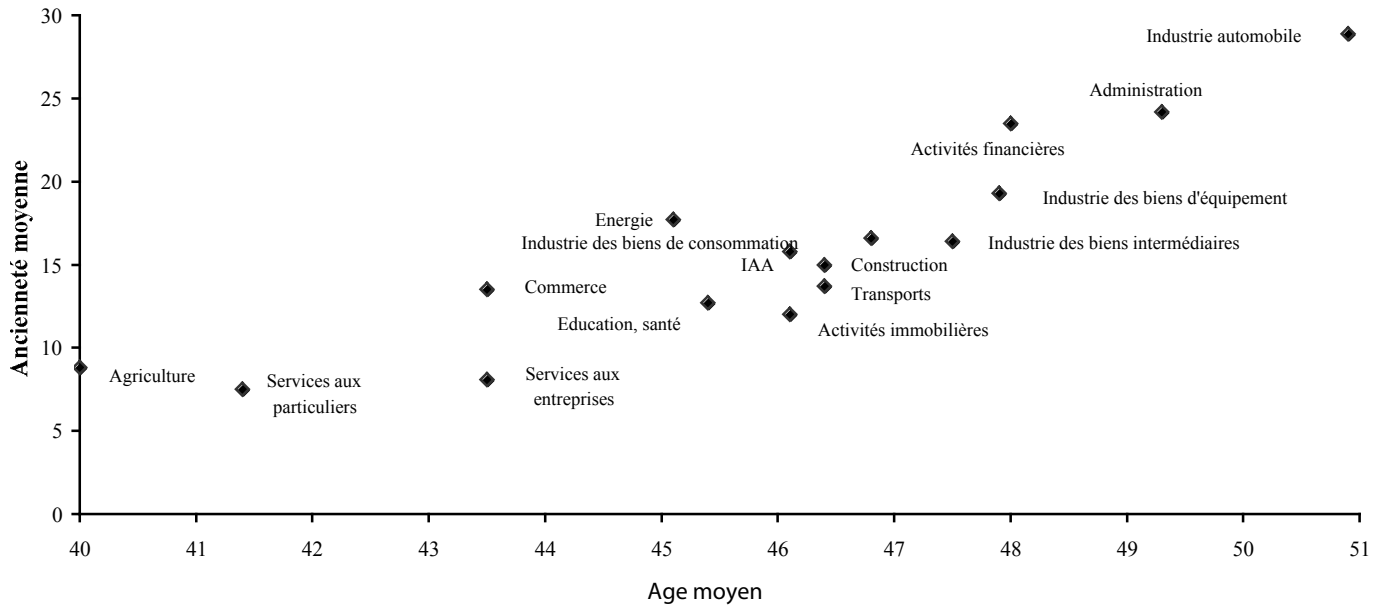
Les modes de reconnaissance du handicap varient selon les activités (**graphique 7**). Dans l'agriculture, les services aux particuliers, l'industrie automobile, l'éducation, la santé et l'action sociale, les services aux entreprises, les activités financières et le commerce, la grande majorité des bénéficiaires possèdent une RQTH. Dans la construction, les transports, l'énergie, les industries des biens d'équipement et des biens intermédiaires et l'agro-alimentaire,

les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont proportionnellement plus nombreuses. La part des invalides pensionnés est particulièrement élevée dans les administrations privées.

De façon générale, les titulaires de la RQTH sont plus jeunes et possèdent une ancienneté inférieure par rapport aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Parmi les premiers, 29 %

ont une ancienneté inférieure à 5 ans et 15 % sont âgés de moins de 35 ans. Pour les seconds, ces proportions sont respectivement de 7 % et 4 %. L'industrie automobile s'écarte de cette tendance avec des bénéficiaires plutôt âgés, mais maintenus en emploi dans les établissements avec une RQTH.

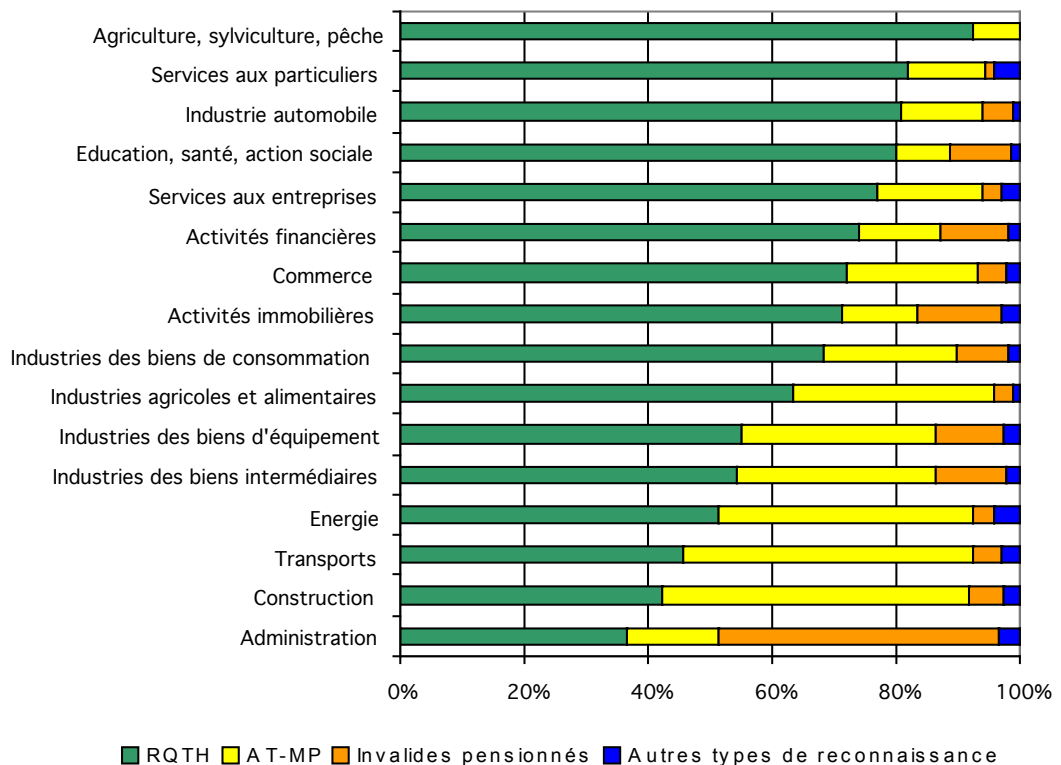
**Graphique 6 : âge moyen et ancienneté moyenne des travailleurs handicapés par secteur d'activité en 2006**



Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : an

**Graphique 7 : répartition des travailleurs handicapés par mode de reconnaissance du handicap et secteur en 2006**



Source : DOETH 2006 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : %

# Annexe

## Les dispositions légales

Les termes de l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés ont été profondément modifiés par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'étude développée dans ce document concerne 2006, première année de mise en oeuvre de la nouvelle législation. Les résultats statistiques et les analyses développées ici ne sont en aucun cas comparables avec ceux qui concernent l'ancien dispositif<sup>1</sup>, régi par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987.

En vertu de la loi de 2005, les établissements de 20 salariés et plus ont l'obligation d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leur effectif salarié total.

### ► 5 modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi

#### 1 - Emploi de bénéficiaires appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH)
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- Les titulaires d'une pension d'invalidité
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire
- Les veuves de guerre
- Les orphelins de guerre
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

#### 2. Contrats de sous-traitance, de fourniture, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés avec des entreprises adaptées (EA), centre de distribution de travail à domicile (CDTD), établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) agréés (dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi).

Les modalités de calcul des unités diffèrent selon la nature des contrats :

- pour chacun des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services : (prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations – coût des matières premières, produits, matériaux, consommation et frais de vente) / (2000 x taux horaire du SMIC)
- pour chacun des contrats de mise à disposition de bénéficiaires par des EA, CDTD ou des ESAT : (prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations – coût des matières premières, produits, matériaux, consommation et frais de vente) / (1600 x taux horaire du SMIC)

#### 3. Accueil de handicapés stagiaires de la formation professionnelle (dans la limite de 2 % de l'obligation d'emploi).

La durée du stage ne peut être inférieure à 150 heures, et le stage doit s'être achevé au cours de l'année civile. Les unités associées à chaque stage sont recensées en rapportant le nombre d'heures du stage à la durée annuelle du travail applicable dans l'établissement (en heures).

#### 4. Mise en oeuvre d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord doit prévoir la mise en oeuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obliga-

toirement un plan d'embauches en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Ces accords doivent être agréés par l'autorité administrative.

#### 5. Versement d'une contribution financière si l'établissement ne répond pas totalement à l'obligation d'emploi par les modalités précédentes.

► La loi reconnaît des **minorations** de la contribution à l'obligation d'emploi au titre des efforts consentis par l'employeur, si l'obligation n'est pas remplie par les 4 premières modalités, pour l'emploi de bénéficiaires :

- âgés de moins de 26 ans ou de 51 ans et plus
- ou dont la lourdeur du handicap a été reconnue
- ou recrutés au cours de l'année civile et qui ont été chômeurs de longue durée
- ou recrutés à la sortie d'une EA, d'un CDTD ou d'un ESAT

► Le calcul de la contribution tient compte de la proportion de salariés qui exercent des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières et de la taille de l'établissement (pénalités plus lourdes à partir de 200 salariés, et plus encore à partir de 750 salariés).

► Les établissements du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial doivent retourner chaque année à la DDTEFP la déclaration relative à «l'emploi obligatoire des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés» (DOETH) concernant la dernière année civile. ■

**Martial Maillard**

<sup>1</sup> Et notamment «La mise en oeuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Haute-Normandie en 2005», TEN Info, DRTEFP de Haute-Normandie, n° 27, mars 2007.