



EN INFO

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

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Haute-Normandie en 2007

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit notamment que les établissements d'au moins 20 salariés des secteurs privé et public à caractère industriel et commercial emploient au minimum 6 % de travailleurs handicapés.

En 2007, en Haute-Normandie, le taux d'emploi des personnes handicapés en équivalent temps plein est de 3,0 %. Ce taux est plus élevé dans l'industrie et s'accroît avec la taille des établissements. Il augmente par rapport à 2006, mais reste néanmoins en deçà du seuil légal.

Ainsi, un quart des établissements seulement remplissent totalement leur obligation par l'emploi direct de travailleurs handicapés et 7 % ont signé un accord spécifique. La plupart des établissements versent donc une contribution financière, et recourent parfois à la sous-traitance auprès des établissements du secteur protégé. Malgré une amélioration cette année, 31,7 % des établissements haut-normands assujettis n'emploient toujours aucun travailleur handicapé. Cette proportion atteint 44 % dans les structures de 20 à 49 salariés.

En 2007, 8 700 salariés travailleurs handicapés haut-normands bénéficient de l'obligation d'emploi, dont 5 700 possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) et 2 100 sont des accidentés du travail ou sont atteints d'une maladie professionnelle.

En 2007, 700 travailleurs handicapés ont été embauchés, mais le plus souvent sur des contrats de travail précaires.

obligation d'emploi
Haute-Normandie
travailleurs handicapés
2007

2 751 établissements assujettis en Haute-Normandie en 2007

Début 2007, la Haute-Normandie comptait 4 106 établissements du secteur privé employant 20 salariés ou plus en termes d'effectifs physiques. Parmi eux, 2 751 établissements, employant 256 800 salariés, sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (tableau 1). Ainsi 33 % 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 2007, soit ils ont cessé leur activité en 2007.

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 01.01.07			
Nombre	1 112	2 994	4 106
Effectifs salariés	87 900	230 464	318 364
Etablissements assujettis à l'OETH en 2007			
Nombre	765	1 986	2 751
Effectifs salariés	69 787	187 004	256 791

Sources : Unédic et DOETH 2007 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unités : 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 (voir annexe).

La réponse à l'obligation par l'emploi direct progresse lentement

En Haute-Normandie, en 2007, 61,5 % des établissements assujettis emploient des travailleurs handicapés en dehors d'un accord (tableau 2). Cette proportion progresse d'un point par rapport à 2006 (60,4 %), et augmente dans les deux départements. Elle atteint 63,8 % dans l'Eure et de 60,6 % en Seine-Maritime. Par ailleurs, dans 6,8 % des cas, l'établissement a signé un accord spécifique, dont une grande majorité (79 %) 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 (24,6 %) remplissent leur obligation uniquement en employant directement des bénéficiaires.

Cette proportion est équivalente dans les deux départements, mais progresse de six points en un an dans l'Eure.

A l'opposé, près d'un établissement sur trois (31,7 %) n'emploie aucun travailleur handicapé.

Cette situation est moins fréquente qu'en 2006 (33,6 %). Elle se rencontre aussi un peu plus souvent en Seine-Maritime (32,2 %) que dans l'Eure (30,3 %). Ils sont 23,4 % à remplir totalement leur obligation par le versement d'une contribution financière, notamment à l'AGEFIPH. Cette proportion est de 21,3 % dans l'Eure et de 24,2 % en Seine-Maritime. Par ailleurs, 8,1 % des établissements associent recours à des contrats, accueil de stagiaires de la formation professionnelle et contribution. La proportion d'établissements non employeurs de travailleurs handicapés diminue et devrait en principe continuer à diminuer dans les prochaines années du fait de la forte croissance des pénalités prévue par la législation.

Tableau 2 : modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2007 par département

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accord	45	5,9	142	7,2	187	6,8
Emploi de TH seul	189	24,7	489	24,6	678	24,6
Emploi de TH et contrats	71	9,3	134	6,7	205	7,5
Emploi de TH et contribution	129	16,9	381	19,2	510	18,5
Emploi de TH, contrats et contribution	99	12,9	200	10,1	299	10,9
Emploi direct de TH (total)	488	63,8	1 204	60,6	1 692	61,5
Contribution	163	21,3	480	24,2	643	23,4
Contrats et contribution	69	9,0	155	7,8	224	8,1
Autres modalités	0	0,0	5	0,2	5	0,2
Aucun emploi direct de TH (total)	232	30,3	640	32,2	872	31,7
Ensemble	765	100,0	1 986	100,0	2 751	100,0

Source : DOETH 2007 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unités : nombre, %

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi sont plus liées à la taille des établissements qu'à leur secteur d'activité

Au niveau régional, les modalités de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés varient selon les grands secteurs d'activité. Dans le commerce et les services, près d'un établissement sur dix a conclu un accord spécifique (tableau 3). Ce n'est le cas

que d'un sur 25 dans l'industrie et d'un sur cent dans la construction. La proportion d'établissements qui remplissent totalement leur obligation d'emploi en employant des bénéficiaires varie assez peu entre les secteurs. Elle s'échelonne de 23,6 % dans les services à 28,7 % dans la construction. Les différences sont plus fortes pour la proportion d'établissements employeurs de travailleurs handicapés. Celle-ci s'élève à 55,5 % dans le commerce, 56,4 % dans les services, 61,1 %

dans la construction et de 72,6 % dans l'industrie.

Assez symétriquement, les établissements non employeurs de travailleurs handicapés sont en proportion les moins nombreux dans l'industrie (23,3 %) et les plus nombreux dans la construction (38,0 %). Dans ce dernier secteur, un tiers des établissements s'acquittent de leur obligation uniquement par une contribution financière contre un septième dans l'industrie.

Tableau 3 : modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi par grand secteur d'activité en 2007

	Industrie	Construction	Commerce	Services
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Accord	4,1	0,9	9,7	9,2
Emploi de TH seul	24,4	28,7	24,5	23,6
Emploi de TH et contrats	13,3	2,2	5,2	5,9
Emploi de TH et contribution	17,1	19,9	18,5	19,1
Emploi de TH, contrats et contribution	17,8	10,03	7,3	7,8
Emploi direct de TH (total)	72,6	61,1	55,5	56,4
Contribution	14,4	33,0	24,1	26,4
Contrats et contribution	8,7	4,7	10,5	7,7
Autres modalités	0,2	0,3	0,2	0,3
Aucun emploi direct de TH (total)	23,3	38,0	34,8	34,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DOETH 2007 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : %

Tableau 4 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi par tranche de taille d'établissement en 2007

	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus
Accord	5,7	7,6	5,2	16,0	20,7
Emploi de TH seul	31,1	18,9	14,6	9,6	3,4
Emploi de TH et contrats	5,6	7,4	8,8	24,0	13,8
Emploi de TH et contribution	10,6	30,8	31,7	21,6	20,7
Emploi de TH, contrats et contribution	2,8	12,6	31,7	28,0	41,4
Emploi direct de TH (total)	50,1	69,7	86,8	83,2	79,3
Contribution	33,3	15,5	4,7	0,8	0,0
Contrats et contribution	10,8	7,2	2,3	0,0	0,0
Autres modalités	0,1	0,0	1,0	0,0	0,0
Aucun emploi direct de TH (total)	44,2	22,7	8,0	0,8	0,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DOETH 2007 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : %

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi sont également différentes selon la taille des établissements (tableau 4). Les grands établissements recourent plus fréquemment à un accord spécifique, souvent négocié au niveau de l'entreprise voire du groupe. Ainsi, 20,7 % des établissements d'au moins 500 salariés sont dans ce cas, comme 16,0 % de ceux de 250 à 499 salariés. Cette possibilité n'est sous-crite que par 5,7 % des structures de 20 à 49 salariés.

La prévalence de la réponse par l'emploi direct augmente avec la taille

des unités, puis se replie légèrement à partir de la tranche de 250 à 499 salariés. En effet, la moitié des établissements de 20 à 49 salariés emploient des travailleurs handicapés, 70 % de ceux de 50 à 99 salariés et 87 % de ceux de 100 à 249 salariés. Cette proportion se contracte à 83 % des unités de 250 à 499 salariés et 79 % de celles de 500 salariés et plus.

La fréquence de la réponse uniquement par l'emploi direct décroît de façon continue avec la taille des établissements. Si 31 % des plus petites structures assujetties y parviennent, ce n'est le cas que de 3 % des plus grandes. La fréquence des modalités de réponse associant emploi, recours à la sous-traitance auprès d'établissements du secteur

protégé, et contribution financière s'accroît avec la taille des établissements.

La part des établissements qui n'emploient aucun travailleur handicapé régresse avec la taille de ces unités. Si 44 % des établissements de 20 à 49 salariés n'en emploient pas, cette situation est exceptionnelle parmi ceux d'au moins 250 salariés.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés progresse

En 2007, la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les effectifs salariés des établissements assujettis¹, en équivalent temps plein, est de 3,0 % (tableau 5). Il est identique dans l'Eure et en

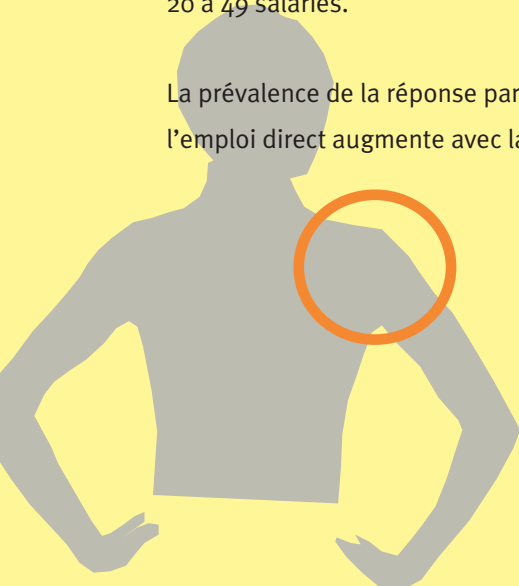


Tableau 5 : Part des bénéficiaires dans l'emploi salarié des établissements assujettis par département

En équivalent temps plein*	2007	2006
Eure	3,0	2,7
Seine-Maritime	3,0	2,9
Haute-Normandie	3,0	2,8

Source : DOETH 2006 et 2007 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : %

* Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence/ effectifs salariés totaux

Seine-Maritime. Ce taux progresse. En 2006, il s'établissait à 2,8 % au niveau régional. Cette amélioration est plus soutenue dans l'Eure qu'en Seine-Maritime.

Au niveau régional, le taux d'emploi des personnes handicapées augmente de façon continue avec la tranche de taille des établissements. En 2007, ce taux est de 2,4 % pour les plus petites structures assujetties et atteint 3,7 % pour les unités d'au moins 500 salariés (graphique 1). Le taux d'emploi de personnes handicapées a progressé pour chaque tranche de taille d'établissement de 2006 à 2007.

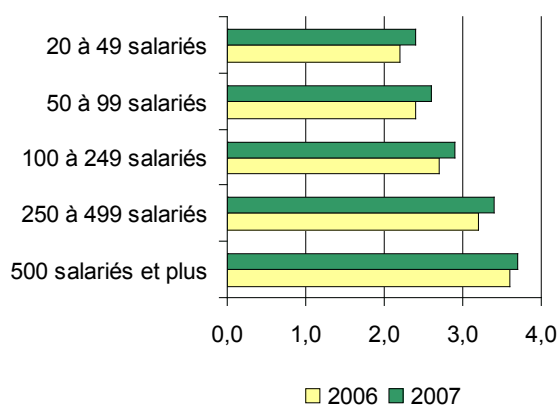
Un taux d'emploi supérieur dans l'industrie

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés mesuré en équivalent temps complet varie selon les secteurs d'activité (tableau 6). Parmi les grands secteurs, en 2007, ce taux est plus élevé dans l'industrie (3,5 %) que dans les autres secteurs : 2,7 % dans les services, 2,5 % dans le commerce et 2,2 % dans la construction.

A un niveau plus fin, des écarts apparaissent au sein de l'industrie, comme des services. Les activités industrielles qui emploient propor-

tionnellement le plus de travailleurs handicapés sont l'industrie automobile (8,0 %), le papier et le carton (4,3 %), la métallurgie (3,8 %) et la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (3,6 %). A l'opposé, la production et distribution d'électricité ou de gaz (2,0 %), comme d'eau (2,3 %), l'industrie pharmaceutique (2,3 %), l'industrie chimique (2,5 %) en emploient moins souvent. Dans les services, le taux d'emploi est le plus élevé dans la santé et l'action sociale (4,5 %), puis dans les activités de service administratifs et de soutien (3,6 %). En fait, une partie des établissements du secteur protégé relèvent de ces deux activités. Le secteur privé de l'enseignement (3,5 %) et l'hébergement et restauration (3,1 %) se positionne également au dessus de la moyenne. Le taux d'emploi est plus faible dans l'information et la communication (1,4 %), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (1,7 %), les activités immobilières (1,8 %), le transport et entreposage (2,1 %) et les activités financières et d'assurance (2,3 %).

Graphique 1 : part des bénéficiaires dans l'emploi salarié des établissements assujettis par tranche de taille d'établissement



Source : DOETH 2006 et 2007 - Traitement DRTEFP-SEPES

Unité : %

1 Cette proportion est également dénommée «taux d'emploi des travailleurs handicapés».

Tableau 6 : Part des bénéficiaires dans l'emploi salarié des établissements assujettis par secteur d'activité

En équivalent temps plein*	2007
Industrie	3,5
dont	
Industries alimentaires	2,9
Industrie du papier et du carton	4,3
Industrie chimique	2,5
Industrie pharmaceutique	2,3
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3,4
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2,9
Métallurgie	3,8
Fabrication de produits métalliques, hors machines et équipements	3,0
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	3,6
Fabrication d'équipements électriques	3,1
Fabrication de machines et équipements non compris ailleurs	2,9
Industrie automobile	8,0
Fabrication d'autres matériels de transport	3,3
Réparation et installation de machines et d'équipements	2,7
Production et distribution d'électricité, de gaz, vapeur et air conditionné	2,0
Production et distribution d'eau, assainissement gestion des déchets, dépollution	2,3
Construction	2,2
Commerce	2,5
Services	2,7
dont	
Transports et entreposage	2,1
Hébergement et restauration	3,1
Information et communication	1,4
Activités financières et d'assurance	2,3
Activités immobilières	1,8
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,7
Activités de services administratifs et de soutien	3,6
Administration**	3,0
Enseignement	3,5
Santé humaine et action sociale	4,5
Autres activités	1,6
Ensemble	3,0

Source : DOETH 2007 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unité : %

* : effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence/effectifs salariés totaux

** : cette rubrique regroupe essentiellement des caisses d'assurance maladie, d'allocations familiales et de retraite

8 680 salariés sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Haute-Normandie en 2007

En termes de personnes physiques, 8 680 salariés bénéficient de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus en Haute-Normandie en 2007, dont 2 380 dans l'Eure et 6 300 en

Seine-Maritime (tableau 7).

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 %. La répartition des bénéficiaires par tranche de taille d'établissement n'évolue qu'à la marge d'une année sur l'autre.

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

Tableau 7 : Répartition des travailleurs handicapés par tranche de taille d'établissement

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
de 20 à 49 salariés	413	17,3	1 019	16,2	1 432	16,5
de 50 à 99 salariés	349	14,7	832	13,2	1 181	13,6
de 100 à 249 salariés	690	29,0	1 294	20,5	1 984	22,8
de 250 à 499 salariés	478	20,1	1 172	18,6	1 650	19,0
500 salariés et plus	449	18,9	1 988	31,5	2 437	28,1
Ensemble	2 379	100,0	6 305	100,0	8 684	100,0

Source : DOETH 2007 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unités : nombre, %

très grands établissements (500 salariés et plus) : ces unités y emploient 32 % des bénéficiaires mais seulement 17 % des salariés des établissements privés de 20 salariés et plus. Dans l'Eure, ces proportions sont respectivement de 19 % 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.

En Haute-Normandie, en 2007, plus de la moitié des travailleurs handicapés relèvent de l'industrie, et même 55 % d'entre eux dans l'Eure (tableau 8). Dans ce département, les activités industrielles les plus représentées sont le caoutchouc, la plasturgie, la

pharmacie et la chimie. En Seine-Maritime, l'industrie automobile occupe, de loin, le premier rang avec un sixième des bénéficiaires. Au niveau régional, entre autres secteurs, la construction emploie 6 % des travailleurs handicapés, le commerce 10 %, les transports 7 % et le secteur sanitaire et social 9 %. Cette dernière proportion est plus élevée dans l'Eure, en lien avec une plus forte présence des établissements du secteur protégé.

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 63 % d'entre eux dans l'Eure et de 69 % en Seine-Maritime (tableau 9). Ces proportions sont respectivement de 58 % et de 63 % pour l'ensemble des salariés des établissements privés de 20 salariés ou plus dans les deux départements.

L'âge moyen des bénéficiaires est élevé. Il atteint près de 45,6 ans

en 2006 dans l'Eure et 47,2 ans en Seine-Maritime. Les effectifs augmentent nettement avec l'âge, tout particulièrement après 40 ans et décroissent après 55 ans. **Les moins de 30 ans ne représentent que 5 % des bénéficiaires, les moins de 40 ans seulement 21 %, et 42 % des salariés reconnus handicapés sont des seniors (plus de 50 ans).**

Parmi les 8 680 travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Haute-Normandie en 2007 :

- 5 715 bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (66 %), dont 350 de la RQTH de catégorie C (handicap grave et définitif),
- 2 125 sont des accidentés du travail ou sont atteints d'une maladie professionnelle (25 %),
- 600 sont des invalides pensionnés (7 %).

Tableau 8 : Répartition des travailleurs handicapés par secteur d'activité

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Industrie	1 312	55,1	3 141	49,8	4 453	51,3
dont						
Industries alimentaires	78	3,3	181	2,9	259	3,0
Industrie du papier et du carton	109	4,6	78	1,2	187	2,2
Industrie chimique	116	4,9	187	3,0	303	3,5
Industrie pharmaceutique	165	6,9	44	0,7	209	2,4
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	218	9,2	155	2,5	373	4,3
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	26	1,1	175	2,8	201	2,3
Métallurgie	72	3,0	47	0,7	119	1,4
Fabrication de produits métalliques, hors machines et équipements	91	3,8	205	3,3	296	3,4
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	47	2,0	114	1,8	161	1,9
Fabrication d'équipements électriques	79	3,3	178	2,8	257	3,0
Fabrication de machines et équipements non compris ailleurs	83	3,5	111	1,8	194	2,2
Industrie automobile	24	1,0	1 092	17,3	1 116	12,9
Fabrication d'autres matériels de transport	44	1,8	84	1,3	128	1,5
Réparation et installation de machines et d'équipements	17	0,7	162	2,6	179	2,1
Production et distribution d'électricité, de gaz, vapeur et air conditionné	27	1,1	61	1,0	88	1,0
Production et distribution d'eau, assainissement gestion des déchets, dépollution	16	0,7	61	1,0	77	0,9
Construction	109	4,6	438	6,9	547	6,3
Commerce	222	9,3	627	9,9	849	9,8
Services	732	30,8	2 056	32,6	2 788	32,1
Transports et entreposage	117	4,9	456	7,2	573	6,6
Hébergement et restauration	33	1,4	69	1,1	102	1,2
Information et communication	43	1,8	22	0,3	65	0,7
Activités financières et d'assurance	4	0,2	158	2,5	162	1,9
Activités immobilières	14	0,6	80	1,3	94	1,1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	31	1,3	140	2,2	171	2,0
Activités de services administratifs et de soutien	148	6,2	394	6,2	542	6,2
Administration publique	23	1,0	154	2,4	177	2,0
Enseignement	23	1,0	70	1,1	93	1,1
Santé humaine et action sociale	296	12,4	513	8,1	809	9,3
Autres activités	4	0,2	43	0,7	47	0,5
Ensemble	2 379	100,0	6 305	100,0	8 684	100,0

Source : DOETH 2007 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unités : nombre, %

■ 96 sont titulaires de l'AAH, 68 de la carte d'invalidité, 27 sont mutilés de guerre et 53 relèvent d'autres catégories. Aucun bénéficiaire n'est ancien sapeur pompier volontaire victime d'accident lié au service.

Par rapport à 2006, les bénéficiaires d'une RQTH sont plus nombreux (+ 10 %), de même que les accidentés du travail ou victimes d'une maladie professionnelle (+ 2 %). A l'opposé, les invalides

pensionnés sont moins nombreux (- 10 %).

Tableau 9 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	1 492	62,7	4 369	69,3	5 861	67,5
Femmes	887	37,3	1 936	30,7	2 823	32,5
Moins de 25 ns	57	2,4	98	1,7	155	1,8
De 25 à 50 ans	1 421	59,7	3 442	54,6	4 863	56,0
Plus de 50 ans	901	37,9	2 765	43,9	3 666	42,2
CDI	2 124	92,0	5 928	94,0	8 052	92,7
CDD	46	1,9	107	1,7	153	1,8
Intérim et mis à disposition	209	8,8	270	4,3	479	5,5
RQTH	1 672	70,3	4 043	62,8	5 715	65,8
AAH	35	1,5	61	1,0	96	1,1
Carte d'invalidité	15	0,6	53	0,8	68	0,8
AT-MP	529	22,2	1 596	25,3	2 125	24,5
Invalide pensionné	119	7,3	481	7,6	600	6,9
Mutilé de guerre	3	0,1	24	0,4	27	0,3
Autres	6	0,3	47	0,7	53	0,6
Total	2 379	100,0	6 305	100,0	8 684	100,0

Source : DOETH 2007 - Traitement DRTEFP - SEPES

Unités : nombre, %

61 % des travailleurs handicapés sont des ouvriers

Les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées sont sur-représentées parmi les travailleurs handicapés : 26 % sont des ouvriers non qualifiés et 35 % des ouvriers qualifiés, soit 61 % d'ouvriers. La proportion d'ouvriers atteint 68 % dans l'Eure. Corrélativement, les catégories plus qualifiées sont sous-représentées : 3 % sont des cadres et 14 % relèvent des professions intermédiaires. 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 lon-

gues 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. L'ancienneté moyenne est de 18 ans en Seine-Maritime et de 13,6 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 (93 %). L'âge moyen et l'ancienneté moyenne sont un peu moins élevés pour les employés.

700 travailleurs handicapés embauchés en 2007

En 2007, 700 travailleurs handicapés ont été recrutés en Haute-Normandie contre 570 en 2006 (+ 23 %). Afin d'inciter à recruter des salariés handicapés, la législation entrée en vigueur en 2006 alourdit progressivement les pénalités pour les établissements qui ne respectent pas leur obligation d'emploi. Les personnes handicapées embauchées en 2007 possèdent un profil qui s'écarte de celui des bénéficiaires dont l'ancienneté est plus longue. Ils sont plus jeunes, 8 % ont moins de 25 ans, 22 % moins de 30 ans et la moitié moins de 40 ans. La place des femmes est aussi plus

large avec 42 % des embauches, et même 48 % dans de l'Eure. Ces nouveaux bénéficiaires relèvent également plus souvent d'une RQTH : 89 % d'entre eux sont dans ce cas contre 66 % de l'ensemble des salariés handicapés. Les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles sont

aussi moins représentées avec 4 % des embauches contre 25 % de l'ensemble des bénéficiaires.

Néanmoins, les personnes embauchées ne disposent souvent que d'un emploi précaire. Plus de la moitié sont des intérimaires (54 %) et 8 % occupent un emploi

à durée déterminée. De ce fait, les 700 embauches ne correspondent qu'à 330 postes en équivalent temps plein, et seulement 260 sont des contrats à durée indéterminée.



A n n e x e

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.

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 œuvre 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 œuvre d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauces 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