



EN INFO

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

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Haute-Normandie en 2008

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 Haute-Normandie, en 2008, le taux d'emploi des personnes handicapées en équivalent temps plein est de 2,9 %. Ce taux est plus élevé dans l'industrie et s'accroît avec la taille des établissements. Il diminue de 0,1 point par rapport à 2007.

En 2008, 27 % des établissements remplissent totalement leur obligation par l'emploi direct de travailleurs handicapés et 8 % 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. Si cette proportion diminue chaque année, 29 % des établissements haut-normands assujettis n'emploient toujours aucun travailleur handicapé en 2008. Cette proportion atteint 41 % dans les structures de 20 à 49 salariés.

En 2008, 9 000 salariés travailleurs handicapés haut-normands bénéficient de l'obligation d'emploi, dont 5 950 possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) et 2 120 sont des accidentés du travail ou sont atteints d'une maladie professionnelle.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en effectifs physiques augmente de 3,6 % en 2008. Néanmoins, le volume de travail en équivalent temps plein correspondant à ces bénéficiaires recule de 4,8 %, ce qui explique la baisse du taux d'emploi, les effectifs totaux des établissements assujettis diminuant beaucoup moins fortement (-0,4 %).

En 2008, 800 travailleurs handicapés ont été embauchés, mais le plus souvent sur des contrats de travail précaires.

2 772 établissements assujettis en Haute-Normandie en 2008

Début 2008, la Haute-Normandie compte 4 188 établissements du secteur privé employant 20 salariés ou plus en termes d'effectifs physiques. Parmi eux, 2 772 établissements, employant 255 700 salariés, sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (tableau 1). Ainsi 33,8 % 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 2008, soit ils ont cessé leur activité en 2008.

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 l'obligation

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

	Eure	Seine Maritime	Haute Normandie
Etablissements de 20 salariés et plus au 01.01.08			
Nombre	1 143	3 045	4 188
Effectifs salariés	88 760	237 170	325 930
Etablissements assujettis à l'OETH en 2008			
Nombre	763	2 009	2 772
Effectifs salariés	68 780	186 921	255 701

Sources : Unédic et DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPES

Unité : nombre

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.

La réponse à l'obligation uniquement par l'emploi direct poursuit sa progression

En Haute-Normandie, en 2008, 63,5 % des établissements assujettis emploient des travailleurs handicapés en dehors d'un accord (tableau 2). Cette part est un peu plus élevée dans l'Eure qu'en Seine-Maritime (respectivement 64,7 % et 63,0 %). Par ailleurs, dans 7,8 % des cas, l'établissement a signé un accord spécifique, dont une grande majorité (82 %) avec emploi contre 79 % en 2007. 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, sept établissements assujettis sur dix emploient des handicapés.

Plus d'un établissement sur quatre (26,6 %) remplit l'obligation uniquement en employant directement des bénéficiaires. Cette proportion augmente de 2 points par rapport à 2007, dans l'Eure comme en Seine-Maritime. La proportion des établissements qui remplissent leur obligation en associant emploi direct et contribution, ou emploi direct, contribution et contrats de sous-traitance reste constante par rapport à 2007.

A l'opposé, 28,7 % des établissements n'emploient aucun travailleur handicapé. Cette situation devient cependant moins fréquente. Elle concernait 31,7 % des établissements en 2007 et 33,6 % en 2006. Cette diminution était attendue et devrait se poursuivre du fait de la forte croissance des pénalités prévue par la législation à partir de 2009 pour les établissements qui n'emploient aucun travailleur handicapé¹. La proportion d'établissements non employeurs de travailleurs handicapés est en 2008 comparable dans les deux départements haut-normands. Elle était supérieure en Seine-Maritime l'année précédente. Ils sont 20,0 % à remplir totalement leur obligation par le versement d'une contribution financière, notamment à l'AGEFIPH, soit 3 points de moins qu'en 2007. Cette proportion est de 18,4 %

1 Pour l'exercice 2009, un établissement qui n'aura employé aucun bénéficiaire en 2006, 2007, 2008 et 2009, ni passé de contrat de sous-traitance avec le secteur protégé, ni appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés devra s'acquitter d'une contribution de 1500 SMIC horaires par bénéficiaire manquant. En 2008, cette contribution dépend de la taille de l'établissement. Elle est de 400 SMIC horaires pour les établissements de 20 à 199 salariés, de 500 pour les structures de 200 à 749 salariés et de 600 pour celles de 750 salariés et plus.

Tableau 2 : modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2008 par département

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accord	52	6,8	164	8,2	216	7,8
Emploi de TH seul	203	26,6	533	26,5	736	26,6
Emploi de TH et contrats	73	9,6	147	7,3	220	7,9
Emploi de TH et contribution	127	16,6	377	18,8	504	18,2
Emploi de TH, contrats et contribution	91	11,9	209	10,4	300	10,8
Emploi direct de TH (total)	494	64,7	1 266	63,0	1 760	63,5
Contribution	140	18,4	425	21,1	565	20,4
Contrats et contribution	75	9,8	154	7,7	229	8,2
Autres modalités sans emploi direct	2	0,3	0	0,0	2	0,1
Aucun emploi direct de TH (total)	217	28,5	579	28,8	796	28,7
Ensemble	763	100,0	2 009	100,0	2 772	100,0

Source : DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPES

Unités : nombre, %

dans l'Eure et de 21,1 % en Seine-Maritime. Par ailleurs, 8,3 % des établissements associent recours à des contrats, accueil de stagiaires de la formation professionnelle et contribution.

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. Les accords spécifiques restent proportionnellement plus fréquents dans le secteur tertiaire (tableau 3). Cette modalité

de réponse à l'obligation d'emploi progresse nettement dans le commerce, activité dans laquelle elle concerne 15,5% des établissements haut-normands en 2008 contre 9,7 % en 2007. En effet, en 2008, une chaîne de supermarchés et deux chaînes de magasins de sport ont conclu des accords. Cette proportion est au contraire en léger repli dans les services (7,9 %). Plus rare dans l'industrie (5,0 %) et surtout dans la construction (1,8 %), cette modalité de réponse se développe néanmoins dans ces secteurs.

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

24,7 % dans le commerce à 27,8 % dans les services. Les différences sont plus marquées pour la proportion d'établissements employeurs de travailleurs handicapés. Celle-ci s'élève à 54,9 % dans le commerce, 59,5 % dans les services, 64,9 % dans la construction et de 74,6 % dans l'industrie. Cette proportion est en hausse dans chacun des grands secteurs sauf le commerce : ce secteur a privilégié les accords spécifiques en 2008.

La part des établissements non employeurs de travailleurs handicapés recule dans tous les grands secteurs, et plus particulièrement dans le commerce et la construction. Dans cette dernière activité, la part des établissements qui rem-

Tableau 3 : modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi par grand secteur d'activité en 2008

	Industrie	Construction	Commerce	Services
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Accord	5,0	1,8	15,5	7,9
Emploi de TH seul	25,4	27,5	24,7	27,8
Emploi de TH et contrats	14,2	4,0	6,1	5,8
Emploi de TH et contribution	18,1	23,9	14,9	18,0
Emploi de TH, contrats et contribution	16,9	9,5	9,2	7,9
Emploi direct de TH (total)	74,6	64,9	54,9	59,5
Contribution	11,2	26,0	21,2	24,6
Contrats et contribution	9,2	7,3	8,2	7,9
Autres modalités sans emploi direct	0,0	0,0	0,2	0,1
Aucun emploi direct de TH (total)	20,4	33,3	29,6	32,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPES

Unité : %

Tableau 4 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi par tranche de taille d'établissement en 2008

	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus
Accord	6,2	9,1	7,2	18,2	22,8
Emploi de TH seul	34,5	19,3	12,3	8,3	3,5
Emploi de TH et contrats	5,5	7,9	13,4	21,5	14,1
Emploi de TH et contribution	9,9	32,3	30,3	26,4	17,5
Emploi de TH, contrats et contribution	3,3	14,0	29,6	24,0	42,1
Emploi direct de TH (total)	53,2	73,5	85,6	80,2	77,2
Contribution	29,5	11,1	4,1	0,8	0,0
Contrats et contribution	11,1	5,9	3,1	0,8	0,0
Autres modalités sans emploi direct	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0
Aucun emploi direct de TH (total)	40,6	17,4	7,2	1,6	0,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPES

Unité : %

plissent totalement leur obligation par le versement d'une contribution financière recule nettement : elle passe d'un tiers en 2007 à un quart en 2008. Cette proportion est également en repli dans les autres secteurs, en lien avec les évolutions réglementaires exposées plus haut.

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi sont également différentes selon la taille des établissements. Les grands établissements recourent plus fréquemment à un accord spécifique, souvent négocié au niveau de l'entreprise, voire du groupe. Ainsi, 22,8 % des établissements d'au moins 500 salariés sont dans ce cas, comme 18,2 % de ceux de 250 à 499 salariés. Cette possibilité n'est souscrite que par 6,2 % des structures de 20 à 49 salariés. La fréquence de cette modalité de réponse à l'obligation d'emploi augmente néanmoins en 2008 pour toutes les tranches de taille d'établissements.

La fréquence de la réponse par l'emploi direct augmente avec la taille des unités jusqu'à la tranche de 100 à 249 salariés. En effet, 53,2 % des établissements de 20 à 49 salariés emploient des travailleurs handicapés, ainsi que 73,5 % de

ceux de 50 à 99 salariés et 85,6 % de ceux de 100 à 249 salariés. Dans les tranches de taille supérieures, cette part est moindre mais les accords sont plus fréquents.

La fréquence de la réponse uniquement par l'emploi direct décroît de façon continue avec la taille des établissements. Si 34,5 % des plus petites structures assujetties sont dans ce cas, ce n'est le cas que de 3,5 % 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 40,6 % des établissements de 20 à 49 salariés n'en emploient pas, cette situation est exceptionnelle parmi les structures d'au moins 250 salariés.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés s'établit à 2,9 % en 2008

En 2008, la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les effectifs salariés des établissements

assujettis², en équivalent temps plein, est de 2,9 % (tableau 5). Il est identique dans l'Eure et en Seine-Maritime. Ce taux est en recul par rapport à 2007, mais s'établit à un niveau supérieur à celui de 2006 (respectivement 3,0 % et 2,8 %).

Le volume de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en équivalent temps plein (numérateur de ce taux) a reculé de 4,8 % en 2008, ce qui explique la baisse du taux d'emploi car les effectifs salariés des établissements assujettis (dénominateur) ont diminué beaucoup moins fortement (-0,4 %).

Le volume de travail des bénéficiaires en équivalent temps plein diminue dans le commerce (-8,7 %), l'industrie (-5,3 %) et les services (-3,9 %), mais progresse dans la construction (+6,5 %). Le recul est plus accentué pour les femmes que pour les hommes (respectivement -10,2 % et -2,5 %). Le rythme de cette baisse est identique dans les deux départements haut-normands.

Au niveau régional, le taux d'emploi des personnes handicapées augmente de façon continue avec la tranche de taille des établissements. En 2008, ce taux est de

² Cette proportion est également dénommée « taux d'emploi des travailleurs handicapés ».

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

En équivalent temps plein	2008	2007	2006
Eure	2,9	3,0	2,7
Seine-Maritime	2,9	3,0	2,9
Haute-Normandie	2,9	3,0	2,8

Source : DOETH 2006, 2007 et 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPES Unité : %

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

2,3 % pour les plus petites structures assujetties et atteint 3,6 % pour les unités d'au moins 500 salariés (graphique 1). Le taux d'emploi de personnes handicapés est en baisse de 0,1 point pour chaque tranche de taille d'établissement en 2008, sauf pour les structures de 250 à 499 salariés (-0,3 point).

Le taux d'emploi dans l'industrie est supérieur à celui des autres secteurs

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 2008, ce taux est plus élevé dans l'industrie (3,5 %) que dans les autres secteurs : 2,6 % dans les services, 2,2 % dans le commerce et 2,3 % dans la construction. Ce taux

progressive dans la construction et reste stable dans l'industrie. Il diminue dans les services (-0,1 point) et dans le commerce (-0,3 point). La baisse du taux d'emploi global en 2008 est donc imputable aux activités tertiaires.

A un niveau plus fin, des écarts apparaissent au sein de l'industrie, comme des services. Les activités industrielles qui emploient proportionnellement le plus de travailleurs handicapés sont l'industrie automobile (8,1 %), le papier et le carton (4,2 %) et la métallurgie (3,7 %). A l'opposé, la production et distribution d'électricité ou de gaz (2,0 %), comme d'eau (2,7 %), l'industrie pharmaceutique (2,2 %), 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 (3,8 %), puis dans les activités de service administratifs et de soutien (3,0 %). En fait, une partie des établissements du secteur protégé relèvent de ces deux activités. Le secteur privé de l'enseignement (3,2 %) se positionne également au dessus de la moyenne. Le taux d'emploi est plus faible dans les activités spécialisées scientifiques et techniques (1,6 %), l'information et la communication (1,9 %), les activités financières et d'assurance (2,1 %), le transport et entreposage (2,2 %), l'hébergement et restauration et les activités immobilières (2,3 %).

9 000 salariés sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Haute-Normandie en 2008

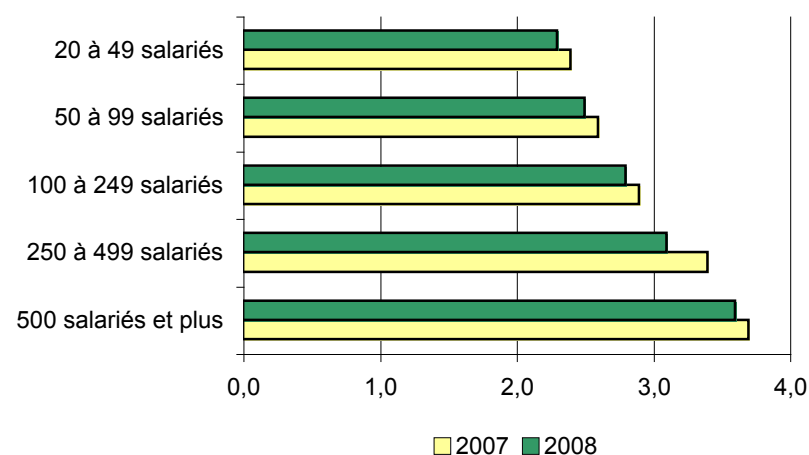
En termes de personnes physiques, 9 000 salariés bénéficient de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus en Haute-Normandie en 2008, dont 2 550 dans l'Eure et 6 450 en Seine-Maritime (tableau 7). Ce nombre est en hausse de 3,6 % par rapport à 2007 au niveau régional.

Ces salariés sont relativement concentrés dans les grands établissements. En effet, les établissements de 100 salariés et plus emploient 69 % 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 (500 salariés et plus) : ces unités y emploient 32 % des bénéficiaires mais seulement 19 % des salariés des établissements privés de 20 salariés et plus. Dans l'Eure, ces proportions sont respectivement de 18 % et de 13 %.

La répartition sectorielle des salariés handicapés découle en partie mé-

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



Source : DOETH 2007 et 2008 - Traitement DIRECCTE-SEPES

Unité : %

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

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*	2008
Industrie	3,5
dont	
Industries alimentaires	2,8
Industrie du papier et du carton	4,2
Industrie chimique	2,5
Industrie pharmaceutique	2,2
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3,1
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	3,1
Métallurgie	3,7
Fabrication de produits métalliques, hors machines et équipements	3,0
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	2,9
Fabrication d'équipements électriques	3,3
Fabrication de machines et équipements non compris ailleurs	2,7
Industrie automobile	8,1
Fabrication d'autres matériels de transport	3,2
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	2,7
Construction	2,3
Commerce	2,2
Services	2,6
dont	
Transports et entreposage	2,2
Hébergement et restauration	2,3
Information et communication	1,9
Activités financières et d'assurance	2,1
Activités immobilières	2,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,6
Activités de services administratifs et de soutien	3,0
Administration**	3,3
Enseignement	3,2
Santé humaine et action sociale	3,8
Autres activités	1,5
Ensemble	2,9

Source : DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - 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

caniquement de celle de l'emploi salarié privé du fait des termes de l'obligation légale qui doit représenter 6 % des effectifs. Elle résulte aussi des différences de pénibilité du travail selon les secteurs et par conséquent en termes d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'usure au travail, ainsi que des possibilités de reclassement internes des salariés reconnus handicapés. L'existence de

postes nécessitant des conditions d'aptitude particulières affecte aussi la répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon la tranche de taille et le secteur d'activité. Quand elle est compatible avec les contraintes techniques de la production, la sous-traitance auprès des établissements protégés exerce aussi un effet analogue.

En Haute-Normandie, en 2008, la

moitié des travailleurs handicapés relèvent de l'industrie, et même 56 % 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 construc-

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	444	14,4	1 176	18,2	1 620	18,0
de 50 à 99 salariés	368	14,4	849	13,2	1 217	13,5
de 100 à 249 salariés	745	29,2	1 344	20,9	2 089	23,2
de 250 à 499 salariés	548	21,5	1 042	16,2	1 590	17,7
500 salariés et plus	447	17,5	2 034	31,6	2 481	27,6
Ensemble	2 552	100,0	6 445	100,0	8 997	100,0

Source : DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPES

Unités : nombre, %

tion emploie 7 % des travailleurs handicapés, le commerce 10 %, les transports et la logistique 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, qui se rattachent à cette activité.

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 62 % d'entre eux dans l'Eure et de 69 % en Seine-Maritime (tableau 9). Ces proportions sont respectivement de 60 % et de 63 % pour l'ensemble des salariés des établissements privés de 20 salariés ou plus dans chacun des deux départements haut-normands.

L'âge moyen des bénéficiaires est élevé. Il atteint près de 45 ans en 2008 dans l'Eure et 46 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 6,5 % des bénéficiaires, les moins de 40 ans seulement 23,5 %, et 37 % des salariés reconnus handicapés sont**

des seniors (plus de 50 ans).

Parmi les 9 000 travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Haute-Normandie en 2008 :

- 5 950 bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (66 %),
- 2 120 sont des accidentés du travail ou sont atteints d'une maladie professionnelle (24 %),
- 636 sont des invalides pensionnés (7 %).
- 121 sont titulaires de l'AAH, 84 de la carte d'invalidité, 32 sont mutilés de guerre et 54 relèvent d'autres catégories. Aucun bénéficiaire n'est ancien sapeur pompier volontaire victime d'accident lié au service.

Par rapport à 2007, les bénéficiaires d'une RQTH sont plus nombreux (+ 4 %), de même que les invalides pensionnés (+ 6 %). Le nombre d'accidentés du travail ou victimes d'une maladie professionnelle est stable. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont plus souvent des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la construction (42 %) et l'industrie (25 %). Les bénéficiaires de la RQTH sont plus fréquemment

employés dans le secteur tertiaire.

61 % des travailleurs handicapés sont des ouvriers

Les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées sont surreprésentées parmi les travailleurs handicapés : 25,5 % sont des ouvriers non qualifiés et 35,5 % des ouvriers qualifiés, soit 61 % d'ouvriers. La proportion d'ouvriers atteint 68 % dans l'Eure. Les employés représentent 22 % des bénéficiaires. 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 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. L'ancienneté moyenne est de 16,3 ans en Seine-Maritime et de 10,4 ans dans l'Eure. L'ancienneté moyenne diminue par rapport à 2007, année où elle s'établissait à 18 ans en Seine-

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

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agriculture	2	0,1	2	0,0	4	0,0
Industrie	1 424	55,8	3 014	46,8	4 438	49,3
dont						
Industries alimentaires	95	3,7	208	3,2	303	3,4
Industrie du papier et du carton	109	4,3	60	0,9	169	1,9
Industrie chimique	129	5,1	171	2,7	300	3,3
Industrie pharmaceutique	174	6,8	47	0,7	221	2,5
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	220	8,6	134	2,1	354	3,9
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	27	1,1	187	2,9	214	2,4
Métallurgie	77	3,0	56	0,9	133	1,5
Fabrication de produits métalliques, hors machines et équipements	90	3,5	0	0,0	90	1,0
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	49	1,9	116	1,8	165	1,8
Fabrication d'équipements électriques	144	5,6	158	2,5	302	3,4
Fabrication de machines et équipements non compris ailleurs	0	0,0	108	1,7	108	1,2
Industrie automobile	26	1,0	999	15,5	1 025	11,4
Fabrication d'autres matériels de transport	61	2,4	82	1,3	143	1,6
Réparation et installation de machines et d'équipements	21	0,8	128	2,0	149	1,7
Production et distribution d'électricité, de gaz, vapeur et air conditionné	23	0,9	64	1,0	87	1,0
Production et distribution d'eau, assainissement gestion des déchets, dépollution	29	1,1	85	1,3	114	1,3
Construction	102	4,0	492	7,6	594	6,6
Commerce	222	8,7	708	11,0	930	10,3
Services	802	31,1	2 229	33,9	3 031	33,7
Transports et entreposage	102	4,0	501	7,8	603	6,7
Hébergement et restauration	32	1,3	65	1,0	97	1,1
Information et communication	48	1,9	27	0,4	75	0,8
Activités financières et d'assurance	4	0,2	196	3,0	200	2,2
Activités immobilières	13	0,5	74	1,1	87	1,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	46	1,8	116	1,8	162	1,8
Activités de services administratifs et de soutien	208	8,2	427	6,6	635	7,1
Administration publique	31	1,2	150	2,3	181	2,0
Enseignement	24	0,9	74	1,1	98	1,1
Santé humaine et action sociale	286	11,2	554	8,6	840	9,3
Ensemble	2 552	100,0	6 445	100,0	8 997	100,0

Source : DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPES

Unités : nombre, %

Maritime et à 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. La diminution de l'ancienneté moyenne par rapport à 2007 résulte de plusieurs facteurs. Des bénéficiaires âgés partent à la retraite, ou per-

dent leur emploi dans le cadre de restructurations. Dans le même temps, des personnes handicapées plus jeunes sont recrutées et des salariés conservent un emploi dans leur établissement après une reconnaissance comme travailleur handicapé.

Du fait de leur ancienneté moyenne

assez élevée, les travailleurs handicapés sont en grande majorité titulaires d'un CDI (91 %). L'âge moyen et l'ancienneté moyenne sont par ailleurs un peu moins élevés pour les employés.

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

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	1 573	61,6	4 443	68,9	6 016	66,9
Femmes	979	38,4	2 002	31,1	2 981	33,1
Moins de 25 ns	52	2,0	114	1,7	166	1,8
De 25 à 50 ans	1 544	60,5	3 509	54,4	5 053	56,2
Plus de 50 ans	956	37,5	2 822	43,8	3 778	42,0
CDI	2 224	92,0	5 996	93,0	8 220	91,4
CDD	74	2,9	164	2,5	238	2,6
Intérim et mis à disposition	254	10,0	285	4,4	539	6,0
RQTH	1 799	70,5	4 151	62,8	5 950	66,1
AAH	45	1,8	76	1,2	121	1,3
Carte d'invalidité	21	0,8	63	1,0	84	0,9
AT-MP	537	21,0	1 583	24,6	2 120	23,6
Invalide pensionné	137	7,3	499	7,7	636	7,1
Mutilé de guerre	6	0,2	26	0,4	232	0,4
Autres	7	0,3	47	0,7	54	0,6
Total	2 552	100,0	6 445	100,0	8 997	100,0

Source : DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPES

Unités : nombre, %

800 travailleurs handicapés embauchés en 2008

En 2008, 780 travailleurs handicapés ont été recrutés en Haute-Normandie contre 710 en 2007 et 570 en 2006. Afin d'inciter les employeurs 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 2008 possèdent un profil qui s'écarte de celui des bénéficiaires dont l'ancienneté est plus longue. Ils sont plus jeunes, 7 % ont moins de 25 ans, 19 % moins de 30 ans et la moitié moins de 40 ans. Dans l'Eure, la place des femmes est plus large avec 46 % des embauches.

Ces nouveaux bénéficiaires relèvent également plus souvent d'une RQTH : 90 % d'entre eux sont dans ce cas contre 66 % de l'ensemble des salariés handicapés. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont aussi moins représentées avec 3 % des embauches contre 24 % de l'ensemble des bénéficiaires.

Néanmoins, les personnes embauchées ne disposent souvent que d'un emploi précaire. Plus de la moitié sont des intérimaires (58 %) et 12 % occupent un emploi à durée déterminée. De ce fait, les 700 embauches ne correspondent qu'à 230 postes en équivalent temps plein, et seulement 240 sont des contrats à durée indéterminée.

Trois profils de bénéficiaires de l'OETH

Parmi les bénéficiaires haut-normands de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2008, trois profils se font jour³ (tableau 10).

Un premier type regroupe les deux tiers de ces salariés. Les actifs de ce groupe sont plus souvent d'âge moyen, avec une surreprésentation des 30 à 49 ans. L'ancienneté moyenne est aussi un peu moins élevée que pour l'ensemble des bénéficiaires. Ces travailleurs se rattachent plus souvent au commerce et aux services. Tous les travailleurs de cette classe disposent d'un CDI. Le travail à temps partiel est un peu plus fréquent. Cette classe ne pré-

³ Cette analyse s'appuie sur une classification hiérarchique ascendante suivie d'une partition, réalisée sur l'ensemble des bénéficiaires de l'OETH haut-normand en 2008. Les critères retenus sont le genre, l'âge (4 tranches), l'ancienneté (4 tranches), la catégorie socioprofessionnelle (3 modalités), le secteur d'activité (4 modalités) le type de temps de travail (complet ou partiel) et le type de contrat de travail (CDI, CDD ou intérim).

Voir le tableau 10.

Tableau 10 : Trois profils de bénéficiaires de l'OETH

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Ensemble
Poids relatif de la classe	67	21	12	100
Genre				
Hommes	67	71	61	67
Femmes	33	29	39	33
Age				
Moins de 30 ans	0	0	45	6
De 30 à 39 ans	20	0	17	15
De 40 à 49 ans	43	5	23	33
De 50 à 59 ans	37	88	15	45
60 ans et plus	0	7	0	1
Catégorie professionnelle				
Cadres et professions intermédiaires	18	18	9	17
Employés	24	13	27	22
Ouvriers	58	69	64	61
Ancienneté				
Moins de 5 ans	22	1	89	26
De 5 à 14 ans	34	1	10	24
De 15 à 29 ans	41	2	1	28
30 ans et plus	3	96	0	22
Secteur				
Industrie	40	82	45	49
Construction	8	1	9	7
Commerce	14	0	10	10
Services	38	17	36	34
Temps de travail				
Complet	81	86	86	83
Partiel	19	14	14	17
Statut				
CDI	10	100	30	91
CDD	0	0	21	3
Interim	0	0	49	6

Source : DOETH 2008 - Traitement DIRECCTE - SEPES

Unité : %

Cette typologie des bénéficiaires haut-normands de l'OETH en 2008 s'appuie sur une classification hiérarchique ascendante, suivie d'une partition (utilisant le critère de distance de Ward).

sente pas de spécificités de genre ou de catégorie socioprofessionnelle.

Un second profil concerne 22 % des bénéficiaires. Avec 71 % d'hommes et 95 % de seniors, ce groupe est masculin et très âgé. L'ancienneté est d'au moins 30 ans pour 96 % d'entre eux. Les ouvriers et les salariés de l'industrie sont largement majoritaires (respectivement 69 % et 82 %). Le CDI est la règle dans

ce groupe. Les bénéficiaires de cette classe sont typiquement des ouvriers de l'industrie âgés, reconnus handicapés et maintenus dans l'emploi dans leur établissement.

Avec 39 % de femmes, le troisième profil est le plus féminisé. Il regroupe 12 % des bénéficiaires. Cette classe est la plus jeune : 45 % des salariés de ce groupe sont âgés de moins de 30 ans. C'est aussi le groupe des bénéficiaires les plus

récentement embauchés, avec 89 % de salariés dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans. Cependant, les contrats sont souvent précaires. La moitié des salariés de cette classe sont des intérimaires et un sur cinq occupe un emploi à durée déterminée. Les employés sont aussi proportionnellement plus nombreux. Cette classe se compose plutôt de salariés jeunes, déjà bénéficiaires de l'obligation d'emploi avant leur embauche.

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'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 50 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 pro-

portion 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