



EN INFO

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

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Haute-Normandie en 2009

La législation prévoit 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. Les structures ainsi assujetties ont la possibilité de compenser en partie cette obligation en contractant des prestations auprès des établissements du secteur protégé ou en versant une contribution à l'Agefiph. Elles peuvent aussi signer des accords spécifiques.

En Haute-Normandie, en 2009, seuls 28 % des établissements remplissent totalement leur obligation par l'emploi direct de travailleurs handicapés et 9 % ont signé un accord spécifique. Le reste des établissements, et donc la plupart d'entre eux, versent une contribution financière ou recourent à la sous-traitance auprès des établissements du secteur protégé. Cette proportion diminue chaque année et encore plus en 2009, première année de mise en œuvre de la majoration de la contribution par unité bénéficiaire manquante. Pour autant, 22 % des établissements haut-normands assujettis n'emploient toujours aucun travailleur handicapé en 2009. Cette proportion atteint 33 % dans les plus petites structures.

En 2009, 9 800 salariés travailleurs handicapés haut-normands bénéficient de l'obligation d'emploi. Parmi eux, 6 550 possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et 2 200 sont des accidentés du travail ou sont atteints d'une maladie professionnelle. Le nombre de bénéficiaires augmente ainsi de 9,2 % par rapport à 2008.

Mesuré en équivalent temps plein, le taux d'emploi de personnes handicapées régional est de 3,2 % en 2009. Il est plus élevé dans l'industrie et s'accroît avec la taille des établissements. Calculé selon les modalités en vigueur en 2008, le volume de travail en équivalent temps plein correspondant à ces bénéficiaires augmente de 3 %. Parallèlement, les effectifs totaux des établissements assujettis diminuent (-4 %), d'où un taux d'emploi estimé à la hausse.

En 2009, 840 travailleurs handicapés ont été recrutés. La part des contrats les plus précaires conclus avec les embauchés régresse mais seul un nouveau travailleur handicapé sur trois contracte un CDI.



2 700 établissements assujettis en Haute-Normandie en 2009

Début 2009, la Haute-Normandie compte 4 200 établissements d'effectif salarié supérieur ou égal à 20 dans le secteur privé. Parallèlement, 2 700 établissements, employant 245 400 salariés, sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (voir tableau 1). Ainsi 36 % des établissements sont dispensés de répondre à l'obligation d'emploi légale, en raison de la fraîcheur de leur création ou de leur franchissement du seuil d'assujettissement (voir annexe).

En application de la loi du 10 juillet 1987, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, et de celle du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les établissements de 20 salariés et plus doivent employer des travailleurs handicapés ou assimilés 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 fourniture ou de sous-traitance avec des entreprises adaptées ou appartenant au secteur protégé, accueillir des stagiaires de la formation professionnelle ou encore souscrire à un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés.

L'emploi direct de travailleurs handicapés continue de se développer

En Haute-Normandie, en 2009, 68 % des établissements assujettis emploient des travailleurs handicapés en dehors d'un accord (voir tableau 2). Cette part est un peu plus élevée dans l'Eure qu'en Seine-Maritime (respectivement 69,5 % et 68,0 %). Elle est en hausse sensible par rapport aux années précédentes (de 60 % à 64 % de 2006 à 2008). Par ailleurs, dans 9 % des cas, l'éta-

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

	Eure	Seine Maritime	Haute Normandie
Etablissements de 20 salariés et plus au 01.01.09			
Nombre	1 128	3 078	4 206
Effectifs salariés	86 076	232 529	318 605
Etablissements assujettis à l'OETH en 2009			
Nombre	761	1 944	2 705
Effectifs salariés	64 759	180 653	245 412

Sources : Pôle emploi, DOETH 2009 - Traitement DIRECCTE - SESE

Unité : nombre

blissement a signé un accord spécifique, proportion aussi en hausse par rapport aux années précédentes. Parmi ces derniers, un peu moins des trois-quarts ont signé un accord comportant effectivement un plan d'embauches en milieu ordinaire, contre 80 % en 2008.

Parmi eux, plus d'un établissement sur quatre (28 %) remplit l'obligation uniquement en employant directement des bénéficiaires. Cette proportion augmente de 1,6 points par rapport à 2008, après une hausse similaire l'année précédente. Cette progression est un peu plus marquée dans l'Eure (+2,3 pts) qu'en Seine-Maritime (+1,4 pt). La part des établissements qui remplissent leur obligation en associant emploi direct et contrats s'établit à 9,6 %, soit 1,7 point de plus qu'en 2008, et la part de ceux associant emploi direct et contribution à 17,3 % (-0,9 pt). Les établissements associant les trois modalités (emploi direct, passation de contrats et versement de contribution) représentent 13,2 % des établissements assujettis (+ 2,4 pt).

A l'opposé, la part des établissements n'employant aucun travailleur handicapé poursuit sa baisse. Avec 22 % des établissements assujettis, elle atteint son niveau le plus bas depuis 2006. Elle s'établit à plus de 10 points en dessous de son niveau mesuré alors. Cette diminution était attendue du fait de la forte croissance des pénalités prévue par la législation à partir de 2009 pour les établissements qui n'emploient aucun tra-

vailleur handicapé. La part des établissements ne s'acquittant de leur obligation que par le versement de contribution est en net recul (9 % en 2009 après 20 % en 2008 et plus de 23 % auparavant). Enfin, 13 % des établissements associent recours à des contrats et versement de contribution (8 % les années précédentes).

Ainsi, 2009 marque une évolution sensible dans les modalités utilisées par les établissements pour s'acquitter de l'OETH : d'une part, les établissements assujettis emploient directement des travailleurs handicapés plus fréquemment que les années précédentes et, d'autre part, parmi ceux n'en employant toujours pas, le recours exclusif au versement de contribution est plus rare et plus souvent associé à la passation de contrats.

Enfin, dans chacun des deux départements, les établissements assujettis recourent à ces différentes modalités dans les mêmes proportions.

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

Au plan 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 les activités tertiaires (voir tableau 3), plus particulièrement

Tableau 2 : modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2009 par département

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Etablissements ayant souscrit un accord pour l'OETH	59	7,8	186	9,6	245	9,1
Etablissements sans accord, employant directement des TH						
Emploi de TH seul	220	28,9	543	27,9	763	28,2
Emploi de TH et contrats	83	10,9	178	9,2	261	9,6
Emploi de TH et contribution	127	16,7	342	17,6	469	17,3
Emploi de TH, contrats et contribution	99	13,0	259	13,3	358	13,2
Modalités indéterminées, avec emploi de TH	2	0,3	0	0,0	2	0,1
Total	531	69,8	1 322	68,0	1 853	68,4
Etablissements sans accord, n'employant aucun TH directement						
Contribution seule	71	9,3	179	9,2	250	9,2
Contrats et contribution	100	13,1	257	13,2	357	13,2
Total	171	22,5	436	22,4	607	22,4
Ensemble	761	100,0	1 944	100,0	2 705	100,0

Source : DOETH 2009 - Traitement DIRECCTE - SESE. Champ : établissements assujettis à l'OETH en 2009

Unités : nombre, %

dans le commerce où leur part se stabilise à 15,6 %, après une forte augmentation en 2008. La hausse de la fréquence des établissements sous accord se répercute sur chacun des autres secteurs de l'économie régionale. Elle est la plus nette sur les activités de services (10,6 %, soit +2,7 points). Dans l'industrie et la construction, elle suit la même tendance mais la part des établissements sous accord reste assez faible (respectivement 5,2 % et 2,4 %).

La proportion d'établissements qui

remplissent totalement leur obligation en employant des bénéficiaires varie assez peu entre les secteurs. Elle s'échelonne de 25 % dans l'industrie à 30 % dans les services. Les différences sont un peu plus marquées si on considère tous les établissements employeurs de travailleurs handicapés, associant ou non cette modalité de réponse à la passation de contrats ou au versement de contributions. La part de ces derniers s'élève à 62 % dans le commerce, 66 % dans les services, 70 % dans la construction et 76 %

dans l'industrie. Cette proportion est en hausse dans tous les secteurs.

En conséquence, la part des établissements n'employant pas de travailleurs handicapés recule encore en 2009. Cette baisse concerne tous les grands secteurs. Elle est la plus marquée dans les services (-9,4 pts, à 23,2 %), le commerce (-7 pts, à 22,6 %) et la construction (-5,3 pts, à 27,7 %). L'industrie est le secteur dans lequel la part des établissements non employeurs de

Tableau 3 : modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2009 par secteur d'activité (en HN)

	Industrie	Construction	Commerce	Services
Etablissements ayant souscrit un accord pour l'OETH	5,2	2,4	15,6	10,6
Etablissements sans accord, employant directement des TH				
Emploi de TH seul	24,5	29,8	27,6	30,4
Emploi de TH et contrats	15,7	5,5	8,7	7,4
Emploi de TH et contribution	17,4	20,0	14,1	17,9
Emploi de TH, contrats et contribution	18,3	14,3	11,4	10,5
Modalités indéterminées, avec emploi de TH	0,1	0,3	0,0	0,0
Total	76,0	69,9	61,8	66,2
Etablissements sans accord, n'employant aucun TH directement				
Contribution seule	5,3	15,2	8,9	10,1
Contrats et contribution	13,5	12,5	13,7	13,1
Total	18,8	27,7	22,6	23,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DOETH 2009 - Traitement DIRECCTE - SESE. Champ : établissements assujettis à l'OETH en 2009

Unité : %

Tableau 4 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2009 par tranche de taille d'établissement (en HN)

	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus
Etablissements ayant souscrit un accord pour l'OETH	6,9	12,5	7,7	21,0	24,1
Etablissements sans accord, employant directement des TH					
Emploi de TH seul	36,0	20,0	14,5	10,5	7,4
Emploi de TH et contrats	8,0	8,6	14,3	21,1	13,0
Emploi de TH et contribution	11,9	27,7	25,1	21,1	14,8
Emploi de TH, contrats et contribution	4,6	19,2	34,4	25,4	40,7
Modalités indéterminées, avec emploi de TH	0,1	0,0	0,0	0,9	0,0
Total	60,6	75,5	88,3	79,0	75,9
Etablissements sans accord, n'employant aucun TH directement					
Contribution seule	13,6	4,7	1,1	0,0	0,0
Contrats et contribution	18,9	7,3	2,9	0,0	0,0
Total	32,5	12,0	4,0	0,0	0,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DOETH 2009 - Traitement DIRECCTE - SESE. Champ : établissements assujettis à l'OETH en 2009

Unité : %

travailleurs handicapés recule le moins mais c'est aussi celui où elle est la plus faible (-1,5 pt, à 18,8 %).

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi sont également différentes selon la taille des établissements (voir tableau 4). Les grandes structures recourent plus fréquemment à un accord spécifique, souvent négocié au niveau de l'entreprise, voire du groupe. Ainsi, 24 % des établissements d'au moins 500 salariés sont dans ce cas, comme 21 % de ceux de 250 à 499 salariés. Inversement, cette possibilité n'est souscrite que par 7 % des structures de 20 à 49 salariés. Toutefois, comme en 2008, la hausse du nombre d'établissements sous accord pour l'OETH profite à toutes les tranches de taille d'établissements.

La fréquence de l'acquittement total ou partiel par l'emploi direct augmente avec la taille des unités jusqu'à la tranche de 100 à 249 salariés. En effet, 61 % des établissements de 20 à 49 salariés emploient des travailleurs handicapés, ainsi que 76 % de ceux de 50 à 99 salariés et 88 % de ceux de 100 à 249 salariés. Dans les tranches de taille supérieures, cette part est

un peu plus faible mais les accords, bien plus fréquents, relaient ce mode de réponse.

Inversement, la fréquence de la réponse à l'OETH uniquement par l'emploi direct décroît de façon continue avec la taille des établissements. Si 36 % des plus petites structures assujetties sont dans ce cas, ce n'est le cas que de 7 % des plus grandes. Cette dernière fréquence, la plus basse parmi les différentes tailles d'établissements, a tout de même doublé par rapport à 2008. Comme les années précédentes, 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 structures qui n'emploient aucun travailleur handicapé régresse avec l'effectif total. Si près d'un tiers des établissements de 20 à 49 salariés n'en emploient pas, cette situation est exceptionnelle parmi les structures d'au moins 250 salariés. Là encore, dans toutes les tailles d'établissement, cette proportion est en baisse par rapport à 2008.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés s'établit à 3,2 % en 2009

En 2009, le taux d'emploi de travailleurs handicapés¹ en Haute-Normandie, calculé en équivalent temps plein, est de 3,2 % (voir tableau 5). Il est identique dans l'Eure et en Seine-Maritime. Les modalités de calcul des unités bénéficiaires ayant changé en 2009, il n'est pas possible de comparer cette donnée à celle des années antérieures (voir annexe). Toutefois, en reportant le mode de calcul de 2008 sur les données de 2009, le volume de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en équivalent temps plein (numérateur du taux d'emploi) augmente de 3 % en 2009 et les effectifs salariés des établissements assujettis (dénominateur) diminuent de 4 %. Il en résulte une baisse, par rapport à 2008, de 0,2 pt du taux d'emploi estimé en 2009, en lien avec le recours plus fréquent à l'emploi direct de travailleurs handicapés comme modalité de réponse à l'OETH.

En Haute-Normandie, le taux d'emploi des personnes handicapées

¹ part des unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les effectifs salariés des établissements assujettis.

Tableau 5 : Part des bénéficiaires dans l'emploi salarié (en ETP)* des établissements assujettis par département

	2009
Eure	3,2
Seine-Maritime	3,2
Haute-Normandie	3,2

Source : DOETH 2009 - Traitement DIRECCTE - SESE

Unité : %

Champ : établissements assujettis à l'OETH en 2009

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

augmente de façon continue avec la tranche de taille des établissements. En 2009, il est de 2,7 % pour les plus petites structures assujetties et atteint 3,9 % pour les unités d'au moins 500 salariés (voir graphique 1).

L'industrie détient le taux d'emploi le plus fort

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés mesuré en équivalent temps plein varie selon les secteurs d'activité (voir tableau 6). Parmi les grands secteurs, en 2008, ce taux est plus élevé dans l'industrie (3,7 %) que dans les autres secteurs : 3,0 % dans les services, 2,9 % dans le commerce et 2,5 % dans la construction.

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 (9,3 %), l'industrie du papier et du carton (4,3 %) et la métallurgie (4,0 %). A l'opposé, la production et distribution d'électricité ou de gaz (2,3 %), l'industrie pharmaceutique (2,5 %), l'industrie chimique (2,7 %) en emploient moins souvent. Dans les services, le taux d'emploi de travailleurs handicapés est le plus élevé dans la santé et l'action sociale (4,0 %), puis dans les activités de service administratifs et de soutien (3,8 %). Les secteurs de l'enseignement privé et de l'administration (3,4 % pour ces deux secteurs) se positionnent également au dessus de la moyenne. Les taux d'emploi sont les plus faibles dans les activités spécialisées, scientifiques

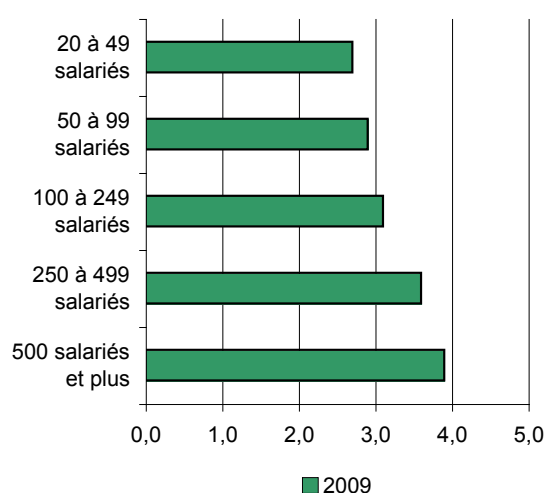
et techniques (1,9 %), l'information et la communication (2,1 %), les activités immobilières et le transport et entreposage (2,5 %), ainsi que dans l'hébergement et la restauration (2,7 %).

9 800 salariés haut-normands bénéficient de l'OETH en 2009

En termes de personnes physiques, en 2009, 9 800 salariés sont recrutés au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis de Haute-Normandie, dont 2 600 dans l'Eure et 7 200 en Seine-Maritime (voir tableau 7). Dans la région, ce nombre est en hausse depuis 2006 et accélère sa croissance en 2009 (+ 9,2 %, après + 3,6 % en 2008 et + 6,9 % en 2007).

Ces salariés travaillent principalement dans les grands établissements. En effet, les établissements de 100 salariés et plus emploient 67 % des bénéficiaires de l'OETH, alors que, sur l'ensemble de l'emploi salarié privé des établissements de 20 salariés et plus, la part de ces tranches de taille est de 55 %. Cependant, c'est dans les établissements de plus petite taille que l'évolution des effectifs de travailleurs handicapés par rapport à 2008 est la plus forte : + 16 % dans les établissements de 20 à 99 salariés, contre + 6 % dans les établissements de 100 salariés et plus.

Graphique 1 : part des bénéficiaires dans l'emploi salarié (en ETP)* des établissements assujettis par tranche de taille d'établissement (en HN)



Source : DOETH 2008 et 2009 - Traitement DIRECCTE-SESE

Unité : %

Champ : établissements assujettis à l'OETH en 2009

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

La répartition départementale des travailleurs handicapés selon la taille de l'établissement employeur est influencée par la structure économique des territoires. Ainsi, la Seine-Maritime compte davantage de très grands établissements (500 salariés et plus) : ces structures y emploient 30 % des bénéficiaires, pour seulement 18 % du total des salariés des établissements privés de 20 salariés et plus. Dans l'Eure, ces proportions sont respectivement de 17 % et 13 %.

La répartition sectorielle des salariés handicapés découle de celle de l'emploi salarié privé. Elle dépend aussi des différences de pénibilité du travail selon les secteurs ou encore de l'existence de postes nécessitant

Tableau 6 : Part des bénéficiaires dans l'emploi salarié (en ETP)* des établissements assujettis par secteur d'activité (en HN)

	2009
Industrie	3,7
C10 - Industries alimentaires	3,2
C17 - Industrie du papier et du carton	4,3
C20 - Industrie chimique	2,7
C21 - Industrie pharmaceutique	2,5
C22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3,4
C23 - Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2,7
C24 - Métallurgie	4,0
C25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3,2
C26 - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	3,5
C27 - Fabrication d'équipements électriques	3,9
C28 - Fabrication de machines et équipements non compris ailleurs	2,8
C29 - Industrie automobile	9,3
C30 - Fabrication d'autres matériels de transport	3,6
C33 - Réparation et installation de machines et d'équipements	2,9
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, vapeur et air conditionné	2,3
E - Production et distribution d'eau, assainissement gestion des déchets, dépollution	3,1
EZZ - Autres activités industrielles	2,8
Construction	2,7
Commerce	2,9
Services	3,0
H - Transports et entreposage	2,5
I - Hébergement et restauration	2,7
J - Information et communication	2,1
K - Activités financières et d'assurance	3,0
L - Activités immobilières	2,5
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,0
N - Activités de services administratifs et de soutien	3,8
O - Administration publique	3,4
P - Enseignement	3,4
Q - Santé humaine et action sociale	4,0
Z - Autres activités de service	1,6
Ensemble	3,3

Source : DOETH 2009 - Traitement DIRECCTE - SESE. Champ : établissements assujettis à l'OETH en 2009

Unité : %

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

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

des conditions d'aptitude particulières. En Haute-Normandie, en 2009, 45 % des travailleurs handicapés occupent un poste dans l'industrie (voir tableau 8). Cette part reste la plus importante parmi les grands secteurs de l'économie. Cependant, elle régresse de près de 5 points par rapport à 2008, en raison d'un tassement du nombre de travailleurs handicapés dans ce secteur. Elle est de 52 % dans

l'Eure, département dans lequel les activités industrielles recrutant le plus de travailleurs handicapés sont l'industrie du caoutchouc, la plasturgie, la pharmacie et la chimie. En Seine-Maritime, c'est l'industrie automobile qui, de loin, occupe le premier rang, avec 14 % des bénéficiaires.

Les autres grands secteurs de l'économie régionale enregistrent une

hausse assez marquée de leurs effectifs physiques de travailleurs handicapés, notamment dans le commerce et la plupart des activités de service. La construction emploie 7 % des travailleurs handicapés, de même que les transports et la logistique, les activités de service administratif et de soutien 8 %, le secteur sanitaire et social 9 % le commerce 12 %.

Tableau 7 : Répartition des travailleurs handicapés par tranche de taille d'établissement (en 2009)

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
de 20 à 49 salariés	522	19,8	1 348	18,7	1 870	19,0
de 50 à 99 salariés	413	15,7	1 005	14,0	1 418	14,4
de 100 à 249 salariés	704	26,7	1 492	20,8	2 196	22,4
de 250 à 499 salariés	549	20,8	1 202	16,7	1 751	17,8
500 salariés et plus	447	17,0	2 143	29,8	2 590	26,4
Ensemble	2 635	100,0	7 190	100,0	9 825	100,0

Source : DOETH 2009 - Traitement DIRECCTE - SESE

Unités : nombre, %

Une main-d'oeuvre masculine et plutôt âgée

En 2009, les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Haute-Normandie sont majoritairement des hommes. Ces derniers représentent 61 % des travailleurs handicapés dans l'Eure et 67 % en Seine-Maritime (voir tableau 9 et graphique 2). Ces proportions sont respectivement de 58 % et de 62 % pour l'ensemble des salariés des établissements privés de 20 salariés ou plus dans chacun des deux départements haut-normands. Les hommes sont ainsi davantage représentés parmi les travailleurs handicapés qu'en moyenne.

L'âge moyen des bénéficiaires est élevé. Il atteint 46 ans en 2009 dans l'Eure et presque 47 ans en Seine-Maritime. Les effectifs augmentent nettement avec l'âge, surtout après 40-45 ans, puis décroissent rapidement après 56 ans. Les moins de 30 ans ne représentent que 6,4 % des bénéficiaires et les moins de 40 ans seulement 21,4 %. A l'opposé, 46,4 % des salariés reconnus handicapés sont des seniors². Par rapport à 2008, les effectifs augmentent surtout dans les classes d'âge extrêmes (moins de 30 ans et 50 ans ou plus).

² Senior : salarié âgé de 50 ans ou plus

En 2009, parmi les 9 800 travailleurs handicapés haut-normands, 6 550 bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), 2 200 sont des accidentés du travail ou sont atteints d'une maladie professionnelle, 700 sont des invalides pensionnés, 130 sont titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH), autant le sont de la carte d'invalidité, 36 sont mutilés de guerre et une cinquantaine relèvent d'autres catégories.

Par rapport à 2008, le nombre des bénéficiaires d'une RQTH et celui des invalides pensionnés augmentent dans des mesures légèrement supérieures à celle du nombre total de travailleurs handicapés (respectivement + 10,2 % et + 12,7 %). Le nombre de victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle croît moins fortement (+ 4,2 %). Ces derniers sont plus souvent présents dans la construction et l'industrie (respectivement 40 % et 25 % des travailleurs handicapés dans ces secteurs). Les bénéficiaires de la RQTH sont, quant à eux, plus fréquemment employés dans le secteur tertiaire.

57 % des travailleurs handicapés sont des ouvriers

En 2009, comme en 2008, les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées sont surreprésentées parmi les travailleurs handicapés haut-normands : 23 % d'entre eux sont des ouvriers non qualifiés et 34 % des ouvriers qualifiés, soit 57 % d'ouvriers (contre 28 % sur l'ensemble de la population active). Cette proportion atteint 64 % dans l'Eure. Les employés représentent 26 % des bénéficiaires. Par rapport à 2008, leur part augmente au détriment de celle des ouvriers. A l'inverse, les catégories plus qualifiées sont sous-représentées, dans les mêmes proportions qu'en 2008 : 3 % de travailleurs handicapés sont des cadres et 14 % relèvent de 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 des emplois souvent moins exigeants en qualifications.

En moyenne, l'âge et l'ancienneté des salariés handicapés varient assez peu d'une catégorie socio-professionnelle à l'autre. Ces deux

Tableau 8 : Répartition des travailleurs handicapés par secteur d'activité (en 2009)

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Industrie	1 361	51,7	3 010	41,9	4 371	44,5
C 10 - Industries alimentaires	67	2,5	203	2,8	270	2,7
C 17 - Industrie du papier et du carton	101	3,8	74	1,0	175	1,8
C 20 - Industrie chimique	138	5,2	175	2,4	313	3,2
C 21 - Industrie pharmaceutique	160	6,1	70	1,0	230	2,3
C 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	205	7,8	140	1,9	345	3,5
C 23 - Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	48	1,8	137	1,9	185	1,9
C 24 - Métallurgie	79	3,0	49	0,7	128	1,3
C 25 - Fabrication de produits métalliques, hors machines et équipements	97	3,7	194	2,7	291	3,0
C 26 - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	42	1,6	80	1,1	122	1,2
C 27 - Fabrication d'équipements électriques	113	4,3	146	2,0	259	2,6
C 28 - Fabrication de machines et équipements non compris ailleurs	75	2,8	105	1,5	180	1,8
C 29 - Industrie automobile	20	0,8	995	13,8	1 015	10,3
C 30 - Fabrication d'autres matériels de transport	67	2,5	82	1,1	149	1,5
C 33 - Réparation et installation de machines et d'équipements	19	0,7	168	2,3	187	1,9
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, vapeur et air conditionné	29	1,1	80	1,1	109	1,1
E - Production et distribution d'eau, assainissement gestion des déchets, dépollution	23	0,9	115	1,6	138	1,4
EZZ - Autres activités industrielles	78	3,0	197	2,7	275	2,8
Construction	123	4,7	557	7,7	680	6,9
Commerce	306	11,6	900	12,5	1 206	12,3
Services	840	31,9	2 719	37,8	3 559	36,2
H - Transports et entreposage	102	3,9	569	7,9	671	6,8
I - Hébergement et restauration	37	1,4	84	1,2	121	1,2
J - Information et communication	33	1,3	28	0,4	61	0,6
K - Activités financières et d'assurance	0	0,0	276	3,8	276	2,8
L - Activités immobilières	14	0,5	98	1,4	112	1,1
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	56	2,1	165	2,3	221	2,2
N - Activités de services administratifs et de soutien	245	9,3	531	7,4	776	7,9
O - Administration publique	49	1,9	179	2,5	228	2,3
P - Enseignement	23	0,9	87	1,2	110	1,1
Q - Santé humaine et action sociale	2272	10,3	647	9,0	919	9,4
Z - Autres activités de service	9	0,3	55	0,8	64	0,7
Agriculture et non renseigné	5	0,2	4	0,1	9	0,1
Ensemble	2 635	100,0	7 190	100,0	9 825	100,0

Source : DOETH 2009 - Traitement DIRECCTE - SESE

Unités : nombre, %

grandeurs sont toutefois les moins élevées chez les employés. L'ancienneté moyenne est de 16,7 ans en Seine-Maritime et de 13,7 ans dans l'Eure. Elle repart à la hausse par rapport à 2008, année où elle s'établissait à 16,3 ans en Seine-Maritime et à 10,4 ans dans l'Eure.

Enfin, corrélativement à leur ancienneté moyenne assez élevée, les travailleurs handicapés sont en grande majorité titulaires d'un CDI (91 %).

Plus de 800 travailleurs handicapés embauchés en 2009

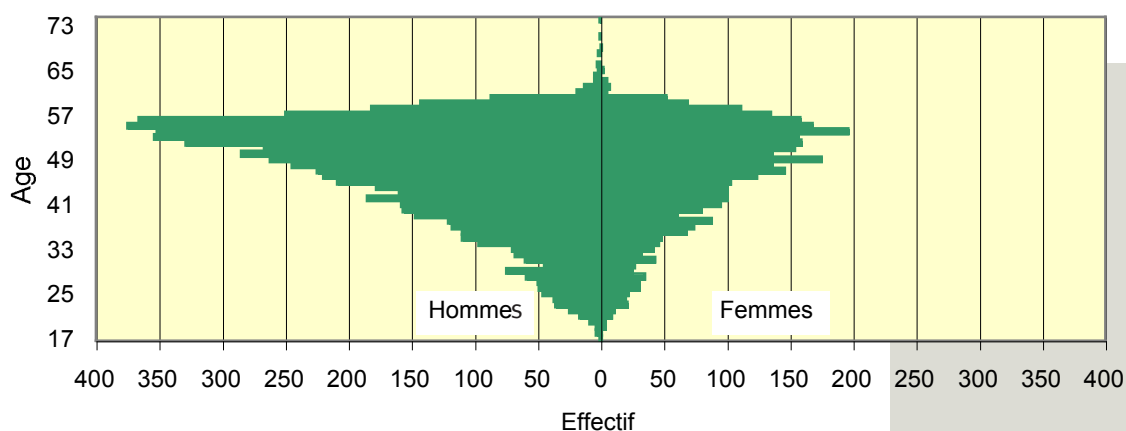
En 2009, 840 travailleurs handicapés ont été recrutés en Haute-Normandie, contre 780 en 2008, 710 en 2007 et 570 en 2006. Le nombre d'embauches de travailleurs handicapés est donc en hausse chaque année, conséquence de l'alourdissement des pénalités pour les établissements

Tableau 9 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (en 2009)

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	1 593	60,5	4 810	66,9	6 403	65,2
Femmes	1 042	39,5	2 380	33,1	3 422	34,8
Moins de 25 ans	52	2,0	155	2,2	207	2,1
De 25 à 50 ans	1 578	59,9	3 899	54,2	5 477	55,7
Plus de 50 ans	1 005	38,1	3 136	43,6	4 141	42,1
CDI	2 351	89,2	6 598	91,8	8 949	91,1
CDD	130	4,9	376	5,2	506	5,2
Intérim et mis à disposition	154	5,8	216	3,0	370	3,8
RQTH	1 824	69,2	4 732	65,8	6 556	66,7
AAH	38	1,4	91	1,3	129	1,3
Carte d'invalidité	39	1,5	91	1,3	130	1,3
AT-MP	561	21,3	1 648	22,9	2 209	22,5
Invalide pensionné	161	6,1	556	7,7	717	7,3
Mutilé de guerre	5	0,2	31	0,4	36	0,4
Autres	7	0,3	41	0,6	48	0,5
Total	2 635	100,0	7 190	100,0	9 825	100,0

Source : DOETH 2009 - Traitement DIRECCTE - SESE

Unités : nombre, %

Graphique 2 : pyramide des âges des travailleurs handicapés en 2009 en Haute-Normandie

qui ne respectent pas leur obligation d'emploi depuis la loi Handicap de 2005, et renforcées en 2009 par la loi RSA. Les personnes handicapées embauchées en 2009 possèdent un profil qui s'écarte de celui des bénéficiaires dont l'ancienneté est plus longue. Ils sont plus jeunes (10 % ont moins de 25 ans, 22 % moins de 30 ans et près de la moitié moins de 40 ans) et leur répartition entre hommes et femmes est plus égalitaire (la part des femmes est de 44 %, contre 35 % sur l'ensemble des salariés handicapés). Dans l'Eure, la place des femmes est même un peu plus large, avec

46 % des embauches. Ces nouveaux bénéficiaires relèvent très souvent d'une RQTH : 89 % d'entre eux sont dans ce cas contre 67 % de l'ensemble des salariés handicapés. En conséquence, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont moins représentées qu'en moyenne parmi les embauchés (4 % contre 23 % sur l'ensemble des bénéficiaires).

Néanmoins, les personnes handicapées recrutées en 2009 ne disposent souvent que d'un emploi précaire. Elles se répartissent équitablement entre les trois modalités de

recrutement : CDI, CDD et intérim. Ainsi, seulement 272 de ces entrées sont des embauches à durée indéterminée et la part correspondante, légèrement supérieure par rapport à 2008, est beaucoup plus faible que sur l'ensemble des bénéficiaires. Enfin, la part des intérimaires chez les recrutés est beaucoup plus faible qu'en 2008. Malgré cela, la durée de nombreuses missions d'intérim étant assez courte, les 840 embauches ne correspondent qu'à 283 postes en équivalent temps plein sur une année (230 en 2008).

A n n e x e

Dispositions légales de l'OETH

Cadre légal

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) a été instituée par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle fixe à toute entreprise assujettie une obligation d'emploi de personnes handicapées, correspondant à 6% de son effectif total.

Les termes de cette obligation 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. Cette dernière renforce le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés et introduit de nouvelles dispositions pour donner un nouvel essor à l'emploi des personnes handicapées.

Enfin, la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion a modifié certains articles du code du travail relatifs à l'OETH. Elle change notamment le mode de calcul des «unités bénéficiaires», élargit la liste des stages pouvant être valorisés au titre de l'OETH et redéfinit la majoration par unité bénéficiaire manquante pour un établissement n'ayant effectué aucune action positive en faveur des travailleurs handicapés.

Assujettissement

Sont assujetties à l'OETH les entreprises ou les établissements autonomes dont l'effectif de référence («effectif d'assujettissement») est supérieur à 20 salariés depuis plus de trois années consécutives. Cet effectif est égal à la somme du nombre de salariés en CDI de l'établissement au 31 décembre de l'année de contribution et du nombre d'équivalents-temps-plein de salariés en CDD et intérim sur toute l'année, même si ces derniers ne sont plus présents au 31 décembre.

L'obligation d'emploi est calculée à partir de cet effectif d'assujettissement.

Ainsi, parmi les établissements actifs début 2009, sont dispensés de répondre à l'obligation d'emploi légale ceux qui se trouvent dans au moins une des quatre situations suivantes : soit avoir été créés depuis moins de trois ans, soit avoir franchi le seuil de 20 salariés depuis moins de trois ans, soit avoir moins de 20 salariés en équivalent temps plein au 31 décembre 2009, soit avoir cessé leur activité en 2009.

Modalités de mise en oeuvre

Les entreprises assujetties à l'OETH peuvent s'acquitter de cette obligation de cinq façons différentes :

1) en employant des bénéficiaires appartenant à l'une des catégories suivantes :

- les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH),
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP),
- 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 (AAH).

2) en concluant des contrats de sous-traitance, de fourniture, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT) agréés.

Les prestations ainsi facturées sont converties en unités bénéficiaires, dont le mode de calcul diffère 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),
- Cette modalité de réponse à l'OETH ne peut être mise en œuvre que dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi.

3) en accueillant des stagiaires handicapés de la formation professionnelle (dans la limite de 2 % de l'obligation d'emploi). La durée du stage ne peut être inférieure à 40 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.

4) en mettant en œuvre 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) en versant une contribution financière à l'Agefiph si l'établissement ne répond pas totalement à l'obligation d'emploi par les modalités précédentes.

Décompte des unités bénéficiaires

Il existe trois façons de dénombrer les travailleurs handicapés :

- l'effectif physique de bénéficiaires de l'OETH ;
- le nombre d' «unités bénéficiaires» de l'OETH au sens de la loi (voir ci-après) ; ce nombre est calculé au moyen d'une déclaration que les établissements du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial doivent retourner chaque année à l'Unité territoriale de la Direccte ;
- le nombre d'unités bénéficiaires en équivalent-temps-plein, égal à la somme des unités bénéficiaires au sens de la loi pondérée par le taux de travail (en cas de temps partiel) des salariés.

Conformément à la loi du 1^{er} décembre 2008, dans le calcul du nombre d'unités bénéficiaires de l'OETH des années 2009 et suivantes, chaque personne est désormais prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- le salarié bénéficiaire de l'OETH, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, compte pour une unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année ;
- le salarié bénéficiaire de l'OETH dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, compte pour une demi-unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année.

Calcul de la contribution

Si l'établissement ne répond pas totalement à l'obligation d'emploi par l'emploi direct de travailleurs handicapés ou la passation de contrats spécifiques, il doit verser à l'Agefiph une contribution. Cette dernière prend en compte la taille de l'établissement ainsi que des minoration accordées en cas d'emploi de bénéficiaires âgés de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus, ou dont la lourdeur du handicap est reconnue, ou ayant été chômeurs de longue durée auparavant, ou encore ayant été recrutés à la sortie d'une EA, d'un CDTD ou d'un ESAT.

Un établissement n'ayant effectué aucune action positive en faveur des travailleurs handicapés (taux d'emploi de travailleurs handicapés égal à zéro) durant quatre années consécutives d'assujettissement doit verser une contribution égale à 1500 fois le Smic horaire par unité bénéficiaire manquante. Dans ce cas, la contribution, redéfinie par la loi du 1er décembre 2008, est la même quelle que soit la taille de l'établis-

sement, alors qu'elle en dépendait auparavant.

L'exercice 2009 de l'OETH est le premier pour lequel ces nouveaux modes de calculs sont appliqués. Il présente donc une rupture statistique par rapport aux années précédentes.

Le présent document fait état des unités bénéficiaires calculées selon les nouvelles modalités. Afin de comparer au mieux 2009 aux années antérieures, il est possible, pour l'exercice 2009, d'estimer un nombre d'unités bénéficiaires au sens de la loi de 2005 non révisée. Au contraire, il n'est pas possible de calculer le nombre d'unités bénéficiaires des exercices précédents selon les nouvelles modalités.

Fabien Carré

Pour plus d'informations:

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>