

T EN INFO

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans le secteur privé en Haute-Normandie en 2010 : les premiers effets de la loi de 2005

La législation prévoit que les établissements d'au moins 20 salariés des secteurs privé et public à caractère industriel et commercial attribuent au minimum 6 % de leurs postes à des travailleurs handicapés. Les structures ainsi assujetties ont la possibilité de compenser cette obligation, totalement ou en partie, 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.

Depuis plusieurs années, la proportion des établissements ne s'acquittant pas totalement de leur obligation par l'emploi direct diminue. La baisse avait été particulièrement marquée en 2009 suite à la mise en œuvre de la majoration de la contribution par unité bénéficiaire manquante. Pour autant, 19,1 % des établissements haut-normands assujettis n'emploient toujours aucun travailleur handicapé en 2010. Cette proportion atteint 27,7 % dans les plus petites structures. Sur l'ensemble des établissements, elle est légèrement moins élevée qu'en moyenne nationale (22 %).

En Haute-Normandie, en 2010, seuls 38,8 % des établissements assujettis remplissent totalement leur obligation, dont 28,3 % uniquement par l'emploi direct de travailleurs handicapés et 10,5 % en signant 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 répartition est proche de celle observée au plan national.

En 2010, 10 456 salariés handicapés haut-normands bénéficient de l'obligation d'emploi. Parmi eux, 66,4 % possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et 21,9 % sont des accidentés du travail ou sont atteints d'une maladie professionnelle.

Mesuré en équivalent temps plein, le taux régional d'emploi de personnes handicapées est de 3,4 % en 2010. Il est le plus élevé dans l'industrie et dans les plus grands établissements. Le volume de travail en équivalent temps plein correspondant à ces bénéficiaires augmente de 2,5 % par rapport à 2009. Parallèlement, les effectifs totaux des établissements assujettis diminuent légèrement (-0,6 %), d'où un taux d'emploi à la hausse.

En 2010, 1 102 travailleurs handicapés ont été recrutés. La part des contrats précaires conclus avec les embauchés repart à la hausse et seulement un nouveau travailleur handicapé sur quatre contracte un CDI.



En application des lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005 relatives à l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH ; voir dispositions légales en annexe 1), les établissements de 20 salariés et plus doivent employer des travailleurs handicapés, ou assimilés comme tels, dans la proportion minimale de 6 % de leur effectif d'assujettissement.

Les résultats qui suivent proviennent des déclarations faites par les employeurs du secteur privé dans le cadre de cette législation, à une situation arrêtée au 5 octobre 2012. L'enregistrement de ces déclarations jusqu'en 2010 n'étant pas nécessairement achevé, ces informations, en particulier celles portant sur les évolutions, sont susceptibles d'être révisées et doivent être considérées avec réserve.

2 724 établissements assujettis en Haute-Normandie en 2010

Début 2010, la Haute-Normandie compte 4 095 établissements d'effectif salarié supérieur ou égal à 20 dans le secteur privé¹. Parallèlement, 2 724 établissements, employant 244 771 salariés, sont assujettis à l'OETH (voir tableau 1). Ainsi 33,5 % 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.

L'emploi direct de travailleurs handicapés continue de se développer, ainsi que les commandes passées auprès des entreprises du secteur protégé

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 (voir annexe 1), 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.

En Haute-Normandie, en 2010, 70,3 % des établissements assujettis à l'OETH 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 72,8 % et 69,4 %). Au plan régional, elle est en hausse de 1,6 point par rapport à 2009². Par ailleurs,

Tableau 1 : le champ des établissements de 20 salariés ou plus en 2010

	Eure	Seine Maritime	Haute Normandie
Etablissements de 20 salariés et plus au 31.12.09 assujettis à l'assurance chômage (a)			
Nombre	1 099	2 996	4 095
Effectifs salariés	82 279	224 049	306 328
Etablissements assujettis à l'OETH en 2010 (b)			
Nombre	740	1 984	2 724
Effectifs salariés	63 868	180 903	244 771

Sources : (a) Pôle emploi, (b) Dares, DOETH - Traitement DIRECCTE - SESE

Unité : nombre ; données provisoires

dans 10,5 % des cas, l'établissement a signé un accord spécifique. Parmi ces derniers, 71,8 % ont signé un accord comportant effectivement un plan d'embauches en milieu ordinaire.

Suite au renforcement des pénalités vis-à-vis des établissements n'employant aucun travailleur handicapé, l'année 2009 avait marqué une évolution sensible dans les modalités utilisées par les établissements pour s'acquitter de l'OETH : les établissements assujettis employant directement des travailleurs handicapés étaient devenus plus fréquents et, parmi ceux n'en employant toujours pas, le recours exclusif au versement de contribution était devenu plus rare. Ces changements de comportement semblent se confirmer en 2010.

Parmi les établissements assujettis, plus d'un sur quatre (28,3 %) remplit l'obligation uniquement en employant directement des bénéficiaires. Cette proportion est pratiquement stable par rapport à 2009, après avoir augmenté les années précédentes. La part des établissements qui remplissent leur obligation en associant emploi direct et contrats s'établit à 12,3 % et la part de ceux associant emploi direct et contribution à 15,8 %. Les établissements associant les trois modalités (emploi direct, passation de contrats et versement de contribution) représentent 14,0 % des établissements assujettis.

A l'opposé, la part des établissements n'employant aucun travailleur handicapé poursuit sa baisse. Avec 19,1 % des établissements assujettis, elle recule de 3 points par rapport à 2009. La tendance est la même pour les établissements ne s'acquittant de leur obligation que par le versement d'une contribution (6,7 % en 2010 après 8,9 % en 2009 et de l'ordre de 20 % auparavant). Enfin, 12,4 % des établissements associent recours à des contrats et versement de contribution, proportion

comparable à celle mesurée en 2009 et toujours supérieure à celle des années précédentes.

En 2010, au niveau départemental, les établissements sous accord sont un peu moins fréquents dans l'Eure qu'en Seine-Maritime. Parmi les autres établissements, employant ou non des travailleurs handicapés, le recours aux contrats est plus fréquent dans l'Eure qu'en Seine-Maritime, au détriment du recours à la contribution.

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

Les modalités de réponse à l'OETH d'emploi de travailleurs handicapés varient selon les grands secteurs d'activité. En Haute-Normandie, en 2010, les accords spécifiques sont toujours proportionnellement plus fréquents dans les activités tertiaires (voir tableau 3) : leur part est stable dans le commerce (15,7 %) et augmente dans les services (13,2 %). La part des établissements sous accord est nettement plus faible dans l'industrie (6,6 %) et, surtout, dans la construction (2,1 %).

La proportion d'établissements qui remplissent totalement leur obligation en employant des bénéficiaires varie assez peu entre les secteurs. Elle s'échelonne de 25,6 % dans l'industrie à 32,4 % dans la construction. Par rapport à 2009, elle augmente dans la construction (+2,1 points) et, plus modestement, dans l'industrie (+0,6 point). A l'inverse, elle diminue dans le commerce (-1,1 point) et les services (-1,6 point). La part de tous les établissements employeurs de travailleurs handicapés, associant ou non cette modalité de réponse à d'autres, s'élève à 63,1 % dans le commerce, 66,9 % dans les services, 74,1 % dans la construction et 79,1 % dans l'industrie. Toutes ces parts sont en hausse

¹ Champ des établissements affiliés à l'assurance chômage

² Suite à des retards de déclarations, les données de 2009 et des années précédentes ont été recalculées et peuvent différer légèrement de celles figurant dans les publications antérieures ; voir tableau sur l'impact des révisions en annexe 2

Tableau 2 : modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2010 par département

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Etablissements ayant souscrit un accord pour l'OETH	66	8,9	221	11,1	287	10,5
Etablissements sans accord, employant directement des TH						
Emploi de TH seul	213	28,8	557	28,1	770	28,3
Emploi de TH et contrats	115	15,5	219	11,0	334	12,3
Emploi de TH et contribution	105	14,2	325	16,4	430	15,8
Emploi de TH, contrats et contribution	106	14,3	276	13,9	382	14,0
Total	539	72,8	1 377	69,4	1 916	70,3
Etablissements sans accord, n'employant aucun TH directement						
Contribution seule	39	5,3	143	7,2	182	6,7
Contrats et contribution	96	13,0	243	12,2	339	12,4
Total	135	18,2	386	19,5	521	19,1
Ensemble	740	100,0	1 984	100,0	2 724	100,0

Source : Dares, DOETH - Traitement DIRECCTE - SESE. Champ : établissements assujettis à l'OETH en 2010

Unités : nombre, % ; données provisoires

par rapport à 2009, surtout dans la construction (+4,2 points) et l'industrie (+2,6 points).

En conséquence, la part des établissements n'employant pas de travailleurs handicapés recule dans tous les grands secteurs. Cette baisse est la plus marquée dans la construction (-4,1 points) mais aussi dans l'industrie (-4,0 points), secteur où la part des établissements n'employant pas de travailleurs handicapés avait le moins reculé l'année précédente. Elle est également importante dans les services (-3,1 points) et plus modérée dans le commerce (-0,7 %).

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi dépendent aussi, et même plus fortement, de la taille des établissements (voir tableau 4) : la conclusion d'accords est plus fréquente à mesure que la taille des établissements augmente et, inversement, l'acquittement total de l'obligation par l'emploi direct de travailleurs handicapés décroît avec la taille. Les grandes structures recourent plus fréquemment à un accord spécifique, souvent négocié au niveau de l'entreprise, voire du groupe. Ainsi, 29,8 % des établissements d'au moins 500 salariés sont dans ce cas en 2010, soit +6,2 points par rapport à 2009. Cette part augmente plus modérément pour les plus petites structures assu-

jetties, de 20 à 49 salariés (+1,8 point, à 8,8 %) et de 50 à 99 salariés (+0,9 point, à 13,8 %). A l'inverse, dans les établissements de taille intermédiaire, elle recule légèrement (respectivement -0,2 point et -0,7 point dans les établissements de 100 à 249 salariés et dans ceux de 250 à 499 salariés).

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, 63,4 % des établissements de 20 à 49 salariés emploient des travailleurs handicapés, ainsi que 76,2 % de ceux de 50 à 99 salariés et 89,8 % de ceux de 100 à 249 salariés. Dans les tranches de

Tableau 3 : modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2010 par secteur d'activité (en Haute-Normandie)

	Industrie	Construction	Commerce	Services
Etablissements ayant souscrit un accord pour l'OETH	6,6	2,1	15,7	13,2
Etablissements sans accord, employant directement des TH				
Emploi de TH seul	25,6	32,4	27,3	28,9
Emploi de TH et contrats	20,3	7,4	11,6	8,9
Emploi de TH et contribution	15,0	18,2	12,8	17,0
Emploi de TH, contrats et contribution	18,2	16,1	11,4	12,1
Total	79,1	74,1	63,1	66,9
Etablissements sans accord, n'employant aucun TH directement				
Contribution seule	3,6	9,2	6,4	8,0
Contrats et contribution	10,6	14,6	14,9	11,9
Total	14,3	23,8	21,3	19,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Dares, DOETH - Traitement DIRECCTE - SESE. Champ : établissements assujettis à l'OETH en 2010

Unité : % ; données provisoires

Tableau 4 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2010 par tranche de taille d'établissement (en Haute-Normandie)

	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	8,8	13,8	7,5	20,4	29,8
Etablissements sans accord, employant directement des TH					
Emploi de TH seul	36,2	19,1	15,5	9,7	5,3
Emploi de TH et contrats	9,8	12,5	17,4	27,4	19,3
Emploi de TH et contribution	11,9	21,4	25,4	16,8	12,3
Emploi de TH, contrats et contribution	5,6	23,3	31,6	25,7	33,3
Total	63,4	76,2	89,8	79,6	70,2
Etablissements sans accord, n'employant aucun TH directement					
Contribution seule	9,6	3,6	1,1	0,0	0,0
Contrats et contribution	18,1	6,4	1,6	0,0	0,0
Total	27,7	10,0	2,7	0,0	0,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Dares, DOETH - Traitement DIRECCTE - SESE. Champ : établissements assujettis à l'OETH en 2010

Unité : %, données provisoires

tailles supérieures, cette part redevient inférieure à 80 % 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 36,2 % des plus petites structures sont dans ce cas, ce n'est le cas que de 5,3 % des plus grandes. Cette dernière fréquence est la plus basse parmi les différentes tailles d'établissements. Elle diminue assez fortement par rapport à 2009 (-2,0 points) mais reste supérieure à son niveau de 2008 (3,5 %). La fréquence des modalités de réponse associant emploi, recours à la sous-traitance auprès d'établissements du secteur protégé et contribution financière s'accroît globalement avec la taille des établissements.

Enfin, la part des structures qui n'emploient aucun travailleur handicapé régresse avec l'effectif total. Si 27,7 % des établissements de 20 à 49 salariés n'en emploient pas, cette situation est exceptionnelle voire inexistante parmi les structures d'au moins 100 salariés. Dans toutes les tailles d'établissement, cette proportion est en baisse par rapport à 2009, après l'avoir déjà été l'année précédente.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés s'établit à 3,4 % en 2010

En 2010, le taux d'emploi de travailleurs handicapés³ en Haute-Normandie est de 3,4 % (voir tableau 5). Il est comparable dans les deux départements. Le volume de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en équivalent temps plein augmente de 2,5 % en 2010 et les effectifs salariés des établissements assujettis diminuent de 0,6 %. Il en résulte une légère hausse, par rapport à 2009, du taux d'emploi de travailleurs handicapés⁴ (+ 0,1 point).

En Haute-Normandie, ce taux d'emploi augmente globalement avec la taille des établissements. En 2010, il est de 2,8 % pour les plus petites structures assujetties et atteint 3,9 % pour les unités d'au moins 500 salariés (voir graphique 1).

L'industrie, en particulier l'automobile, détient le taux d'emploi le plus fort

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés varie aussi selon les secteurs d'activité (voir tableau 6). Parmi les grands secteurs, en 2010, ce taux est plus élevé dans l'industrie (3,7 %) que dans les autres secteurs : 3,2 % dans les services, 3,1 % dans le commerce et 2,6 % dans la construction.

A un niveau plus fin, des écarts apparaissent au sein de l'industrie comme des services. L'activité industrielle qui emploie proportionnellement le plus de travailleurs handicapés est l'industrie automobile (8,3 %), loin devant la métallurgie (4,9 %) et l'industrie du papier et du carton (4,5 %). A l'opposé, la production et distribution d'électricité ou de gaz (2,2 %), la « fabrication d'autres produits minéraux non métalliques » (2,6 %) et la « fabrication d'autres machines et équipements » (2,8 %) sont les spécialités industrielles qui en emploient le moins souvent. Dans les services, le taux d'emploi de travailleurs handicapés est le plus élevé dans l'administration publique (3,9 %), la santé et l'action sociale (3,9 %) et les activités de service administratifs et de soutien (3,7 %). Les taux d'emploi sont les plus faibles dans l'information et la communication (2,1 %), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (2,2 %), le transport et l'entreposage (2,7 %).

10 456 salariés haut-normands bénéficient de l'OETH en 2010

En termes de personnes physiques, en 2010, 10 456 salariés sont recrutés au titre de l'OETH dans les établissements assujettis de Haute-Normandie, dont 2 771 dans l'Eure et 7 685 en Seine-Maritime (voir tableau 7). Après une forte augmentation en 2009 (+8,4 %), ce nombre est de nouveau en hausse de 5,9 % en 2010.

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

4 Taux d'emploi de travailleurs handicapés : volume de travail des bénéficiaires de l'OETH en ETP divisé par les effectifs salariés des établissements assujettis

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

	2009	2010
Eure	3,24	3,36
Seine-Maritime	3,25	3,35
Haute-Normandie	3,25	3,35

Source : Dares, DOETH - Traitement DIRECCTE - SESE

Unité : % ; données provisoires

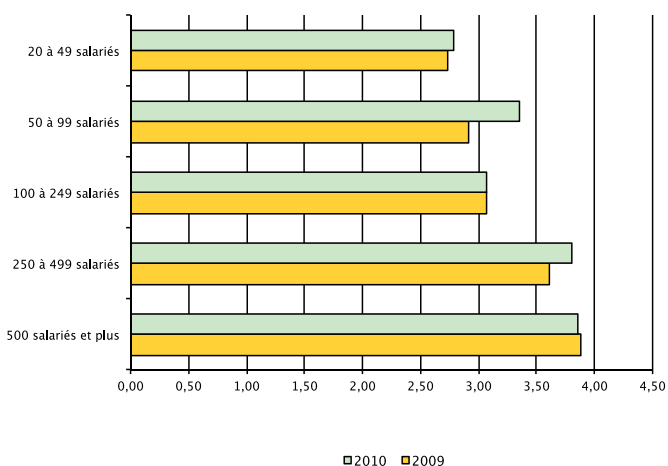
Champ : établissements assujettis à l'OETH

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

Ces salariés travaillent principalement dans les grands établissements. En effet, les établissements de 100 salariés et plus emploient 66,1 % des bénéficiaires de l'OETH, part supérieure à celle qu'ils représentent dans l'emploi salarié total (54,8 %). C'est dans les établissements de 50 à 99 salariés et dans ceux de 250 à 499 salariés que l'augmentation des effectifs de travailleurs handicapés par rapport à 2009 est la plus forte : + 10,0 % et + 8,4 % respectivement.

La répartition départementale des travailleurs handicapés selon la taille de l'établissement employeur est liée à la structure économique des territoires. Ainsi, la Seine-Maritime compte davantage de très grands établissements (500 salariés et plus). Ces structures y emploient 29,3 % des bénéficiaires, pour seulement 17,4 % du total des salariés des établissements privés de 20 salariés et plus. Dans l'Eure, ces proportions sont respectivement de 17 % et 13,1 %.

La répartition sectorielle des salariés handicapés dépend naturellement de celle de l'emploi salarié privé mais aussi des différences de pénibilité du travail selon les secteurs, ou encore de l'existence de postes nécessitant des conditions d'aptitude particulières. En Haute-Normandie, en 2010, 43,2 % 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. Elle régresse légèrement par rapport à 2009 (1,4 point), en raison d'une augmentation du nombre de travailleurs handicapés (+2,6 %) moins importante que sur l'ensemble des secteurs. Cette part est de 53,7 % dans l'Eure, département dans lequel les activités industrielles recrutent le plus de travailleurs handicapés sont l'industrie du caoutchouc, la plasturgie, la pharmacie, la chimie et la fabrication d'équipements électriques. En Seine-Maritime, c'est l'industrie automobile qui, de loin, occupe le premier rang, avec 12,2 % des bénéficiaires.

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

Source : Dares, DOETH - Traitement DIRECCTE-SESE

Unité : %

Champ : établissements assujettis à l'OETH

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

Les autres grands domaines de l'économie régionale enregistrent une hausse de leurs effectifs physiques de travailleurs handicapés, de 6 % à 10 % selon les secteurs. En 2010, la construction emploie 6,1 % des travailleurs handicapés, les transports et la logistique 7,3 %, de même que les activités de service administratif et de soutien, le secteur sanitaire et social 8,8 % et le commerce 12,5 %.

Une main d'œuvre masculine et plutôt âgée

En 2010, les salariés haut-normands bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont majoritairement des hommes. Dans l'Eure, ces derniers représentent 58,1 % des travailleurs handicapés, part comparable à celle mesurée sur l'ensemble des salariés des établissements privés de 20 salariés ou plus dans ce département. En Seine-Maritime, en revanche, les hommes sont plus représentés parmi les travailleurs handicapés qu'en moyenne (respectivement 65,5 % et 61,4 %, soit 4,1 points de plus).

L'âge moyen des bénéficiaires est élevé. Il dépasse 46 ans en 2010 dans l'Eure et atteint 47 ans en Seine-Maritime. Les effectifs augmentent nettement avec l'âge, surtout après 40-45 ans, puis décroissent rapidement après 57 ans. Les moins de 30 ans ne représentent que 6,2 % des bénéficiaires et les moins de 40 ans 21,4 %. A l'opposé, 47,4 % des salariés reconnus handicapés sont des seniors (50 ans ou plus). Par rapport à 2009, les effectifs augmentent surtout chez ces derniers (+ 8 %, après +9,2 % en 2009 et seulement +3,5 % auparavant). En 2009, ce sont les plus jeunes (moins de 35 ans) qui avaient le plus augmenté en effectif (+13,8 %).

En 2010, la plupart des travailleurs handicapés haut-normands bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH ; 6 942, soit 66,4 %) ou sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT-MP ; 2 286, soit 21,9 %). Parmi les autres, 834 sont des invalides pensionnés, 149 sont titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH), autant le sont de la carte d'invalidité, une cinquantaine sont mutilés de guerre et autant relèvent d'autres catégories.

Par rapport à 2009, le nombre des bénéficiaires d'une AAH, celui des titulaires d'une carte d'invalidité et celui des invalides pensionnés augmentent dans des proportions supérieures à celle du nombre total de travailleurs handicapés (entre +11 % et +16 %). Le nombre de bénéficiaires de la RQTH suit l'évolution moyenne (+5,6 %) et celui des victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle croît moins fortement

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

	2009	2010
Industrie	3,71	3,74
C10 - Industries alimentaires	3,17	3,52
C 17 - Industrie du papier et du carton	4,25	4,46
C 20 - Industrie chimique	2,66	2,85
C 21 - Industrie pharmaceutique	2,69	2,94
C 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3,42	3,62
C 23 - Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2,71	2,55
C 24 - Métallurgie	4,01	4,85
C 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3,23	3,25
C 26 - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	3,57	3,70
C 27 - Fabrication d'équipements électriques	3,96	4,02
C 28 - Fabrication de machines et équipements non compris ailleurs	2,76	2,75
C 29 - Industrie automobile	9,27	8,34
C 30 - Fabrication d'autres matériels de transport	3,63	3,88
C 33 - Réparation et installation de machines et d'équipements	2,87	2,83
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, vapeur et air conditionné	2,35	2,22
E - Production et distribution d'eau, assainissement gestion des déchets, dépollution	3,16	3,11
EZZ - Autres activités industrielles	2,82	3,22
Construction	2,50	2,64
Commerce	2,90	3,08
Services	3,02	3,17
H - Transports et entreposage	2,52	2,73
I - Hébergement et restauration	2,75	3,03
J - Information et communication	2,21	2,13
K - Activités financières et d'assurance	3,03	3,26
L - Activités immobilières	2,80	3,28
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,93	2,17
N - Activités de services administratifs et de soutien	3,65	3,66
O - Administration publique	3,39	3,92
P - Enseignement	3,42	3,33
Q - Santé humaine et action sociale	3,99	3,88
Z - Autres activités de service	1,65	2,25
Ensemble	3,25	3,35

Source : Dares, DOETH - Traitement DIRECCTE - SESE. Champ : établissements assujettis à l'OETH

Unité : % ; données provisoires

* 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

(+ 2,7 %). En lien avec les risques professionnels encourus, ces derniers sont plus souvent présents dans la construction et l'industrie (respectivement 39,5 % et 24,8 % des travailleurs handicapés dans ces secteurs). Les bénéficiaires de la RQTH sont, quant à eux, plus fréquemment employés dans le tertiaire.

55 % des travailleurs handicapés sont des ouvriers

En 2010, comme les années précédentes, les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées sont surreprésentées parmi les travailleurs handicapés haut-normands : 21,7 % d'entre eux sont des ouvriers non qua-

lifiés et 33,5 % des ouvriers qualifiés, soit 55,2 % d'ouvriers (contre 27,6 % sur l'ensemble de la population active). Cette proportion atteint 61,6 % dans l'Eure. Les employés représentent 27,0 % des bénéficiaires. Depuis plusieurs années, leur part augmente assez fortement (+1,4 point en 2010) au détriment de celle des ouvriers non qualifiés (-1,3 point). A l'inverse, les catégories plus qualifiées sont sous-représentées, dans les mêmes proportions qu'en 2009 : 3,2 % de travailleurs handicapés sont des cadres et 14,3 % 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 pour-

suivent souvent des études moins longues et occupent de ce fait des emplois souvent moins exigeants en qualifications.

En moyenne, l'âge et l'ancienneté des travailleurs handicapés sont homogènes d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre. Ces deux grandeurs sont toutefois les moins élevées chez les employés. L'ancienneté moyenne de ces salariés est de 15,5 ans dans la région (16,1 ans en Seine-Maritime et 13,7 ans dans l'Eure). Elle diminue par rapport à 2009 et revient à son niveau de 2008. Cette baisse n'est observée qu'en Seine-Maritime.

Tableau 7 : Répartition des travailleurs handicapés par tranche de taille d'établissement (en 2010)

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
de 20 à 49 salariés	504	18,2	1 466	19,1	1 970	18,8
de 50 à 99 salariés	420	15,2	1 149	15,0	1 569	15,0
de 100 à 249 salariés	738	26,6	1 556	20,2	2 294	21,9
de 250 à 499 salariés	639	23,1	1 261	16,4	1 900	18,2
500 salariés et plus	470	17,0	2 253	29,3	2 723	26,0
Ensemble	2 771	100,0	7 685	100,0	10 456	100,0

Source : Dares, DOETH - Traitement DIRECCTE - SESE

Unités : nombre, % ; données provisoires

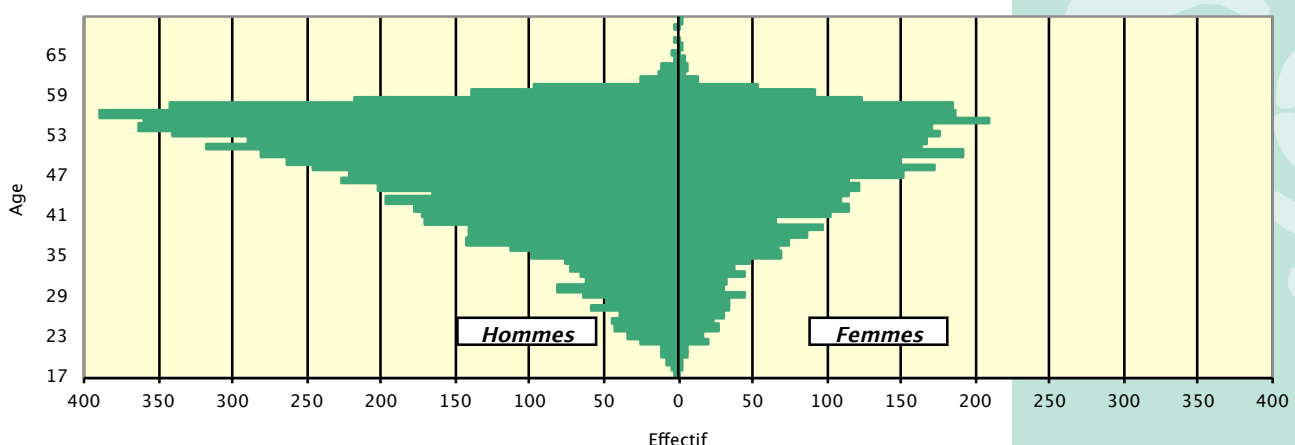
Enfin, corrélativement à leur ancienneté moyenne assez élevée, les travailleurs handicapés sont en grande majorité titulaires d'un CDI (88,6 %). Cette part est toutefois en baisse (-2,5 points par rapport à 2009). L'intérim remonte à 5,1 % et la part de travailleurs handicapés en CDD (6,3 %) poursuit une hausse qui s'accélère depuis 2008.

Les embauches de travailleurs handicapés augmentent mais sont moins pérennes en 2010

En 2010, 1 102 travailleurs handicapés ont été recrutés en Haute-Normandie. Ce chiffre augmente de près d'un tiers par rapport à l'année précédente (+31,8 %). Cette hausse dure depuis que la loi Handicap de 2005 a renforcé les pénalités pour les établissements qui ne respectent pas leur obligation d'emploi, pénalités renforcées en 2009 par la loi RSA.

Les personnes handicapées embauchées en 2010 possèdent un profil qui s'écarte de celui des bénéficiaires dont l'ancienneté est plus longue. Elles sont plus jeunes (8,8 % ont moins de 25 ans et 28,9 % moins de 35 ans) et leur répartition entre hommes et femmes est plus égalitaire (la part des femmes est de 44,6 %, contre 36,5 % sur l'ensemble des salariés handicapés). Ces nouveaux bénéficiaires relèvent aussi plus souvent d'une RQTH : 90,6 % d'entre eux sont dans ce cas contre 66,4 % 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 (2,8 % contre 21,9 % sur l'ensemble des bénéficiaires). Par rapport aux travailleurs handicapés recrutés en 2009, ceux de 2010 sont un peu plus âgés (âge moyen de 39,6 en 2009 contre 42,1 en 2010). Cependant, les personnes handicapées recrutées en 2010 ne disposent souvent que d'un emploi précaire, plus fré-

quemment encore qu'en 2009. En 2010, seules 26,5 % d'entre elles (soit 292 personnes) concluent un CDI, soit -6,0 points par rapport à 2009. La part des CDD est pratiquement stable (32 %) mais celle des intérimaires augmente fortement (+6,9 points, à 41,5 %). Elle reste néanmoins inférieure à celle de 2008 (61,5 %). Du fait de cette forte proportion d'embauches en intérim et de la faible durée de nombreuses missions d'intérim, les 1 102 embauches ne correspondent qu'à 359 postes en équivalent temps plein sur l'année.

Graphique 2 : pyramide des âges des travailleurs handicapés en 2010 en Haute-Normandie

Source : Dares, DOETH - Traitement DIRECCTE - SESE

Unité : % ; données provisoires

Tableau 8 : Répartition des travailleurs handicapés par secteur d'activité (en 2010)

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Industrie	1 487	53,7	3 031	39,4	4 518	43,2
C 10 - Industries alimentaires	82	3,0	243	3,2	325	3,1
C 17 - Industrie du papier et du carton	116	4,2	69	0,9	185	1,8
C 20 - Industrie chimique	135	4,9	189	2,5	324	3,1
C 21 - Industrie pharmaceutique	186	6,7	71	0,9	257	2,5
C 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	244	8,8	146	1,9	390	3,7
C 23 - Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	30	1,1	147	1,9	177	1,7
C 24 - Métallurgie	99	3,6	48	0,6	147	1,4
C 25 - Fabrication de produits métalliques, hors machines et équipements	104	3,8	169	2,2	273	2,6
C 26 - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	53	1,9	76	1,0	129	1,2
C 27 - Fabrication d'équipements électriques	131	4,7	148	1,9	279	2,7
C 28 - Fabrication de machines et équipements non compris ailleurs	73	2,6	95	1,2	168	1,6
C 29 - Industrie automobile	20	0,7	938	12,2	958	9,2
C 30 - Fabrication d'autres matériels de transport	68	2,5	83	1,1	151	1,4
C 33 - Réparation et installation de machines et d'équipements	13	0,5	186	2,4	199	1,9
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, vapeur et air conditionné	25	0,9	89	1,2	114	1,1
E - Production et distribution d'eau, assainissement gestion des déchets, dépollution	28	1,0	120	1,6	148	1,4
EZZ - Autres activités industrielles	80	2,9	214	2,8	294	2,8
Construction	99	3,6	539	7,0	638	6,1
Commerce	346	12,5	962	12,5	1 308	12,5
Services	836	30,2	3 148	41,0	3 984	38,1
H - Transports et entreposage	104	3,8	664	8,6	768	7,3
I - Hébergement et restauration	54	1,9	92	1,2	146	1,4
J - Information et communication	33	1,2	32	0,4	65	0,6
K - Activités financières et d'assurance	2	0,1	376	4,9	378	3,6
L - Activités immobilières	25	0,9	129	1,7	154	1,5
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	59	2,1	223	2,9	282	2,7
N - Activités de services administratifs et de soutien	256	9,2	505	6,6	761	7,3
O - Administration publique	62	2,2	233	3,0	295	2,8
P - Enseignement	27	1,0	112	1,5	139	1,3
Q - Santé humaine et action sociale	202	7,3	713	9,3	915	8,8
Z - Autres activités de service	12	0,4	69	0,9	81	0,8
Agriculture et non renseigné	3	0,1	5	0,1	8	0,1
Ensemble	2 771	100,0	7 685	100,0	10 456	100,0

Source : Dares, DOETH - Traitement DIRECCTE - SESE

Unités : nombre, % ; données provisoires

Tableau 9 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (en 2010)

	Eure		Seine-Maritime		Haute-Normandie	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	1 610	58,1	5 032	65,5	6 642	63,5
Femmes	1 161	41,9	2 653	34,5	3 814	36,5
Moins de 25 ans	55	2,0	179	2,3	234	2,2
De 25 à 50 ans	1 629	58,8	4 109	53,5	5 738	54,9
Plus de 50 ans	1 087	39,2	3 397	44,2	4 484	42,9
CDI	2 397	86,5	6 872	89,4	9 269	88,6
CDD	172	6,2	486	6,3	658	6,3
Intérim et mis à disposition	202	7,3	327	4,3	529	5,1
RQTH	1 891	68,2	5 051	65,7	6 942	66,4
AAH	44	1,6	105	1,4	149	1,4
Carte d'invalidité	39	1,4	109	1,4	148	1,4
AT-MP	582	21,0	1 704	22,2	2 286	21,9
Invalide pensionné	203	7,3	631	8,2	834	8,0
Mutilé de guerre	6	0,2	40	0,5	46	0,4
Autres	6	0,2	45	0,6	51	0,5
Total	2 771	100,0	7 685	100,0	10 456	100,0

Source : Dares, DOETH- Traitement DIRECCTE - SESE

Unités : nombre, % ; données provisoires

Rétrospective de l'OETH sur les sept dernières années ⁵

L'évolution de la législation a conduit à une hausse de l'emploi de travailleurs handicapés

La loi du 11 février 2005 a profondément fait évoluer l'OETH, notamment en modifiant le calcul de l'effectif d'assujettissement des établissements et en durcissant les pénalités pour les établissements ne respectant pas cette obligation :

- elle a intégré le décompte des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) dans l'effectif d'assujettissement des établissements à l'OETH. Cela a induit une augmentation de 16 % du nombre d'établissements assujettis de 2005 à 2006 ;
- le renforcement des sanctions a conduit à une augmentation forte et durable des effectifs de travailleurs handicapés (en moyenne +5,5 % par an depuis 2006), surtout dans les plus petits établissements. L'usage des différentes modalités d'acquittement par les entreprises s'en est trouvé également modifié : la part des établissements n'employant aucun travailleur handicapé diminue constamment (11,5 points de 2007 à 2010) et la part des établissements sous accord augmente (+3,5 points sur la même période).

Les travailleurs handicapés recrutés ces dernières années sont moins âgés mais occupent des emplois plus précaires

Malgré l'augmentation de l'âge moyen des travailleurs handicapés, les salariés handicapés embauchés lors des années les plus récentes sont moins âgés qu'auparavant : alors qu'un tiers des travailleurs handicapés recrutés de 2004 à 2006 étaient des seniors, ces derniers ne représentent plus qu'environ 20 % des travailleurs handicapés recrutés depuis.

Si le nombre de travailleurs handicapés augmente, leur situation par rapport à l'emploi se précarise : parmi les travailleurs handicapés, la part des bénéficiaires d'un CDI a diminué de 5,7 points de 2006 à 2010, tandis que celle des embauchés en CDD est en forte augmentation, surtout depuis 2009. La part des intérimaires est relativement stable.

Suivant la tendance conjoncturelle globale, la part des salariés handicapés travaillant dans l'industrie ne cesse de diminuer : elle est passée de 50 % en 2007 à 43 % en 2010. A l'inverse, les métiers du transport, de la santé, de l'action sociale, des services administratifs et de soutien et, dans une moindre mesure, du commerce, sont ceux vers lesquels les travailleurs handicapés sont toujours plus nombreux à s'orienter. Ces salariés occupent de plus en plus fréquemment des fonctions d'employé, au détriment de postes ouvriers. Enfin, la part des cadres et professions intermédiaires parmi les travailleurs handicapés est faible et stable au cours du temps.

Pour en savoir plus :

L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, Dares Analyses, novembre 2012, n° 079.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Haute-Normandie en 2009, TEN INFO, DIRECCTE Haute-Normandie, novembre 2011, n° 79.

⁵ Rappel : les données présentées étant provisoires, les évolutions dans le temps ne sont données qu'à titre indicatif et doivent être considérées avec prudence.

Annexe 1

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 du secteur adapté (Entreprises adaptées – EA –, Centres de distribution de travail à domicile – CDTD) ou du secteur protégé (Établissements et service d'aide par le travail agréés – ESAT –, établissements employant des salariés handicapés ne pouvant pas travailler en milieu ordinaire). 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 1er 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 minorations 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 4 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'établissement, alors qu'elle en dépendait auparavant.

Pour plus d'informations :

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



Annexe 2

Impact de la prise en compte des saisies tardives : peu de différences

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est contrôlée par le biais des déclarations administratives d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) effectuées auprès des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte). La réception

ou la saisie tardive de certaines de ces déclarations conduisent à recalculer les données des années précédentes. Le tableau ci-dessous donne la comparaison entre les principaux indicateurs de l'OETH en Haute-Normandie pour l'année 2009 calculés en 2011 et ceux recalculés en 2012.

	Année 2009	
	Données précoces (publiées dans l'édition 2011)	Données révisées (publiées dans la présente édition)
Etablissements assujettis à l'OETH		
Nombre	2 705	2 715
Effectifs salariés totaux	245 412	246 281
Effectif physique de travailleurs handicapés	9 825	9 871
Part des travailleurs handicapés (en ETP) dans l'emploi salarié privé (en %)		
Taux d'emploi	3,24	3,25
Caractéristiques des travailleurs handicapés (en %)		
Hommes	65,2	65,3
Femmes	34,8	34,7
Moins de 25 ans	2,1	2,1
De 25 à 50 ans	55,7	55,7
Plus de 50 ans	42,1	42,2
CDI	91,1	91,1
CDD	5,2	5,1
Intérim et mis à disposition	3,8	3,8
RQTH	66,7	66,6
AAH	1,3	1,3
Carte d'Invalidité	1,3	1,3
AT-MP	22,5	22,6
Invalide pensionné	7,3	7,3
Mutilé de guerre	0,4	0,4
Autres	0,5	0,5

Fabien Carré