

Près d'un établissement sur deux satisfait à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Données 2008

emploi formation insertion
Franche-Comté



La loi du 10 juillet 1987 relative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, modifiée par celle du 11 février 2005, est l'un des moyens de la politique publique destinée à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées privées d'emploi. Dans un contexte économique toujours moins favorable aux travailleurs handicapés, avec une perception encore faussée du handicap, leur insertion professionnelle reste complexe.

En 2008, les trois quarts des établissements francs-comtois assujettis emploient directement au moins une personne handicapée. Mais moins de la moitié remplissent totalement leur obligation d'emploi. La taille est un facteur déterminant du comportement des établissements : plus l'effectif est important, plus le recours à l'emploi direct de bénéficiaires est fréquent. Le secteur industriel emploie plus de la moitié des salariés handicapés en poste.

L'analyse du profil des bénéficiaires montre des caractéristiques assez marquées, notamment une part importante de seniors.

Faute d'anticipation et de gestion des départs en retraite, certains établissements, en particulier les plus petits, risquent de voir leur taux d'emploi chuter et leur contribution à l'AGEFIPH augmenter.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

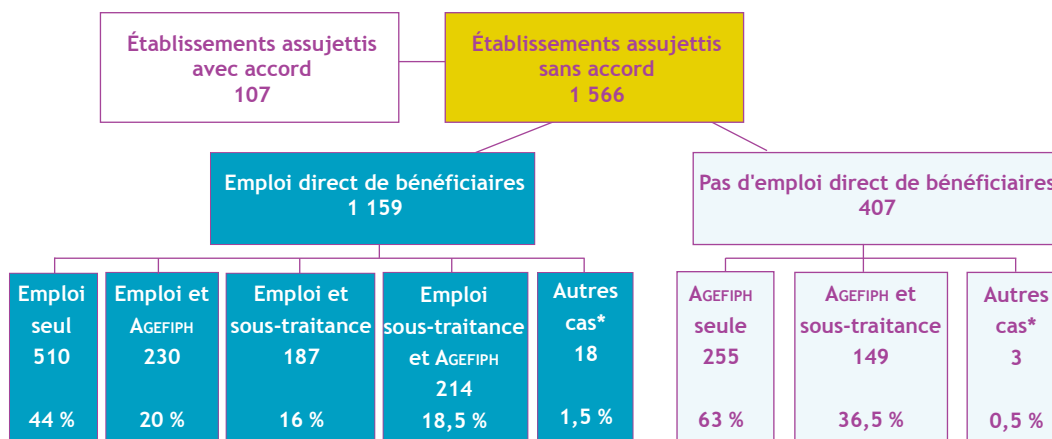
La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 modifiée par celle du 11 février 2005 oblige tout employeur occupant 20 salariés et plus à employer des personnes handicapées ou assimilées dans une proportion de 6 % de son effectif salarié ou à défaut à contribuer à leur insertion professionnelle selon d'autres modalités.

Pour répondre à cette obligation, 5 modalités existent :

- l'embauche directe de personnes bénéficiaires,
- la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé. Ces contrats ne peuvent exonérer l'établissement que dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi,
- l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle. Cette modalité ne peut être prise en compte que dans la limite de 2 % des effectifs assujettis à l'obligation d'emploi,
- l'application d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement. Il doit être prévu la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins deux actions (plan d'insertion et de formation ou plan d'adaptation aux mutations technologiques ou plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement),
- le versement d'une contribution financière à l'AGEFIPH.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Trois établissements sur quatre emploient directement au moins un travailleur handicapé



* établissements accueillant également des stagiaires de la formation professionnelle

Source : DIRECCTE de Franche-Comté - DoETH 2008 - Traitement Efigip

En 2008, 1 159 établissements francs-comtois assujettis¹ emploient directement 4 300 salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Deux tiers de ces salariés sont des hommes. Âgés en moyenne de 46 ans, ils ont plus de 15 ans de présence dans l'établissement qui les emploie. Les travailleurs handicapés en poste se caractérisent par une proportion importante de seniors : 41 % d'entre eux ont 50 ans et plus contre 24 % pour l'ensemble des effectifs salariés. Peu qualifiés, ils travaillent majoritairement dans l'industrie en tant qu'ouvriers.

Calculée en équivalent temps plein, la part des travailleurs handicapés dans le total des effectifs salariés des établissements assujettis atteint 3,1 % en Franche-Comté contre 2,6 % au niveau national.

La Haute-Saône se démarque avec une part importante d'établissements employant au moins un travailleur handicapé (85 % contre environ 70 % dans les trois autres départements de la région).

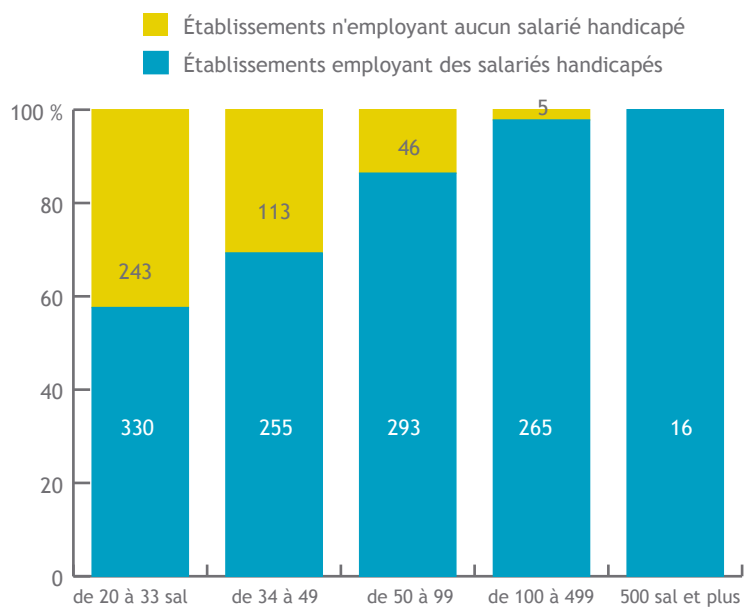
Par rapport à 2006, première année d'application du nouveau dispositif prévu par la loi de 2005, la part des établissements employant directement au moins un bénéficiaire a progressé de 7 points dans la région.

¹ l'étude porte exclusivement sur les établissements n'ayant pas signé d'accord (voir méthodologie en dernière page)

Le recours à l'emploi direct augmente avec la taille de l'établissement

Si la quasi-totalité des établissements de plus de 100 salariés emploient au moins une personne handicapée, le pourcentage diminue au fur et à mesure que la taille des établissements décroît. Du fait de leur petite taille qui ramène leur obligation à l'emploi d'un seul travailleur handicapé, les établissements de moins de 34 salariés ont une réponse plus "binaire" que les grandes structures : ils sont nombreux à remplir leur obligation parce que le nombre de bénéficiaires à employer est faible. Mais ils sont également nombreux à n'employer aucun bénéficiaire parce qu'en matière d'emploi de personne handicapée, le plus difficile est souvent l'embauche de la première personne. Ainsi, parmi les établissements n'employant pas directement de travailleurs handicapés, ceux de moins de 34 salariés sont surreprésentés (60 % alors qu'ils ne concentrent que 37 % de l'ensemble des établissements assujettis).

Près de 60 % des établissements de moins de 34 salariés emploient au moins un travailleur handicapé



L'emploi direct est plus fréquent dans le secteur industriel

Dans l'industrie, 80 % des établissements ont recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés contre 69 % dans les autres secteurs. Le secteur industriel regroupe 54 % des bénéficiaires² de la région contre 32 % au niveau national. Cette différence s'explique par le poids important de l'industrie dans l'économie franc-comtoise.

À l'inverse, seulement 61 % des établissements du secteur des transports emploient directement des travailleurs handicapés. Dans ce secteur, la proportion d'établissements remplissant leur obligation avec de l'emploi seul est d'environ un sur cinq (contre près de un sur trois pour l'ensemble des assujettis). À l'opposé, la part des établissements de transports ne versant que la contribution compensatrice est très supérieure à celle des autres secteurs d'activité (31 % contre 9 % pour l'industrie notamment). La forte proportion d'emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières dans ce secteur peut expliquer la difficulté à recruter des personnes handicapées.

Les établissements haut-saônois plus nombreux à satisfaire totalement à leur obligation

	Doubs		Jura		Haute-Saône		T de Belfort		Franche-Comté	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Contribution seule	125	17 %	60	15 %	29	11 %	41	21 %	255	16 %
0 % < niveau de réalisation* < 25 %	74	10 %	43	11 %	15	6 %	18	9 %	150	10 %
25 % ≤ niveau de réalisation* < 50 %	45	6 %	22	6 %	12	5 %	22	11 %	101	6 %
50 % ≤ niveau de réalisation* < 75 %	99	14 %	51	13 %	41	16 %	26	13 %	217	14 %
75 % ≤ niveau de réalisation* < 100 %	68	10 %	31	8 %	20	8 %	19	10 %	138	9 %
Obligation totalement satisfaite	304	43 %	182	47 %	147	56 %	72	36 %	705	45 %
Établissements assujettis	715	100 %	389	100 %	264	100 %	198	100 %	1 566	100 %

* voir méthodologie en dernière page

Source : DIRECCTE de Franche-Comté - DOETH 2008 - Traitement Efigip

² ce taux est cependant minoré par la non prise en compte des salariés des établissements avec accord qui sont en très grande majorité employés dans l'industrie

Deux travailleurs handicapés sur trois sont employés par des établissements satisfaisant à l'obligation

En Franche-Comté, 45 % des établissements assujettis remplissent complètement leur obligation et ne versent donc pas de contribution financière à l'AGEFIPH. Ils emploient plus de 2 900 bénéficiaires soit les deux tiers des salariés handicapés en poste. Parmi ces salariés, 43 % sont âgés de plus de 50 ans. Cette situation laisse supposer des départs en retraite prochains ; compte-tenu de l'ancienneté élevée de ces salariés (20 ans en moyenne), ces établissements ont probablement atteint le quota imposé par la loi depuis plusieurs années. Si aucune gestion prévisionnelle de ces salariés n'est envisagée, ces établissements, en plus de la perte de compétences, risquent de se trouver en difficulté pour recruter de nouveaux salariés handicapés et seront alors contraints de verser une contribution.

La Haute-Saône se distingue des autres départements francs-comtois car elle concentre plus du quart des établissements répondant entièrement à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés alors qu'elle ne regroupe que 17 % des établissements assujettis de Franche-Comté. Par ailleurs, plus de la moitié des établissements de ce département satisfont totalement à leur obligation, pourcentage supérieur au reste de la région.

Des départs en retraite à anticiper

Près de 200 établissements ont la totalité de leurs salariés handicapés âgés d'au moins 50 ans. 294 salariés handicapés travaillent dans ces établissements. Ces derniers ont 55 ans en moyenne et travaillent depuis environ 17 ans dans l'établissement qui les emploie.

Ces établissements représentent 13 % des établissements assujettis hors accord. Ils sont a priori les premiers qui connaîtront des départs massifs de salariés handicapés. La situation est encore plus complexe pour les établissements qui actuellement remplissent leur obligation et qui risquent du jour au lendemain de devoir verser une contribution suite au départ de salariés handicapés.

122 établissements se trouvent dans cette situation : en 2008, ils respectent leur obligation d'emploi et tous leurs salariés handicapés sont âgés d'au moins 50 ans. Ils représentent 62 % des établissements dont la totalité des salariés est âgé de 50 ans et plus. 197 salariés travaillent dans ces établissements.

Ces établissements sont de petite taille : 67 % ont un effectif inférieur à 34 salariés. Dans ce cas, le respect du quota de 6 % fixé par la loi en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées impose l'emploi d'un seul salarié handicapé.

Ces établissements risquent, au départ de ce salarié, de voir leur niveau de réalisation passer de 100 % à 0 %.

Près de la moitié de ces établissements relève du secteur industriel. Ils emploient 130 ouvriers dont 62 % sont des ouvriers qualifiés

Niveau de réalisation	Établissements avec 100 % des bénéficiaires de 50 ans+		Ensemble des établissements	
	Nbre	Part	Nbre	Part
0 < niveau de réalisation <25 %	2	1,0 %	28	2 %
25 ≤ niveau de réalisation <50 %	15	7 %	90	8 %
50 ≤ niveau de réalisation <75 %	24	12 %	198	17 %
75 ≤ niveau de réalisation <100 %	35	18 %	138	12 %
100 % et plus	122	62 %	705	61 %
Total	198	100,0 %	1159	100,0 %

Source : DIRECTE de Franche-Comté - DOETH 2008 - Traitement Efigip

Les modalités de réponses sont plus variées dans les grands établissements

Les établissements qui satisfont totalement à leur obligation d'emploi ont recours à l'emploi seul dans une grande majorité des cas (72 %). Cette proportion augmente quand la taille des établissements diminue. Ainsi, les structures de moins de 34 salariés sont 86 % à n'utiliser que l'emploi seul pour satisfaire leur obligation contre seulement 35 % des établissements de plus de 100 salariés. Pour répondre à l'obligation, ces petites structures doivent employer un seul bénéficiaire et atteignent donc rapidement l'objectif fixé par la loi.

La majorité des grands établissements combinent emploi direct et passage de contrats de sous-traitance avec le milieu protégé lorsqu'ils satisfont à leur obligation.

Près de la moitié des nouvelles embauches sont des missions d'intérim

En 2008, 16 % des établissements assujettis ont déclaré avoir recruté au moins un travailleur handicapé, soit un total de 370 nouveaux salariés. Ces derniers représentent près de 9 % des salariés handicapés en poste. Ils sont âgés en moyenne de 39 ans et 20 % d'entre eux ont 50 ans et plus. À l'image des bénéficiaires en poste, les nouveaux embauchés sont en majorité des hommes.

Près de la moitié d'entre eux ont été recrutés en intérim et ne sont plus en poste à la fin de l'année. Ils sont restés en moyenne 3,5 mois dans l'établissement.

Ces recrutements concernent à 69 % des postes d'ouvriers et majoritairement des postes d'ouvriers qualifiés. Seuls 9 % des nouveaux bénéficiaires ont été recrutés sur des postes de professions intermédiaires ou de cadres.

Avec la moitié des embauches réalisées en 2008, l'industrie est le secteur qui recrute le plus.

La taille de l'établissement est un facteur déterminant dans la décision d'embaucher. En 2008, quatre établissements sur dix de plus de 100 salariés ont intégré au moins un travailleur handicapé dans leurs effectifs. Ils représentent 45 % des établissements ayant recruté cette année-là. À l'inverse, les petites structures de moins de 34 salariés sont sous-représentées (15 % pour 37 % des assujettis) et sont très peu nombreuses à avoir accru leur effort en 2008 (moins de 7 %).

Seuls 16 % des établissements versent uniquement une contribution à l'AGEFIPH

Compte tenu des effectifs de ces établissements et de l'obligation d'emploi de 6 %, ce sont près de 400 bénéficiaires supplémentaires qui pourraient être employés (soit plus de 10 % de l'ensemble des bénéficiaires en 2008). Mener auprès de ces établissements des actions de sensibilisation en faveur de l'emploi de personnes handicapées est un des leviers pour améliorer le taux d'emploi des bénéficiaires dans la région. D'autant que les deux tiers de ces établissements ont un effectif inférieur à 34 salariés alors qu'ils ne représentent que 38 % des assujettis. L'embauche d'une seule personne handicapée leur permettrait ainsi de satisfaire complètement à leur obligation et de s'exonérer de la contribution à l'AGEFIPH.

Le secteur du commerce regroupe le plus d'établissements versant uniquement une contribution (22 %). L'industrie est, quant à elle, sous-représentée car elle concentre moins de 20 % des établissements de ce type contre 39 % des assujettis.

DONNÉES REPÈRES

	Établissements assujettis		Bénéficiaires	
	Nombre	Part	Nombre	Part
Département				
Doubs	715	46 %	1 833	43 %
Jura	389	25 %	849	20 %
Haute-saône	264	17 %	1 048	24 %
Territoire de Belfort	198	12 %	570	13 %
Taille de l'établissement				
plus de 500 salariés	16	1 %	663	16 %
de 100 à 499 salariés	270	17 %	1 909	44 %
de 50 à 99 salariés	339	22 %	826	19 %
de 34 à 49 salariés	368	23 %	441	10 %
moins de 34 salariés	573	37 %	461	11 %
Secteur d'activité de l'établissement				
Industrie	638	41 %	2 305	54 %
Construction	170	11 %	219	5 %
Commerce	400	25 %	625	14 %
Tertiaire	358	23 %	1 151	27 %

Source : DIRECCTE de Franche-Comté - DOETH 2008 - Traitement Efigip

MÉTHODOLOGIE

Les données présentées dans cette étude sont issues de l'exploitation des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (Source DOETH).

Le champ couvert par ces résultats ne concerne que les établissements ayant rempli leur déclaration et les résultats présentés ne proposent qu'une première approche statistique sur l'emploi des travailleurs handicapés. Ils n'ont pas vocation à établir des chiffres définitifs.

En Franche-Comté, 6,4 % des établissements assujettis en 2008 sont signataires d'un accord. Ces accords comportent obligatoirement un plan d'embauche et au moins deux des actions suivantes : insertion et formation, adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciements. La signature d'un accord permet d'être exonéré, sauf exception, du versement de la contribution financière à l'AGEFIPH. Ainsi, la saisie des renseignements relatifs aux travailleurs handicapés de ces établissements n'est pas obligatoire et n'est généralement pas faite. Pour éviter ce biais, nous choisissons d'écarter de notre étude les 107 établissements ayant signé un accord.

Le niveau de réalisation de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé se définit comme le rapport entre les unités bénéficiaires attendues par le quota imposé de 6 % de l'effectif et les unités bénéficiaires déclarées relatives à l'emploi direct de travailleur handicapé et aux contrats de sous-traitance passés avec le milieu protégé.

Les établissements qui emploient des personnes handicapées ont la possibilité de réduire le nombre d'unités manquantes en valorisant le profil de certains bénéficiaires employés (âge, situation à l'embauche...).



PARTENARIAT

Ce document a été réalisé en partenariat avec la DIRECCTE de Franche-Comté

Outil de diagnostic,
de prospective,
d'évaluation et
d'aide à la décision
au service des décideurs
publics sur les champs
de l'emploi, de la formation,
de l'insertion et de la lutte
contre les exclusions,
Efigip est un groupement
d'intérêt public financé
dans le cadre du contrat de
projet État-Région 2007-2013.

Édité pour la Région de Franche-Comté
et la Préfecture de région par Efigip.
Directeur de la publication : Philippe Maffre
Responsable de rédaction : Luce Charbonneau
Ce numéro a été imprimé en 500 exemplaires
par Estimprim - Besançon.

Efigip
Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 Besançon
tél 03 81 25 52 25
fax 03 81 25 52 20
www.efigip.org
contact@efigip.org