

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Service études, statistiques, évaluation

Collection «Études»

N° 53 / Novembre 2018

L'emploi des travailleurs handicapés en Nouvelle-Aquitaine

En bref

«Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique» selon l'article L5213-1 du code du travail.

En 2015, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, en France, 43 % des personnes reconnues handicapées sont actives : 35 % en emploi et 8 % au chômage. Elles ont trois fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques, et deux fois plus de risques d'être au chômage (source Dares).

En Nouvelle-Aquitaine, plus de 30 500 travailleurs handicapés (TH) sont employés dans les 7 350 établissements assujettis¹ à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Cela représente 23 095 équivalents temps plein (ETP) sur l'année, pour un taux d'emploi direct de 4%, soit l'un des plus élevés des régions métropolitaines.

Les modalités de la mise en œuvre de l'obligation sont variées parmi les établissements assujettis : 6% seulement versent une contribution financière à l'Agefiph, tandis que

plus des trois quarts emploient directement au moins un bénéficiaire de l'OETH. Le recours à l'emploi direct croît avec la taille de l'établissement et varie selon le secteur d'activité. En 2015, 3 350 nouveaux bénéficiaires ont été embauchés dans les établissements assujettis.

L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part de travailleurs handicapés au seuil théorique de 6 % de leur effectif d'assujettissement. En 2015, cela conduirait – avec un arrondi à l'unité inférieure – à l'emploi théorique de 30 000 bénéficiaires en ETP, soit une part des travailleurs handicapés de 5,3 % (figure 1). Si les établissements ont plusieurs modalités pour remplir cette obligation (cf. encadré 1), cette publication se concentre essentiellement sur le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés.



LE HANDICAP EN QUELQUES CHIFFRES... (2015)

«Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.» Source : Loi du 11 février 2005, art. 14

- ▶ Plus de 10 millions de français déclarent un « problème de santé du quotidien (>6 mois) »
- ▶ 2 millions ont une reconnaissance administrative (RQTH)
- ▶ 1 million perçoivent l'allocation adulte handicapé (AAH), dont 100 000 en Nouvelle-Aquitaine
- ▶ 350 000 enfants ou adolescents en situation de handicap scolarisés (30 000 dans la région)

¹Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des établissements du secteur privé et des établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), de 20 salariés ou plus et disposant du pouvoir d'embaucher et de licencier du personnel. Selon les règles définies par l'article L.1111-2 du Code du travail, le nombre de contrats à durée indéterminée comptabilisés dans l'effectif, est calculé au prorata de la durée hebdomadaire de travail et de la présence au 31 décembre des salariés. Ils ne sont pas comptabilisés s'ils sont absents au 31 décembre. Les contrats à durée déterminée, les travailleurs mis à disposition, les intérimaires et les saisonniers sont pour leur part pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois.

Figure 1 : LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS ET
L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Ensemble des établissements assujettis	
Nombre d'établissements	7 351
Effectifs salariés dans l'ensemble des établissements assujettis	563 394
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements devaient employer* (ETP)	30 011
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis	5,3%
Taux d'emploi direct en unités bénéficiaires (en %)	4,4%
Dont établissements sous accord ²	
Nombre d'établissements	822
Effectifs salariés dans les établissements sous accord	121 031
Part des effectifs salariés de l'ensemble des établissements assujettis	21%

* Le nombre de travailleurs handicapés que les établissements ont l'obligation d'employer doit s'établir à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure. L'arrondi à l'unité inférieure conduit à un taux plus faible que 6 %. Ainsi, par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant : $6\% \times 33 = 1,98$ salariés qui, arrondi à une unité, ne représente que 3 % de l'assiette.

Lecture : en 2015, l'effectif d'assujettissement atteint 563 394 pour l'ensemble des établissements, dont 121 031 pour les établissements sous accord.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), de 20 salariés ou plus

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

30 500 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS À L'OETH EN NOUVELLE-AQUITAINE

En 2015, 7 350 établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), de 20 salariés ou plus, sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), soit une progression de 10% par rapport à 2014 (cf. encadré 2). Ces établissements emploient 563 400 salariés (+9% par rapport à 2014). Les 3 350 nouveaux bénéficiaires de l'OETH sont présents à 85% dans des établissements non couverts par un accord.

Parmi les 563 400 salariés des établissements assujettis à l'OETH, 30 500 sont des bénéficiaires de l'OETH³, soit une hausse de 12% par rapport à 2014. Le poids des bénéficiaires en région sur l'ensemble des bénéficiaires de la France entière est de 8,3 % (5^e région française).

Une progression constante du nombre de travailleurs handicapés est enregistrée depuis quelques années. Elle peut être due notamment aux nouvelles dispositions législatives visant à inciter les entreprises à embaucher

des personnes handicapées. D'une part, la loi du 11 février 2005 met en place une contribution majorée pour les établissements qui, pendant une durée de quatre ans, n'ont employé aucun bénéficiaire, passé aucun contrat de sous-traitance avec le milieu protégé et n'ont pas signé d'accord spécifique pour l'insertion des personnes handicapées. D'autre part, la loi du 1^{er} décembre 2008 permet la prise en compte des contrats de travail de moins de 6 mois pour le calcul de l'obligation. Elle élargit également les catégories de stagiaires handicapés pouvant être pris en compte. De plus, les lois du 28 juillet 2011 et du 07 août 2015 (cf. encadré), ont élargi encore les types de reconnaissance du handicap pour les bénéficiaires recrutés en stage.

Outre les embauches, la hausse du nombre de travailleurs handicapés peut aussi résulter des nouvelles reconnaissances administratives du handicap attribuées à des personnes déjà présentes dans les établissements.

²Dans cette publication la terminologie accord, accord collectif ou encore accord spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés désignent un accord de groupe, d'établissement ou de branche, agréé par l'autorité administrative et qui libère sauf cas particuliers, l'établissement de la contribution.

³Les termes « bénéficiaires de l'OETH » et « travailleurs handicapés » sont utilisés indifféremment pour désigner l'ensemble des bénéficiaires de l'OETH en emploi, quelle que soit la catégorie de bénéficiaires à laquelle ils appartiennent.

UNE HAUSSE DU TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

Le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés, exprimé en personnes physiques, est le résultat du rapport entre le nombre de bénéficiaires et l'effectif d'assujettissement. Lorsqu'on tient compte de la durée passée dans l'établissement et de la quotité de travail réalisée par ces travailleurs handicapés, on obtient les taux d'emploi direct «en unités bénéficiaires» et «en équivalent temps plein» (cf. encadré 2). En 2015, le taux d'emploi direct en unités bénéficiaires (au sens de la loi) est de 4,4% pour l'ensemble des établissements assujettis à l'OETH. Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein est quant à lui de 4%. Ces taux d'emploi sont stables sur un an, quel que soit le mode de décompte.

Parmi l'ensemble des établissements assujettis, ceux qui sont couverts par un accord collectif comptent près de 7 340 salariés bénéficiaires de l'OETH, soit 24% de l'ensemble des personnes bénéficiaires. Dans ces établissements, le taux d'emploi direct est sensiblement plus élevé que pour l'ensemble des établissements assujettis. La proportion de travailleurs handicapés en équivalent

temps plein est plus faible dans les établissements de moins de 50 salariés (3,0 %) et plus élevée dans les établissements de 200 à 499 salariés (3,7 %). Par ailleurs, le taux d'emploi direct de salariés handicapés en équivalent temps plein varie de 2,8% pour les établissements du secteur de l'information et de la communication à 4,7% pour ceux du secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (figure 2). Sur un an, il a plus fortement augmenté au sein de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (+0,2 point). En outre, par département, il oscille de 3,7 % dans les Deux-Sèvres à 4,5 % en Dordogne (voir carte).

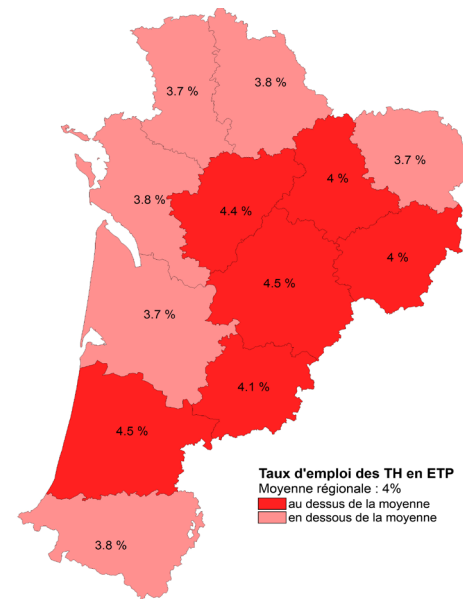
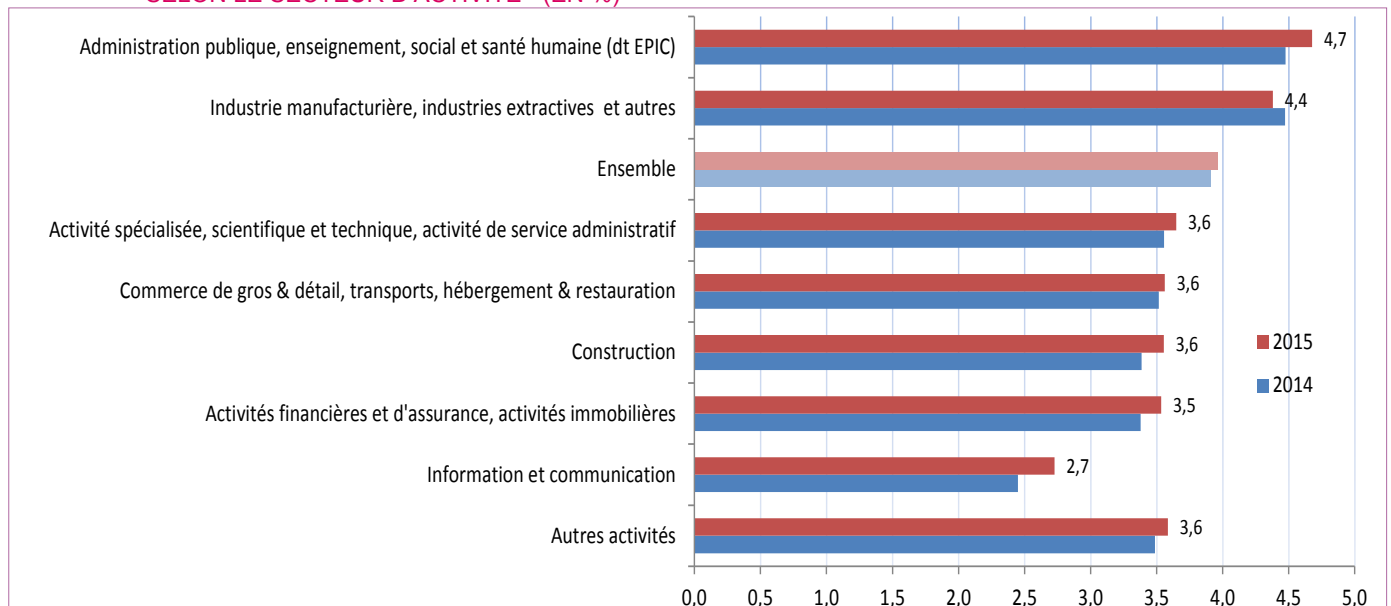


Figure 2 : TAUX D'EMPLOI DIRECT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ⁴ (EN %)



Lecture : en 2015, le taux d'emploi en équivalent temps plein des travailleurs handicapés dans les établissements du secteur de la construction s'élève à 3,6 %.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial de 20 salariés ou plus
Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

⁴ Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence (en équivalent temps plein) / effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L.1111-2 du code du travail).

Les taux d'emploi rapportent le nombre de travailleurs handicapés à l'effectif d'assujettissement. Ils permettent d'apprécier la part réelle qu'occupent les travailleurs handicapés dans l'emploi salarié.

PLUS DE TROIS QUARTS DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS EMPLOIENT DIRECTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'emploi direct de travailleurs handicapés est l'une des modalités permettant aux établissements assujettis de répondre à l'OETH (*encadré 1*) : trois quart des établissements hors accord y recourent.

C'est dans le département de la Haute-Vienne que la proportion d'établissements employant directement des travailleurs handicapés est la plus forte.

Par ailleurs, un peu plus d'un établissement sur dix a conclu un accord spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés (*figure 3*).

Cela se traduit par un taux de recours à l'emploi direct de ces établissements plus élevé que pour l'ensemble des établissements : en 2015, la quasi-totalité d'entre eux a employé directement des bénéficiaires de l'OETH. Enfin, près de 6% des établissements versent uniquement une contribution financière.

Figure 3 : LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS ET L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

	en %		
	2014	2015	France
Etablissements hors accord	87	89	89
Avec emploi direct de travailleurs handicapés	72	75	68
<i>Dont : travailleurs handicapés seulement</i>	34	38	29
<i>travailleurs handicapés + sous-traitance</i>	17	17	13
<i>travailleurs handicapés + sous-traitance + contribution à l'Agefiph</i>	11	11	13
<i>travailleurs handicapés + contribution à l'Agefiph</i>	10	9	13
Sans emploi direct de travailleur handicapé	15	14	21
<i>Dont : contribution à l'Agefiph seulement</i>	5	5	13
<i>contribution financière Agefiph + sous-traitance</i>	10	9	8
Etablissements sous accord	13	11	11
<i>Avec emploi direct</i>	12	10	10
<i>Sans emploi direct</i>	1	1	1

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial de 20 salariés ou plus
Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

MOINS D'ACCORDS SPÉCIFIQUES DANS LES ÉTABLISSEMENTS LES PLUS PETITS

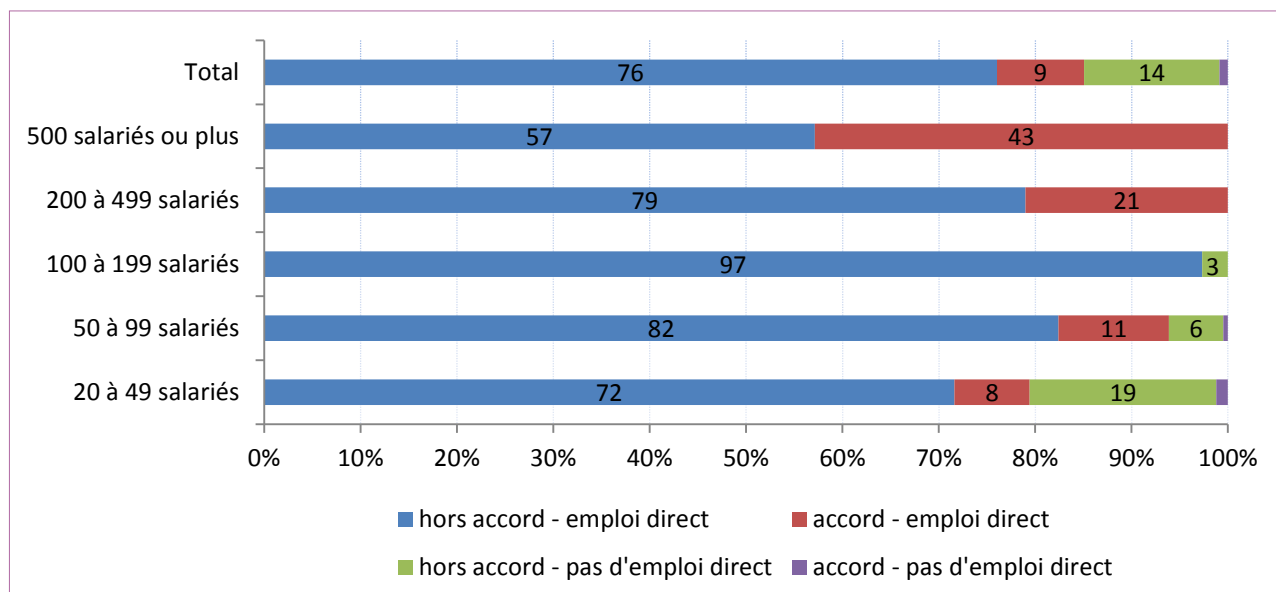
Les modalités de réponse à l'OETH varient sensiblement selon la taille de l'établissement assujetti. Plus l'effectif salarié est important, plus le recours à l'emploi direct augmente : de 80% dans les établissements de 20 à 49 salariés à presque 100% dans les établissements de 500 salariés ou plus (*figure 4*).

Sur l'ensemble de la région, ce sont donc surtout des petits établissements qui n'emploient aucun travailleur handicapé. Les établissements de 20 à 49 salariés répondent à l'obligation légale principalement à l'aide de deux modalités : l'emploi exclusif de travailleur handicapé et l'emploi

de travailleur handicapé combiné avec la signature de contrats de sous-traitance (14 %). Les établissements de plus de 50 salariés combinent plus fréquemment emploi de travailleurs handicapés, contrat de sous-traitance et contribution à l'AGEFIPH pour satisfaire à leur obligation d'emploi.

La part des établissements sous accord augmente aussi avec leur taille. Ainsi, 43% de ceux de 500 salariés ou plus sont couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés, contre seulement 9% des établissements de 20 à 49 salariés.

Figure 4 : RÉPARTITION DES MODALITÉS DE RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT



Lecture : en 2015, 57% des établissements assujettis de 500 salariés ou plus hors accord, emploient directement des travailleurs handicapés.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

La part des recrutements en CDI de travailleurs handicapés décroît avec la taille des établissements : elle passe de 32% dans les établissements de 20 à 49 salariés à 22% dans les établissements d'au moins 500 salariés (figure 5).

Figure 5 : TYPES DE CONTRAT DES NOUVEAUX BÉNÉFICIAIRES RECRUTÉS EN 2015 SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

	Répartition en %		
	CDI	CDD	Intérim et autres *
De 20 à 49 salariés	32	44	24
De 50 à 99 salariés	31	42	27
De 100 à 199 salariés	24	43	33
De 200 à 499 salariés	24	40	36
500 salariés ou plus	22	46	32
Total	28	42	30

* Cela regroupe les contrats d'intérim ainsi que les contrats de mise à disposition (hors ESAT, EA et CDTD)

Lecture : en 2015, parmi les nouveaux bénéficiaires des établissements de 20 à 49 salariés, 44 % sont recrutés en CDD
Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus

Sources : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares

La mise en œuvre de l'OETH varie également selon le secteur d'activité. Les établissements assujettis de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, sont ceux qui, en moyenne, ont le plus souvent recours à l'emploi direct de bénéficiaires de l'OETH (93%), suivis par les établissements de l'industrie (86 %). Ceux du secteur de l'information et de la communication

en emploient directement le moins (69 %). Les établissements assujettis du secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale sont aussi proportionnellement les plus nombreux à être couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés : 29%, contre 3% dans la construction.

Figure 6 : CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH EN %

		Nouvelle-Aquitaine	France
Genre	Hommes	55	56
	Femmes	45	44
Age	15 à 24 ans	2	2
	25 à 39 ans	18	18
	40 à 49 ans	31	29
	50 ans ou plus	49	51
Ancienneté	Moins de 1 an d'ancienneté	11	10
	De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	6	6
	De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	12	12
	De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	19	17
	10 ans ou plus d'ancienneté	52	51
PCS	Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	5	8
	Professions intermédiaires	16	17
	Employés	35	33
	Ouvriers	44	42
Type de contrat	CDI	88	89
	CDD	8	7
	Intérim et autres	4	4
Temps de travail	Temps plein	74	72
	Temps partiel	26	28
Secteur d'activité	Industrie manufacturière, industries extractives et autres	28	28
	Construction	5	5
	Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	25	26
	Information et communication	1	3
	Activités financières et d'assurance, activités immobilières	8	6
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	11	13
	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	19	17
	Autres activités *	3	2

* Autres activités : agriculture, sylviculture, pêche, et diverses activités de service.

Lecture : En Nouvelle-Aquitaine, 55 % des bénéficiaires de l'OETH en emploi sont des hommes.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus

Sources : Agéfiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

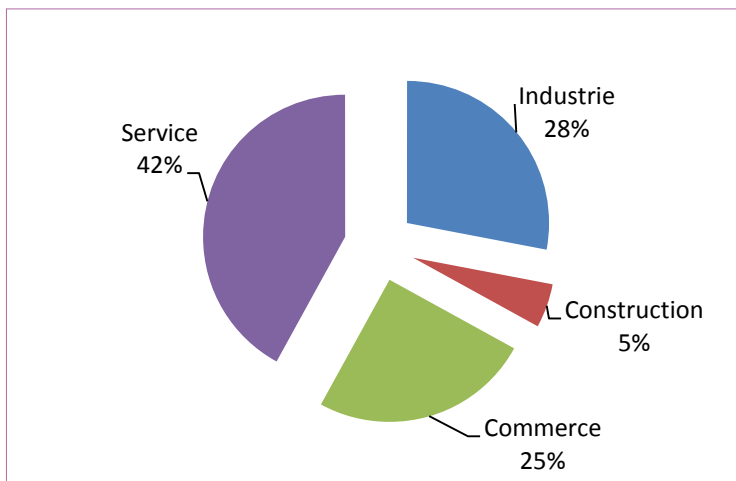
Les bénéficiaires de l'OETH sont nettement plus âgés que l'ensemble des salariés des établissements assujettis à l'OETH : la moitié a 50 ans ou plus, contre un peu moins d'un tiers de l'ensemble des salariés. La part des ouvriers et des employés est plus élevée parmi les bénéficiaires de l'OETH, tandis que les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures y sont sous-représentés.

En 2015, les travailleurs handicapés présentent une ancienneté un peu plus élevée au sein de l'établissement qui les emploie : 52 % d'entre eux ont plus de 10 ans d'ancienneté.

Les travailleurs handicapés sont également plus nombreux à exercer leur activité à temps partiel, chez les femmes (40% contre 27%) comme chez les hommes (25% contre 6%).

Leur répartition sectorielle reflète le recours sectoriel à l'emploi direct total ; ils exercent un peu plus fréquemment leur activité dans l'industrie (28% contre 21%) et le commerce (25% contre 20%). À l'inverse, ils sont légèrement sous-représentés dans l'information et la communication (1% contre 4%). Néanmoins, la part du secteur tertiaire dans sa globalité ne cesse de progresser, à l'image de l'économie régionale.

Figure 7 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SELON LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ



Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus
Sources : Agéfiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

À l'instar des autres salariés, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont majoritairement des hommes (55%), employés en CDI (88%), même si la part des femmes continue à progresser (+2 pts depuis 2014).

Près des trois quarts d'entre eux détiennent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
12 % sont des accidentés du travail ou des victimes de

maladies professionnelles et 5 % des invalides pensionnés. Dans la construction, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont plus nombreuses que dans les autres secteurs d'activités. C'est également le cas, dans une moindre mesure, dans l'industrie manufacturière et dans les transports.



LES DIFFÉRENTES MODALITÉS POUR REMPLIR L'OETH

Un établissement assujéti à l'OETH peut s'acquitter de cette obligation selon cinq modalités :

- en employant des personnes handicapées ;
- en accueillant des personnes handicapées en stage ;
- en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ;
- en faisant application d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés ;
- ou enfin en versant une contribution financière annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La contribution annuelle ne peut excéder 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé (cotisation normale). Toutefois, cette limite est portée à 1 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises, soit qui n'ont employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi et n'ont pas passé de contrat correspondant à ceux mentionnés ci-dessus, d'un montant supérieur à celui fixé par décret, soit n'appliquent aucun accord collectif susmentionné pendant une période supérieure à trois ans (surcotisation).

La loi du 28 juillet 2011 ajoute une condition tenant au montant minimum des contrats. Le décret n° 2012-943 du 1er août 2012 fixe ce montant minimum en fonction du nombre de salariés de l'entreprise, et en retenant les mêmes tranches que pour le calcul de la contribution annuelle normale. Les personnes pouvant être employées au titre de l'OETH doivent appartenir à l'une des catégories suivantes :

- travailleurs ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) ;
- titulaires d'une pension d'invalidité ;
- titulaires d'une carte d'invalidité ;
- bénéficiaires d'une allocation adulte handicapée (AAH) ;
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladie imputables au service.



MODALITÉS DE GESTION DE LA DOETH ET RÉVISION DES DONNÉES

La gestion de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) a été transférée au 1er janvier 2013 à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Ce transfert a eu un impact sur la gestion et le contrôle de la DOETH des années 2011, 2012, 2013 et 2014. Les données de 2015 et des années antérieures sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, sont désormais définitives.

LE DÉCOMPTÉ DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Selon la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008, les bénéficiaires de l'OETH employés sont décomptés en nombre d'« unités bénéficiaires » : leur recensement dépend de leur temps de travail, de leur temps de présence dans l'année et de la durée de validité de leur reconnaissance. S'agissant du temps de travail, un salarié bénéficiaire compte pour une unité et ce quel que soit son contrat (CDI, CDD, intérim, mise à disposition), dès lors que son temps de travail est

égal au moins à un mi-temps. Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance. Si le temps de travail du bénéficiaire est inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle (moins d'un mi-temps), il compte alors pour une demi-unité, au prorata de la durée de présence dans l'établissement pour l'année concernée et de la durée de validité de sa reconnaissance. Dans cette publication, le décompte des salariés bénéficiaires retient également deux autres notions :

- Le nombre de travailleurs handicapés employés « en personnes physiques » : chaque salarié bénéficiaire compte pour une personne à partir du moment où il est recensé comme bénéficiaire au sens de la loi (la quotité de travail n'est pas prise en compte).
- Le nombre de travailleurs handicapés employés « en équivalent emploi à temps plein » : chaque salarié bénéficiaire compte au prorata du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance.

LES NOUVELLES DISPOSITIONS DE L'OETH DE LA LOI MACRON (LOI DU 7 AOÛT 2015, DÉCRET DU 28 JANVIER 2016) / PRISE EN COMPTE À PARTIR DE LA DÉCLARATION 2016

La loi Macron élargit les possibilités offertes aux employeurs pour s'acquitter en partie de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

1 - Peuvent désormais être pris en compte parmi les bénéficiaires :

- les élèves handicapés de moins de 16 ans de l'enseignement général effectuant un stage d'observation en entreprise ou stage de découverte. Sont concernés les élèves pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

- les personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel, en dehors de tout cursus de formation. La personne handicapée doit appartenir à l'une ou l'autre des catégories de bénéficiaires de l'OETH. La durée de l'immersion en entreprise ne peut être inférieure à 35 heures.

2 - les établissements peuvent désormais conclure des contrats de sous-traitance avec des travailleurs indépendants handicapés (reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

2

LES AUTRES FORMES D'EMPLOI

LES BÉNÉFICIAIRES EN CONTRATS D'ALTERNANCE EN 2017

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Dispositif de durée relativement courte et qualifiant, concernant les jeunes qui ont abandonné l'école, ainsi que les demandeurs d'emploi et les salariés en CDI dont la qualification n'est pas adaptée, le contrat de professionnalisation concerne 200 bénéficiaires avec le statut TH. Ce chiffre représente 1,3% de l'ensemble des contrats de professionnalisation en région Nouvelle-Aquitaine et diminue depuis 2015 (dont -25% en un an).

La moitié des bénéficiaires TH de ce type de contrat sont des femmes, conformément à la totalité de ce public. L'âge moyen est de 23 ans (24 ans pour l'ensemble des contrats de professionnalisation), 30% ont plus de 45 ans. La moitié d'entre eux ont un niveau d'étude supérieur au bac (proportion plus faible que pour l'ensemble). Les TH sont sur-représentés dans le secteur tertiaire (près de 85%).

APPRENTISSAGE

Plus ancien, davantage plébiscité, le contrat en apprentissage, d'une durée de un à trois ans, s'adresse désormais aux jeunes néo-aquitains de 15 à 30 ans, préparant un diplôme à finalité professionnelle (dans le secondaire ou le supérieur) ou un titre professionnel. Près de 2% des apprentis sont TH en 2017 (soit environ 500), taux relativement stable depuis cinq ans.

34% d'entre eux sont des femmes, conformément à l'ensemble des apprentis. Un tiers ont moins de 19 ans (35% pour l'ensemble de ces contrats). Le niveau d'étude est moins élevé que pour l'ensemble des apprentis (16% dans le supérieur contre 40%). 20% des 500 bénéficiaires TH ont un handicap moteur et 38% un handicap mental. Deux tiers d'entre eux travaillent dans le secteur tertiaire (18% dans des activités commerciales), contre 58% pour l'ensemble des apprentis.

2 000 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AU SEIN DES 84 ENTREPRISES ADAPTÉES (EA) DE LA RÉGION AQUITAINE

Les entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés ») sont des entreprises du milieu ordinaire du travail employant au moins 80 % de travailleurs handicapés, lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Ces structures bénéficient d'aides de l'Etat ; elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur. Elles peuvent servir de tremplin vers des emplois dans les autres entreprises du milieu ordinaire.

En 2017, les 84 EA agréées sur la région Nouvelle-Aquitaine emploient plus de 2 000 travailleurs handicapés. La part des seniors (plus de 50 ans) n'a cessé de croître et représente plus de 40% de l'effectif de référence régional. L'activité se répartit entre les services et la sous-traitance industrielle avec un développement important depuis plusieurs années des activités de sous-traitance tertiaire. L'employeur le plus important de la région en terme de gestionnaire d'entreprises adaptées est l'association APIHA, située en Lot-et-Garonne, qui emploie 211 salariés handicapés (11% des effectifs régionaux) et génère un CA de 14M d'euros.

LES BÉNÉFICIAIRES EN CONTRATS AIDÉS

4 350 entrées de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en contrats aidés ont été comptabilisées sur l'année 2017 (en baisse, comme l'ensemble des contrats aidés, suite à une décision gouvernementale de diminution de l'enveloppe budgétaire notamment). Ce public représente 17 % des contrats, le taux le plus faible étant celui des emplois d'avenir (3,5% seulement), d'une durée plus longue.

La plupart de ces entrées étaient des CUI-CAE (3 915), soit 9 contrats sur 10 enregistrés dans le secteur non marchand.

À partir de janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences (PEC). Au 30/09/2018, on dénombre 750 contrats PEC concernant des BOE, soit un taux de 20%.

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

L'insertion par l'activité économique (IAE) est un accompagnement dans l'emploi proposé par certaines structures⁵ à des personnes très éloignées de l'emploi (en raison de difficultés liées à l'âge, l'état de santé, la précarité) afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

En Nouvelle-Aquitaine, en 2017, près de 1 500 des 12 000 salariés en insertion dans ces structures sont reconnus comme TH (12,5%).

⁵ Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) regroupent : les entreprises d'insertion (EI) ; les associations intermédiaires (AI) ; les ateliers chantiers d'insertion (ACI) ; les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ; les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ; les régies de quartier (RQ). (cf. article L5132 du code du travail).

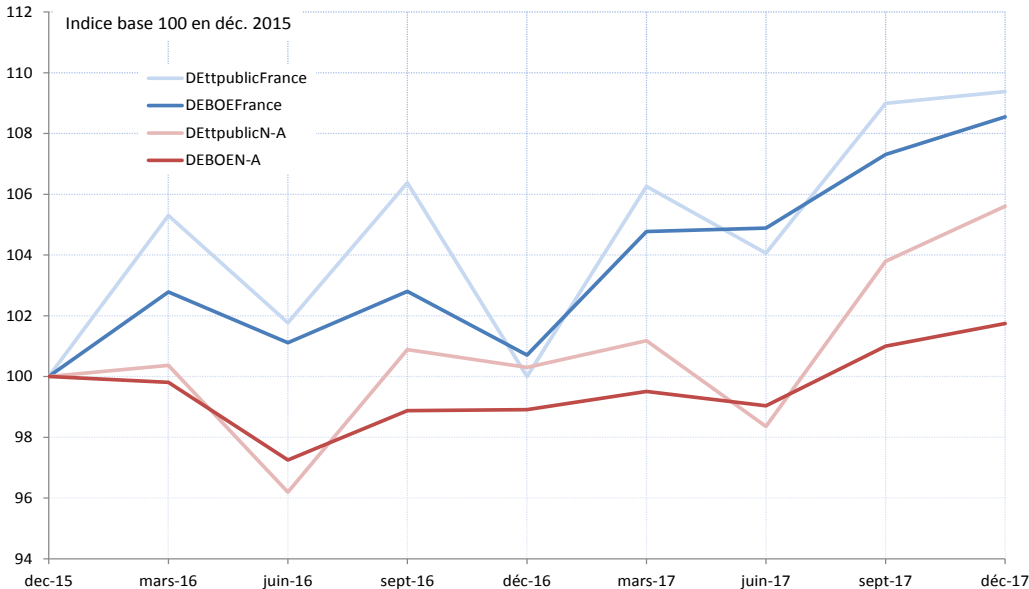


LA DEMANDE D'EMPLOI DES BOE

À fin décembre 2017, plus de 54 200 demandeurs d'emploi sont BOE en Nouvelle-Aquitaine, soit 10,4% de l'ensemble des demandeurs d'emploi (cat. ABC) inscrits

à Pôle emploi, variant de 9,0% en Gironde à 12,4% en Charente (voir carte).

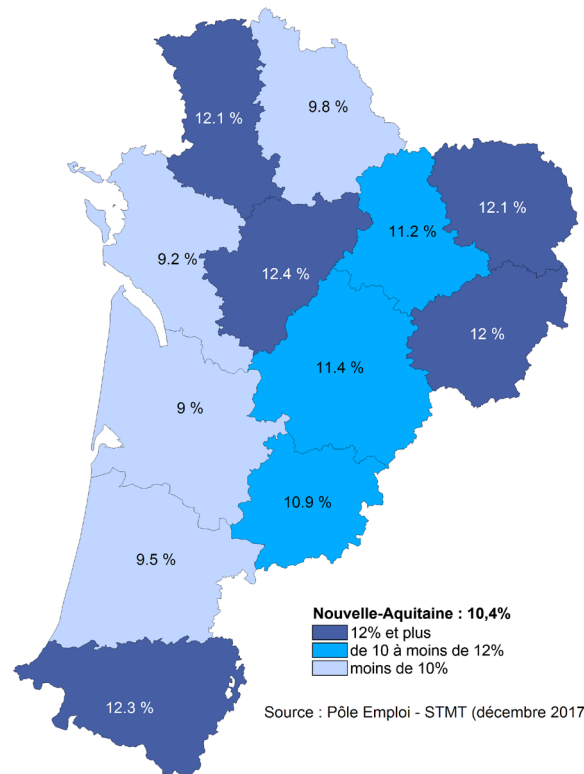
Figure 7 : EVOLUTION DE LA DEFM (CAT. ABC) 2015-2017 PAR TRIMESTRE



Source : Pôle Emploi – STMT (données CVS)

La Nouvelle-Aquitaine est la première région française devant la Bourgogne Franche-Comté où la part de BOE parmi les demandeurs d'emploi est la plus élevée. Au plan national seulement 8,8% des demandeurs d'emploi sont des bénéficiaires de l'obligation.

PART DE LA DEMANDE D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (CAT ABC) PAR DÉPARTEMENT



Source : Pôle Emploi - STMT (décembre 2017)

⁶ Pour les personnes handicapées, sont pris en compte l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les personnes ayant au moins un titre de reconnaissance ainsi que les personnes en instance de reconnaissance. Les évolutions sont à prendre avec précaution du fait notamment de l'irrégularité des remontées d'information par les MDPH sur les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé.

Les DEFM BOE sont majoritairement des hommes, seniors avec un faible niveau de formation, 22% sont bénéficiaires de l'AAH. Près d'un tiers sont au chômage depuis deux ans ou plus, part inférieure de 1,5 point par rapport à décembre 2016.

Près d'un sur quatre recherche un emploi dans le domaine des services à la personne et à la collectivité (gardiennage, entretien, surveillance...). Ils sont « sur-représentés » dans les domaines « Installation et maintenance » (16%) et « support à l'entreprise » (15%), à l'inverse des secteurs du « spectacle » (3%) et de la « banque, assurance, immobilier » (6%).

Pour plus de précisions, voir publications sur : <https://www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr>

RÉFORME EN COURS DE L'OETH (LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel contient plusieurs dispositions relatives aux travailleurs handicapés, notamment en matière de réforme des entreprises adaptées, d'apprentissage et d'obligation d'emploi. Les mesures relatives à l'OETH seront mises en œuvre à partir du 1er janvier 2020 et impacteront les contributions des entreprises à partir de 2021. Elles concerneront notamment :

La mobilisation de tous les employeurs. Tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, devront déclarer les TH qu'ils emploient. Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6% de TH.

Le taux d'obligation d'emploi. Le taux pourra être ajusté, tous les 5 ans, après un débat sur l'emploi des personnes handicapées au Parlement, en concertation avec les acteurs de l'emploi des TH, en tenant compte de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des TH au regard du marché du travail.

Le périmètre de l'obligation. L'entité assujettie sera l'entreprise, en cohérence avec le niveau retenu pour les autres contributions sociales et avec le niveau de définition des politiques RH.

La déclaration et le recouvrement. La DOETH sera réalisée via la DSN, ce qui permettra d'alléger les tâches administratives des entreprises. Le recouvrement de la contribution sera assuré par les URSSAF et les caisses MSA, comme pour les autres contributions sociales.

La valorisation des formes d'emploi. Le plafond de 2% des effectifs salariés prévus pour les stagiaires et les bénéficiaires d'une PMSMP n'apparaît plus dans la loi (modalités à préciser par décret). Une expérimentation est proposée pour favoriser l'accueil des TH intérimaires. Le recours à la sous-traitance est toujours valorisé mais sous la forme d'une déduction de la contribution.

Les accords. Les accords seront limités à 3 ans renouvelables une fois pour retrouver un véritable rôle de levier. Les accords arrivant à échéance après le 1er janvier 2020 pourront être renouvelés une fois, sauf les accords d'établissement.

POUR EN SAVOIR PLUS

- ▶ « Emploi et chômage des personnes handicapées », DARES Synthèse.Stat' n° 17, novembre 2015
- ▶ Barhoumi M., Ruault M., Valat E., « Les accords au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : quelles incidences sur l'emploi et les actions menées par les établissements ? », Dares Analyses n° 065, novembre 2016
- ▶ Chabanon L., « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : comment les établissements s'en acquittent-ils ? », Dares Analyses n° 064, novembre 2016
- ▶ Chabanon L., « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2014. Un taux d'emploi direct en légère hausse », Dares Résultats n° 066, novembre 2016
- ▶ Barhoumi M., « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 », Dares Analyses n° 32, mai 2017
- ▶ Site de l'Association du fond de gestion pour l'insertion professionnelle des personnes handicapés www.agefiph.fr

Responsable éditorial :

Isabelle Notter
Directrice régionale

Rédaction

Jérôme scarabello
ESE-Etudes Statistiques Evaluation

DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine

Immeuble le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX cedex
☎ : 05 56 00 07 77

Maquettage : Corinne Urban

Service Communication Direccte Nouvelle-Aquitaine

n° ISSN : 0231-6889

na.statistiques@direccte.gouv.fr