



L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN NORD - PAS-DE-CALAIS

Bilan de l'année 2009 :
une forte progression des embauches
encouragée par la loi du 11 février 2005



Entreprises
Emploi
Economie

Direccte Nord - Pas-de-Calais
Mission Synthèse




PÔLE

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN NORD – PAS-DE-CALAIS

**Bilan de l'année 2009 : une forte progression des embauches
encouragée par la loi du 11 février 2005**

Directrice de la publication : **Annaïck LAURENT**

Rédaction : **Martine LEBLANC** - Directe / Mission Synthèse



La loi du 10 juillet 1987 a institué une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à tous les établissements du secteur privé et public à caractère industriel et commercial employant vingt salariés et plus, dans une proportion de 6 % de leur effectif salarié. Afin d'améliorer l'insertion de cette catégorie de travailleurs, la loi du 11 février 2005 a apporté un certain nombre de modifications et, pour la première fois, prévu une contribution majorée pour les établissements qui remplissent leur obligation en versant uniquement, durant quatre années consécutives, une contribution à l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph).

La loi a également étendu l'obligation aux établissements publics (ils ne sont cependant pas concernés par ce bilan).

Les bilans de l'obligation portant sur les années 2006 à 2008* montrent que le nombre des établissements de la région employant au moins un travailleur handicapé ne cesse de croître. Cependant, à fin 2008, 30 % des établissements de 20 salariés et plus n'emploient encore aucun travailleur handicapé.

Au cours de l'année 2008, l'État et l'Agefiph ont donc porté leurs efforts vers ces établissements auprès desquels une action de sensibilisation a été menée, afin de les inciter à embaucher des bénéficiaires de la loi et leur éviter une contribution majorée.

De plus, la loi du 1^{er} décembre 2008 a apporté de nouvelles modifications afin d'encourager l'embauche de travailleurs handicapés et de mieux prendre en compte le temps de travail réellement effectué par les bénéficiaires.

Ce nouveau bilan montre une nette progression des embauches suite à ces nouvelles dispositions législatives et, par conséquent, du nombre d'établissements employant au moins un travailleur handicapé et ce, dans un contexte économique défavorable. Une analyse plus fine est menée sur les établissements à quota 0, c'est-à-dire ceux qui ont versé uniquement une contribution à l'Agefiph de 2006 à 2009.

* « Premier bilan de la loi du 11 février 2005 portant réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la région Nord – Pas-de-Calais – 2006 Une année de transition » Panorama n° 60 - 10/2008. DRTEFP Nord - Pas-de-Calais.

« Bilan 2007 de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : plus d'établissements choisissent d'embaucher ». Panorama n° 68 – 12/2009. DRTEFP Nord - Pas-de-Calais.

« L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus en Nord – Pas-de-Calais. Bilan de l'année 2008 » Les Synthèses de la Direccte - n° 4 - 03/2011.

I - UN CONTEXTE EN FORTE ÉVOLUTION

Nette progression du nombre de bénéficiaires dans un contexte économique difficile

En 2009, le nombre d'établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé¹, assujettis en région Nord - Pas-de-Calais à la loi de 2005 sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, est en légère baisse (-1,3 %, 5 705 établissements). La part des établissements assujettis appartenant au secteur tertiaire continue à progresser lentement pour atteindre 62,6 % des établissements assujettis en 2009 contre 62,1 % en 2008.

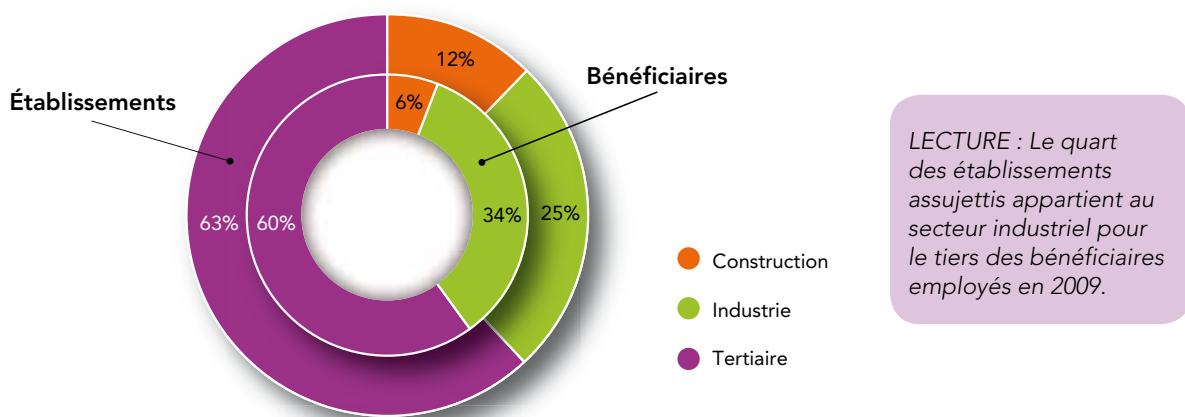
Les effectifs d'assujettissement déclarés au 31 décembre 2009 enregistrent une baisse pour la première fois depuis 2006 (-2,5 %), ceci dans un contexte de fort ralentissement économique et de baisse générale de l'emploi salarié. Cependant, malgré cette mauvaise conjoncture qui, en règle générale, pénalise toujours plus fortement les personnes handicapées à la recherche d'un emploi, le nouveau système de pénalisation renforcé mis en place par la loi de 2005 (cf. encadré 1 : mise en place de la sur-contribution) s'est révélé être un levier efficace pour accroître les embauches de nouveaux bénéficiaires. Celles-ci ont été presque deux fois plus nombreuses en 2009 par rapport à l'année précédente. Le nombre total de bénéficiaires employés en 2009 est de 20 600 en région Nord - Pas-de-Calais. Ce nombre, en forte hausse, ne peut être directement comparé à ceux des années antérieures. Il n'est pas uniquement le fait de cette sur-pénalisation et découle en partie de modifications dans les règles de calcul des bénéficiaires et notamment de la suppression de la règle de présence minimale de 6 mois dans l'établissement (cf. encadré 1 : nouvelles dispositions apportées par la loi du 1^{er} décembre 2008). Il résulte aussi d'un meilleur remplissage de la déclaration par les établissements couverts par un accord sur l'emploi de personnes handicapées.

Cette forte augmentation du nombre de travailleurs handicapés est surtout due aux établissements tertiaires qui emploient 60 % des bénéficiaires, contre 53,0 % en 2008 (graph 1).

Le taux d'emploi, c'est-à-dire le nombre de travailleurs handicapés en équivalent temps plein rapporté à l'effectif d'assujettissement, progresse ainsi nettement en 2009 pour atteindre 3,0 %, contre 2,7 % au niveau national. Cet indicateur est calculé pour les établissements n'ayant pas signé d'accord sur l'emploi des personnes handicapées (cf. encadré 2, p. 11).

NB : ce taux ne peut être comparé à celui des années antérieures (2,6 % en 2008 pour la région), en raison du nouveau mode de décompte des bénéficiaires.

Graph 1 : Répartition des établissements assujettis et des bénéficiaires par secteur d'activité
Année 2009 - Région Nord - Pas-de-Calais



Source : Directe Nord - Pas-de-Calais - DOETH 2009

Le poids des bénéficiaires de la région comparé à ceux de la France entière est de 6,4 %. Il est identique au poids des effectifs salariés des établissements de 20 salariés et plus de la région par rapport à la France entière.

¹ Le secteur privé désigne ici les établissements privés ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (EPIC).

**Encadré 1 : Nouvelles dispositions apportées par la loi du 1er décembre 2008
(décret du 9 juin 2009)**

1/ élargissement des catégories de stages permettant aux établissements d'accueillir des stagiaires handicapés, au-delà des stages de la formation professionnelle, toujours dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. La durée minimale du stage passe à 40 heures au lieu de 150 heures. Il doit s'achever dans l'année pour être pris en compte.

2/ nouveau décompte des bénéficiaires :

- suppression de la règle de présence minimale de 6 mois dans l'établissement afin de tenir compte du temps de travail réellement effectué. La valeur du temps de présence pour un bénéficiaire est calculée désormais au prorata de son temps de présence sur l'année, quelle que soit la nature du contrat de travail (= nbre de jours de présence/365).
- le temps partiel est décompté de la façon suivante : à partir d'un mi-temps (50 %) et au-delà, le bénéficiaire compte pour 1. En dessous d'un mi-temps, il compte pour 0,5.

La prise en compte de la validité de la reconnaissance ne change pas ; elle est fonction de sa durée de validité par rapport au temps de présence.

La valeur du bénéficiaire est calculée comme suit :

valeur de son temps de travail * valeur de son temps de présence * valeur de la validité de sa reconnaissance.

Mise en place de la sur-contribution

Le calcul de la contribution dépend d'un coefficient appliqué au Smic en vigueur, par unité bénéficiaire manquante. La loi du 11 février 2005 a mis en place une contribution majorée à 1 500 fois le Smic pour les établissements qui, pendant 4 ans, n'ont pas employé de bénéficiaire, ni passé de contrat de sous-traitance avec un Esat, EA ou CDTD², ni appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Ces établissements sont dénommés à quota 0. L'accueil d'un stagiaire n'est pas pris en compte. Cette sur-contribution est appliquée pour la première fois en 2010 et concerne les établissements à quota 0 pour les déclarations 2006 à 2009. Elle ne s'applique pas pour les établissements ayant un pourcentage d'Ecap (emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières) d'au moins 80 %. En cas d'action positive mais insuffisante, le coefficient reste à 400, 500 ou 600 selon l'effectif de l'entreprise dont relève l'établissement.

² Esat = établissement ou service d'aide par le travail. EA = entreprise adaptée. CDTD = centre de distribution de travail à domicile.

II - UN CHANGEMENT DANS LE CHOIX DES MODALITÉS DE RÉPONSE À LA LOI

Les établissements ont embauché presque deux fois plus en 2009...

En 2009, 1 128 établissements ont procédé à une embauche, ce qui représente 20 % des établissements assujettis (contre 13 % en 2008). Ces embauches ont concerné **2 300 personnes handicapées** (contre 1 250 en 2008) soit une hausse de 84 %. Le taux d'embauche³ atteint 11,1 % contre 7,1 % en 2008.

7 embauches sur 10 ont eu lieu dans le secteur tertiaire (1 660 nouveaux bénéficiaires), dont 30 % concernent des établissements de 20 à 49 salariés. Comme les années précédentes, ce sont les commerces qui ont effectué le plus grand nombre d'embauches (19 % du total des embauches), et principalement les commerces de détail (14,5 % du total des embauches). Avec moitié moins d'embauches, arrivent ensuite les services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (8 %) constitués principalement par les entreprises de nettoyage. Viennent ensuite les services logistiques des transports (6 %).

Deux embauches sur dix ont concerné le secteur industriel (480 nouveaux bénéficiaires). La plus grande part des embauches revient aux établissements de 100 à 199 salariés (27 %), suivie par les établissements de moins de 50 salariés (24 %). Comme les années précédentes, c'est l'industrie alimentaire qui embauche le plus de bénéficiaires (8 % des embauches). 7 % des embauches ont eu lieu dans la construction (154 nouveaux bénéficiaires).

...mais en majorité sur des contrats précaires

Les embauches de travailleurs handicapés se sont à peu près également réparties entre contrats en CDI, en CDD et en intérim (cf. tableau 1). Ce sont surtout les recrutements en CDD qui ont fortement progressé, leur fréquence ayant plus que doublé par rapport à 2008⁴. **Ainsi, la majorité des embauches pour répondre à une obligation plus fortement pénalisée, se fait principalement sous une forme particulière d'emploi (CDD ou intérim)**, soit 7 embauches sur 10 (69,4 %, contre 56 % au niveau national). Seulement un peu plus de la moitié des personnes embauchées en 2009 étaient encore présentes dans les établissements au 31 décembre 2009. Si la grande majorité des personnes embauchées par intérim sont sorties en cours d'année (84 %), c'est un peu plus du tiers des personnes embauchées sous CDD qui sont parties en cours d'année (36 %). La durée moyenne des contrats des nouveaux embauchés est un peu plus longue pour le CDD (3,3 mois) que pour l'intérim (2,9 mois). D'autre part, les nouvelles embauches sont effectuées le plus souvent sur des contrats courts : les contrats de moins de trois mois représentent 59 % des embauches en CDD et 67 % des embauches en intérim.

Le CDD est le contrat d'embauche le plus fréquemment utilisé dans le tertiaire. Dans l'industrie et la construction, ce sont les contrats intérimaires qui prédominent avec plus d'une embauche sur deux. Les CDI ne représentent plus que trois embauches sur dix ; deux sur dix dans l'industrie (cf. tableau 1).

D'autre part, les embauches à temps partiel ont aussi fortement progressé pour atteindre 30,5 % des embauches en 2009, contre 18,4 % en 2008. Le temps partiel est présent dans 43,2 % des contrats d'embauche en CDD et dans 40,5 % des recrutements en CDI. Par contre, le temps partiel est marginal dans les recrutements sous forme d'intérim (4,2 %).

³ Taux d'embauche = nombre d'embauches rapporté au nombre de bénéficiaires x 100. La progression est aussi liée aux changements de décompte des bénéficiaires.

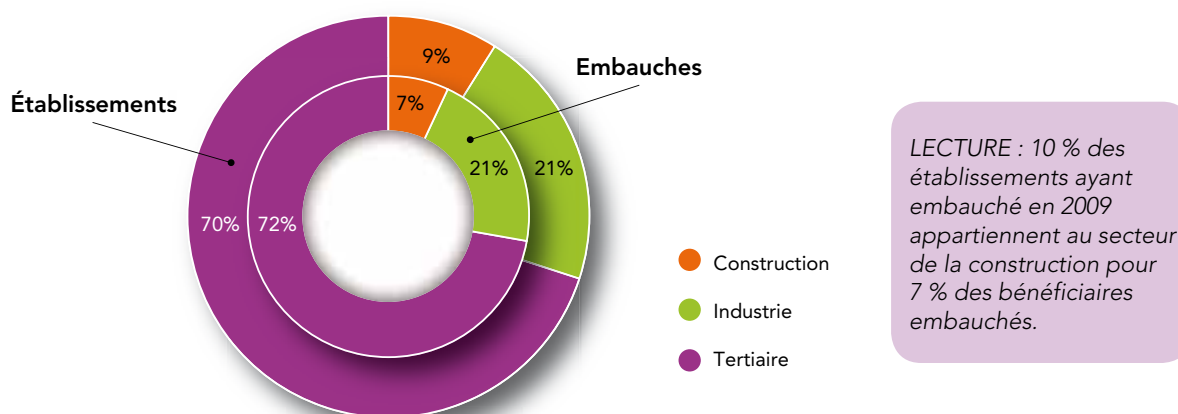
⁴ La part des embauches en CDD était de 15,8 % en 2008, celle des CDI de 37,8 % et des intérim de 45,1 %. Les données sont difficilement comparables entre les deux années, en raison de la suppression du seuil minimum de six mois de présence en CDI ou CDD.

Tableau 1 : Nature des embauches par grand secteur d'activité et par taille d'établissement
Année 2009 - région Nord - Pas-de-Calais

	Répartition des embauches	Temps partiel	CDI	CDD	Intérim	Mise à disposition
Construction	6,7 %	4,5 %	33,8 %	14,3 %	51,9 %	0,0 %
Industrie	21,0 %	6,8 %	23,7 %	20,5 %	55,2 %	0,6 %
Tertiaire	72,2 %	39,8 %	32,4 %	45,6 %	20,6 %	1,4 %
Total	100,0 %	30,5 %	30,6 %	38,3 %	30,0 %	1,1 %
20 à 49 sal.	7,7 %	36,6 %	35,9 %	40,7 %	23,2 %	0,3 %
50 à 99 sal.	11,5 %	33,0 %	32,3 %	40,0 %	27,0 %	0,8 %
100 à 199 sal.	15,4 %	28,3 %	27,8 %	27,8 %	43,3 %	1,0 %
200 à 499 sal.	15,4 %	22,7 %	26,8 %	37,2 %	35,1 %	0,8 %
500 sal. et +	50,0 %	29,2 %	27,1 %	45,4 %	23,6 %	3,8 %
Total	100,0 %	30,5 %	30,6 %	38,3 %	30,0 %	1,1 %

Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais - DOETH 2009

Graph 2 : Répartition des établissements ayant embauché et des embauches par secteur d'activité -
Année 2009 Région Nord - Pas-de-Calais



Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais - DOETH 2009

Le poids des bénéficiaires embauchés en 2009 dans la région par rapport à la France est de 7,0 % (soit légèrement supérieur au poids de ses effectifs, 6,4 %).

Les établissements qui répondent à l'obligation par l'emploi seul sont de plus en plus nombreux

En 2009, les établissements de la région ont donc porté leur effort sur l'embauche de personnes handicapées et particulièrement en répondant entièrement à leur obligation par l'emploi seul. Celui-ci passe de 16,8 % en 2008 à 27,6 %, soit + 10,8 points (cf. graph 3).

Les établissements ayant choisi une solution mixte (4 établissements sur 10), c'est-à-dire l'emploi et/ou la sous-traitance avec le secteur protégé et/ou le versement d'une contribution à l'Agefiph, ont également privilégié l'emploi direct puisque les unités correspondant aux contrats de sous-traitance ont diminué de près de 10 % entre 2008 et 2009 (toutes modalités de réponse comprises)⁵. Au total, si on cumule emploi seul et solutions mixtes, ce sont près de 7 établissements sur 10 (68,3 %) qui ont occupé au moins un travailleur handicapé au cours de l'année 2009, contre 6 sur 10 en 2008 (61,5 %). Les établissements couverts par un accord collectif sur l'emploi de personnes handicapées sont plus nombreux en 2009 (+ 18,8 %) ; leur part atteint 9,7 % contre 8,1 % en 2008.

⁵ Le recours à la sous-traitance est par ailleurs limité puisqu'elle ne peut concourir qu'à hauteur de 50 % de l'obligation d'emploi.

Si on inclut les établissements ayant signé un accord sur l'emploi de personnes handicapées⁶, ce sont près de 8 établissements sur 10 qui répondent de façon positive à l'obligation d'emploi, soit 78 % contre 65 % en 2006.

À l'opposé, deux établissements sur dix n'emploient aucun travailleur handicapé (contre trois sur dix en 2006), et un sur dix verse uniquement une contribution à l'Agefiph (soit 584 établissements dans la région).

La région fait mieux que la France en matière d'action positive liée à l'emploi

La part des établissements régionaux ayant entrepris une action positive en employant au moins un travailleur handicapé ou ayant conclu un accord, est supérieure de 4 points à la moyenne française (78 % contre 74 % pour la France entière). Ce différentiel positif pour la région est dû au choix plus fréquent d'une solution mixte (41 % contre 36 % en France), ainsi qu'une part un peu plus élevée d'établissements couverts par un accord (10 % contre 9 %).

En conclusion, face à un taux d'emploi qui progressait très peu et des embauches qui ne dépassaient pas le millier de personnes handicapées chaque année dans la région, la loi du 11 février 2005, en instituant une sur-contribution, a accéléré fortement l'embauche de cette catégorie de travailleurs. Cependant, la part des contrats précaires domine et est supérieure en région à la moyenne nationale.

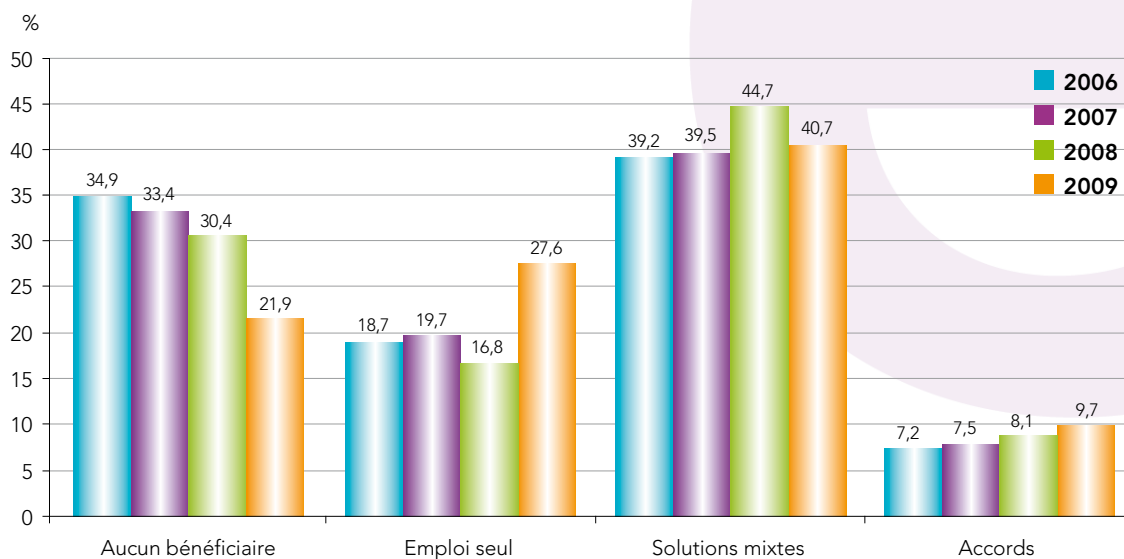
Tableau 2 : Répartition des établissements assujettis selon les modalités de réponse à l'obligation d'emploi - Région Nord - Pas-de-Calais (en %)

	2006	2007	2008	2009*	France 2009
Emploi direct de TH (au moins 1 TH)	57,9	59,1	61,5	68,3	65
<i>dont Emploi seul</i>	18,7	19,7	16,8	27,6	29
<i>TH + sous-traitance avec le secteur protégé</i>	7,7	7,1	7,2	10,7	9
<i>TH + sous-traitance + contribution Agefiph</i>	13,2	13,9	14,9	14,0	12
<i>TH + contribution Agefiph</i>	18,3	18,4	22,6	16,0	15
Éts avec accord spécifique	7,2	7,5	8,1	9,7	9
Pas d'emploi direct de TH	34,9	33,4	30,4	21,9	26
<i>dont Contribution Agefiph uniquement (quota 0)</i>	25,9	24,0	21,2	10,2	11
<i>Contribution Agefiph + sous-traitance</i>	9,0	9,4	9,2	11,7	15
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100
Éts ayant entrepris une action positive liée à l'emploi (emploi direct + accord)	65,1	66,6	69,6	78,0	74

*Les données de 2009 ne sont pas strictement comparables à celles des années antérieures.
Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais - DOETH 2009

⁶ L'accord doit obligatoirement comporter 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, plan de maintien dans l'emploi. L'accord doit être agréé par l'Etat.

Graph 3 : **Évolution des réponses à la loi par les établissements - Années 2006 à 2009**
Région Nord - Pas-de-Calais



Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais - DOETH 2009

Un effort vers l'emploi davantage mené par les établissements du tertiaire...

Historiquement, le secteur industriel possède le meilleur taux d'emploi de travailleurs handicapés. Il atteint 3,6 % en 2009 contre 2,7 % pour le tertiaire, 2,8 % pour l'agriculture et 2,5 % pour la construction⁷.

Ainsi, la part des établissements répondant de façon positive à leur obligation par l'emploi (emploi seul ou solutions mixtes ou accord spécifique) atteint le niveau le plus élevé dans l'industrie : 82,3 % en 2009 (+ 4,1 pts). Elle est surtout liée à la part plus importante des solutions mixtes qui sont choisies par un établissement industriel sur deux, et notamment un recours plus fréquent à la sous-traitance (cf. tableau 3). La part des solutions mixtes baisse cependant en 2009 dans ce secteur au profit de l'emploi seul qui concerne près de trois établissements industriels sur dix.

L'action positive par l'emploi est moins fréquente pour les établissements tertiaires (77,5 %), mais elle progresse de 10 points par rapport à 2008⁸. C'est le secteur qui conclut le plus d'accords spécifiques et dont le nombre est en augmentation alors que cette solution ne progresse pas dans l'industrie.

Dans la construction, 72,9 % des établissements ont effectué une action positive par l'emploi en 2009 (+ 9,6 pts). Ce secteur possède la part la plus importante d'établissements répondant uniquement par l'emploi seul et qui enregistre la plus forte progression (31,6 % contre 16,6 % en 2008). Malgré la forte proportion d'emplois exigeant des aptitudes particulières, ce secteur parvient néanmoins à maintenir dans l'emploi ses salariés accidentés ou victimes de maladies professionnelles et reconnus handicapés. Par contre, ce secteur utilise moins souvent les solutions mixtes dont la sous-traitance et quasiment pas d'accord spécifique. Par conséquent, la part des établissements sans aucun bénéficiaire y est la plus élevée (27,0 %)⁹.

⁷ Le taux d'emploi est calculé comme le rapport des bénéficiaires en équivalent temps plein sur les effectifs des établissements assujettis, hormis ceux couverts par un accord.

⁸ Rappelons que les modalités de décompte des bénéficiaires ont changé et qu'il s'agit d'une progression toute relative.

⁹ Hormis l'agriculture qui ne représente que 20 établissements assujettis dans la région en 2009.

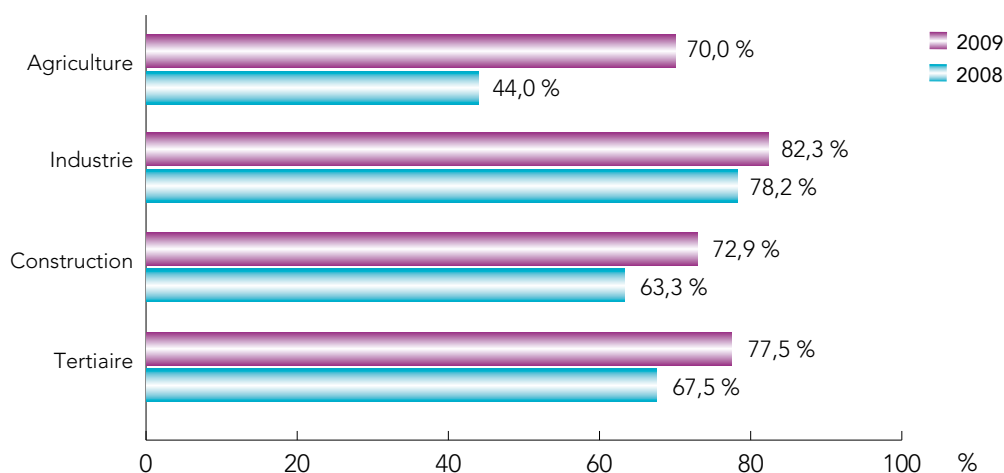
Tableau 3 : Modalités de réponse à la loi par grand secteur d'activité et par taille d'établissement
Région Nord - Pas-de-Calais (en %)

	Emploi seul		Solutions mixtes		Accord		Aucun bénéficiaire		Taux d'emploi	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Agriculture	4,0	35,0	40,0	35,0	56,0	0,0	56,0	30,0	2,0	2,8
Industrie	17,7	28,3	57,6	51,2	21,8	2,8	21,8	17,8	3,2	3,6
Construction	16,6	31,6	45,8	40,9	37,0	0,4	37,0	27,0	2,1	2,5
Tertiaire	16,4	26,5	39,3	36,6	32,4	14,4	32,4	22,5	2,4	2,7
20 à 49 salariés	20,3	35,4	30,0	25,3	42,4	8,8	42,4	30,5	2,1	2,7
50 à 99 salariés	13,5	18,8	58,0	57,6	21,4	9,2	21,4	14,5	2,4	2,8
100 à 199 salariés	11,4	15,0	74,8	72,0	6,7	8,8	6,7	4,2	2,7	2,9
200 à 499 salariés	6,7	8,5	77,2	74,4	0,6	16,5	0,6	0,6	2,8	3,0
500 salariés et plus	4,2	6,1	66,9	62,6	0,0	30,4	0,0	0,9	3,3	3,6

*Les données de 2009 ne sont pas strictement comparables à celles des années antérieures.

Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais - DOETH 2009

Graph 4 : Part des établissements avec action positive (employant au moins 1 TH, y compris avec accord) selon le secteur d'activité - Région Nord - Pas-de-Calais



Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais - DOETH 2009

...et les petits établissements

La quasi-totalité des établissements assujettis de 200 salariés et plus répondent à l'obligation d'emploi par une action positive par l'emploi (99,3 %). La part de l'emploi seul et celle des établissements avec accord ont progressé. Ainsi, 20 % des établissements d'au moins 200 salariés sont couverts par un accord spécifique (contre 18,8 % en 2008).

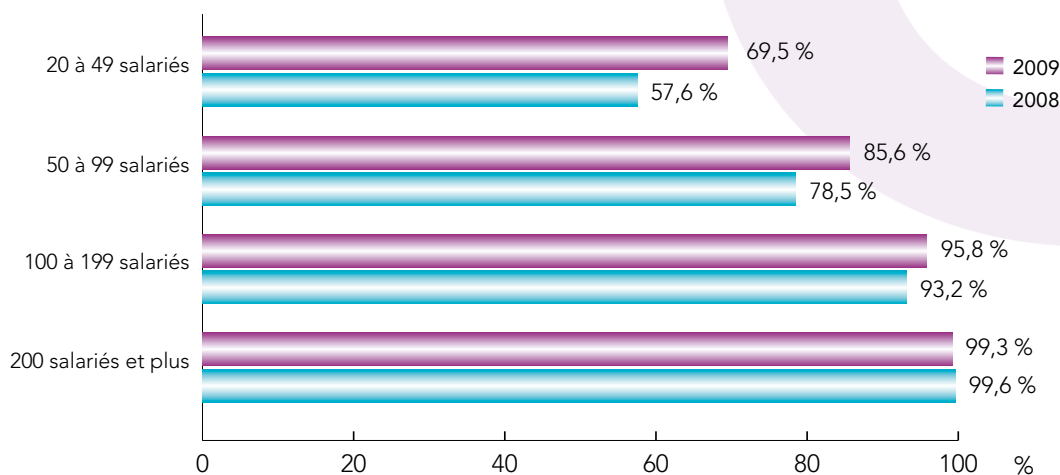
Pour les établissements de moins de 200 salariés, la proportion de ceux ayant répondu à l'obligation de façon positive par l'emploi diminue au fur et à mesure que leur taille décroît. Elle atteint 95,8 % pour la taille 100 à 199 salariés pour descendre à 69,5 % pour la taille 20 à 49 salariés. Mais il faut souligner que ce sont les plus petits établissements (20 à 49 salariés) qui enregistrent la plus forte progression en matière d'action positive, soit + 11,9 pts par rapport à 2008 (cf. graph 5). Cette action positive s'est traduite par une progression nette de « l'emploi seul », progression plus forte à mesure que la taille diminue¹⁰. Par exemple, pour la tranche d'effectifs 20-49, l'emploi seul passe de 20,3 % à 35,4 % entre 2008 et 2009 (+ 15,1 pts). Pour la tranche 50-99, l'emploi seul passe de 13,5 % à 18,8 % (+ 5,3 pts).

¹⁰ Même si dans la tranche 20-49 salariés, les 6 % correspondent à 1 ou 2 bénéficiaires.

Conséquence directe de ce qui précède : le taux d'emploi progresse avec la taille des établissements, oscillant entre 2,7 % et 3,6 % (cf. tableau 3).

Trois établissements sur dix entre 20 et 49 salariés n'ont employé aucun bénéficiaire en 2009, contre plus de quatre sur 10 en 2008.

Graph 5 : **Part des établissements avec action positive (avec au moins 1 TH, y compris avec accord) par taille d'effectif - Région Nord - Pas-de-Calais**



Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais - DOETH 2009

En conclusion, le choix des établissements entre les diverses modalités de réponse à la loi a été marqué par un changement net en 2009. Dans chacun des secteurs d'activité et quelle que soit la taille de l'établissement, les employeurs se sont davantage tournés vers l'emploi de personnes handicapées, soit en procédant à des embauches, soit en concluant un accord spécifique. De ce fait, la part des solutions mixtes diminue. Il faut souligner l'effort particulier entrepris par les petits établissements pour répondre entièrement à leur obligation par l'emploi seul.

Encadré 2 : **Les modalités de réponse à la loi**

Les établissements disposent de plusieurs modalités pour s'acquitter de leur obligation :

- 1 - l'emploi direct : ils peuvent recruter des bénéficiaires prévus par l'art. L 5212-13 du Code du Travail. Ils peuvent également accueillir des bénéficiaires en tant que stagiaires, effectuant un stage relevant de la formation professionnelle ou autres, dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. La durée du stage ne peut être inférieure à 40 heures.
- 2 - l'emploi indirect : ils peuvent conclure des contrats de sous-traitance, de fourniture, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) agréés.
- 3 - la mise en œuvre d'un accord pluriannuel (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Cet accord doit comporter 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, plan de maintien dans l'emploi (art. L 5212-8 et 17 du Code du Travail).
- 4 - le versement d'une contribution financière à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour répondre à toute ou partie de leur obligation et ce pour chaque unité bénéficiaire manquante.

Les établissements à quota 0

Ce sont les établissements qui, pendant 4 ans, n'ont :

- employé aucun bénéficiaire (l'accueil d'un stagiaire handicapé ne compte pas),
- passé aucun contrat avec un Esat, EA ou CDTD,
- appliqué aucun accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés.

Ces établissements sont redevables d'une contribution Agefiph calculée sur 1 500 fois le Smic horaire, quel que soit leur effectif de salariés. Par contre, les établissements dont le nombre d'Ecap (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière) est égal ou supérieur à 80 % des effectifs, sont exemptés de la sur-contribution et se voient appliqués un coefficient de 40 fois le Smic horaire.

Toutefois, pour la première mise en œuvre de cette disposition, (établissements à quota 0 de 2006 à 2009), les établissements de 20 à 49 salariés se sont vus appliqués un délai supplémentaire de 6 mois, jusqu'au 1^{er} juillet 2010, pour réaliser une « action positive »¹¹, ceci en raison du contexte économique exceptionnel et des difficultés spécifiques à remplir leur obligation en raison de leur taille.

La mise en œuvre de la sur-contribution a fortement incité les établissements qui étaient à quota 0 de 2006 à 2008 à effectuer une « action positive » en 2009, ou en 2010 pour les établissements de moins de 50 salariés qui ne l'avaient toujours pas fait. Au nombre de 330 établissements à quota 0 dans la région de 2006 à 2008, ceux-ci ne sont plus que **64 à devoir s'acquitter de la sur-contribution pour l'exercice 2009**. La plupart sont situés dans la zone d'emploi de Lille.

90 % sont des établissements appartenant au secteur tertiaire dont la plupart ont une activité du tertiaire supérieur : activités spécialisées scientifiques et techniques (13 établissements), activités financières et d'assurance (9 Ets), information et communication (7 Ets). Les autres secteurs les plus représentés sont le commerce (15 Ets) et la restauration (5 Ets).

L'industrie est peu représentée (4 Ets de moins de 50 salariés) et dans des secteurs divers : industrie alimentaire, imprimerie, fabrication d'équipements électriques et industrie du papier-carton.

Ce sont en majorité de petits établissements : 53 ont moins de 50 salariés (8 sur 10), et 38 ont entre 20 et 29 salariés (6 sur 10).

Parmi les établissements de moins de 50 salariés, les secteurs les plus présents sont les commerces (12 Ets) et les activités spécialisées scientifiques et techniques (11 Ets).

Parmi les établissements de 50 salariés et plus, on trouve l'information et communication (4 Ets), le commerce de gros (3 Ets), les activités scientifiques, techniques ou financières (4 Ets).

Tableau 4 : Répartition des Éts à quota 0 de 2006 à 2009 par secteur d'activité et taille
Région Nord - Pas-de-Calais

	Éts de moins 50 salariés		Éts de 50 salariés et plus		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Construction	*	3,8 %	0	0 %	*	3,1 %
Industrie	*	7,5 %	0	0 %	*	6,3 %
Tertiaire	47	88,7 %	11	100,0 %	58	90,6 %
TOTAL	53	100,0 %	11	100,0 %	64	100,0 %

* secret statistique

Source : Agefiph – DOETH 2009

Le bilan de l'obligation dépend surtout de la structure économique des territoires

Comme les années précédentes, le Pas-de-Calais possède le meilleur taux d'emploi : 3,4 % ; avec en tête, les zones d'emploi de Saint Omer et Béthune-Bruay (4,3 %). Ces deux territoires sont les deux zones d'emploi les plus industrialisées de la région. Les établissements industriels possèdent traditionnellement un poids plus élevé de bénéficiaires (accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles) parmi leurs effectifs.

Le Nord présente un taux d'emploi de 2,8 %, avec un taux plus élevé dans le Nord-Valenciennes : 3,1 % contre 2,7 % pour le Nord-Lille, et comme les années précédentes, le taux d'emploi le plus faible revient à la zone d'emploi de Lille (2,2 %). C'est aussi dans cette zone, qu'une majorité d'établissements n'a pas répondu positivement à l'obligation sur une durée de quatre ans (la zone regroupe 6 établissements à quota 0 sur dix).

La part des établissements ayant effectué une action positive liée à l'emploi a évidemment progressé dans chaque territoire et particulièrement dans les zones d'emploi de Saint Omer et Berk-Montreuil. Les parts les plus élevées sont enregistrées dans les zones de Maubeuge et Calais. Cependant, ces deux zones présentent des disparités importantes. La zone d'emploi de Maubeuge (à fort taux de chômage) présente un taux d'embauche peu élevé, mais par contre, un des meilleurs taux d'emploi (4,1 %). La zone de Calais (également à fort taux de chômage) présente un taux d'embauche peu élevé mais un faible taux d'emploi (2,7 %). Par ailleurs, ces deux zones présentent la part la plus faible d'établissements sans bénéficiaires. Dès lors, les disparités de taux d'emploi s'expliquent par les différences de structure économique des zones d'emploi. La zone de Maubeuge correspond à la typologie des zones industrialisées constituées de grandes entreprises. A l'opposé, la zone de Calais, comme celle de Lille, correspond à la typologie des zones à forte dominante tertiaire, constituées d'établissements de plus petite taille. De plus, le nouveau mode de décompte des bénéficiaires tient compte du temps partiel¹². Le temps partiel, plus souvent utilisé dans le tertiaire est également un facteur d'influence à la baisse sur le taux d'emploi (par exemple, dans le secteur de la propreté).

Tableau 5 : Les modalités de réponse par département, département de gestion et zone d'emploi
Année 2009

	Nbre d'Éts assujettis	Nbre de bénéficiaires	Taux d'embauches en 2009*	Part des Éts avec action positive (emploi + accord)	Part des Éts sans aucun TH	Taux d'emploi en ETP (hors accords)
Roubaix-Tourcoing	602	2 485	12,7%	76,2%	23,8%	3,3%
Lille	1 533	5 472	12,8%	72,4%	27,6%	2,2%
Dunkerque	381	1 401	9,6%	82,2%	17,8%	3,2%
Flandre-Lys	133	439	15,0%	78,9%	21,1%	3,5%
Douai	271	962	12,3%	82,7%	17,3%	3,3%
Nord - Lille	2 920	10 759	12,4%	75,7%	24,3%	2,7%
Valenciennes	477	1 598	11,6%	79,2%	20,8%	2,8%
Cambrai	224	571	11,2%	75,0%	25,0%	3,0%
Maubeuge	221	881	8,2%	83,7%	16,3%	4,1%
Nord - Valenciennes	922	3 050	10,6%	79,3%	20,7%	3,1%
NORD	3 842	13 809	12,0%	76,6%	23,4%	2,8%
Arras	382	1 208	9,9%	79,1%	20,9%	3,1%
Lens-Hénin	452	1 636	13,6%	82,7%	17,3%	3,1%
Béthune-Bruay	311	1 509	5,0%	81,4%	18,6%	4,3%
Saint-Omer	158	824	4,5%	77,8%	22,2%	4,3%
Calais	178	577	8,1%	83,7%	16,3%	2,7%
Boulogne-sur-Mer	259	697	14,6%	81,9%	18,1%	2,9%
Berck-Montreuil	123	373	9,1%	81,3%	18,7%	2,8%
PAS-DE-CALAIS	1 863	6 824	9,3%	81,2%	18,8%	3,4%
Région NPdC	5 705	20 633	11,1%	78,1%	21,9%	3,0%

* taux d'embauche = nombre d'embauches sur nombre de bénéficiaires*100.

en vert : zones d'emploi possédant les plus forts taux

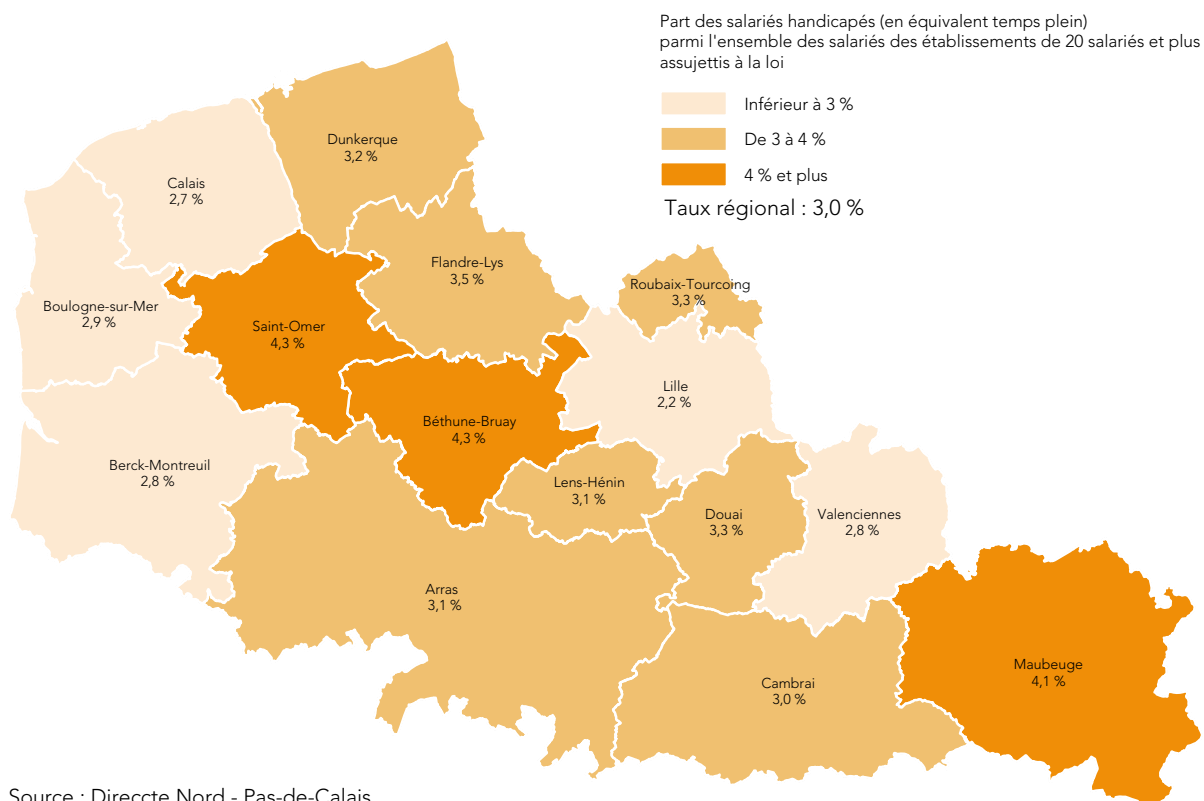
en rouge : zones d'emploi possédant les plus faibles taux

Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais - DOETH 2009

¹² Le mode de décompte de la durée du temps de travail se compte comme suit : 1 unité pour une durée supérieure ou égale à un mi-temps (50 %). 0,5 unité pour une durée inférieure au mi-temps.

En résumé, le niveau du taux d'emploi dépend du tissu économique des territoires, à dominante industrielle ou tertiaire et à la taille des établissements qui le composent. Il n'est pas automatiquement corrélé avec le pourcentage d'établissements qui n'emploient aucun travailleur handicapé ; celui-ci semble être un indicateur plus pertinent dans la réponse apportée à l'obligation d'emploi au niveau d'un territoire.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés en équivalent temps plein par zone d'emploi en 2009



III – DES ÉVOLUTIONS DURABLES DANS LES CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES

Des évolutions notables sur les quatre ans sont observées :

- la part des femmes progresse pour atteindre en 2009 un peu plus du tiers des bénéficiaires. Cette progression est liée aux embauches plus nombreuses réalisées dans le secteur tertiaire (7 embauches sur 10). En corollaire, la part du temps partiel progresse d'année en année.
- la proportion de seniors progresse très légèrement. Les établissements embauchent chaque année davantage de bénéficiaires de plus de 50 ans ; leur part est ainsi passée de 11,9 % à 15,8 % entre 2006 et 2009¹³.
- la part des victimes d'AT-MP continue sa lente décroissance pour ne plus concerner que 14 % des bénéficiaires¹⁴.
- les employés sont de plus en plus nombreux (le tiers des bénéficiaires) au détriment de la catégorie ouvrière qui perd peu à peu sa prédominance.
- la part des bénéficiaires en CDI recule nettement pour la première fois en 2009, en raison des embauches majoritairement effectuées sous forme de CDD ou d'intérim, à la suppression de la présence minimale de 6 mois et au durcissement des pénalités.

¹³ En 2008 et 2009, des nouvelles mesures dans le cadre du plan d'action pour l'emploi des seniors ont été prises (mesures concernant les préretraites, la mise à la retraite d'office, la dispense de recherche d'emploi, etc...). D'autre part, les entreprises de 50 salariés ou plus se sont vues dans l'obligation de mettre en place avant le début 2010, un plan ou un accord d'entreprise ou de branche en faveur de l'emploi des seniors.

¹⁴ Les victimes AT-MP constituaient la grande majorité des bénéficiaires jusqu'au début des années 90, et encore la moitié des bénéficiaires en 1994.

Si la part des bénéficiaires employés dans le secteur industriel et la construction reste plus élevée en région qu'en France (40 % contre 37 %), la part de la catégorie ouvrière parmi les bénéficiaires est cependant moins importante (51,4 % contre 54 %). Il faut noter que cette catégorie professionnelle représente un poids important parmi les embauches effectuées dans le tertiaire, soit 38 % du total des embauches dans ce secteur. Leur nombre est d'ailleurs nettement supérieur au total des embauches ayant eu lieu dans l'industrie.

La population régionale des bénéficiaires reste plus masculine, moins souvent victime d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Tableau 6 : **Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH**

	Bénéficiaires 2006	Bénéficiaires 2007	Bénéficiaires 2008	Bénéficiaires 2009	Embauches en 2009
Nbre d'établissements assujettis	5 670	5 670	5 780	5 700	1 130
Nbre de bénéficiaires déclarés	15 700	16 120	17 500	20 630	2 295
Structure de la population (en %)					
Hommes	70,5	70,0	69,1	65,8	62,0
Femmes	29,5	30,0	30,9	34,2	38,0
Moins de 25 ans	2,1	2,1	2,0	2,5	11,1
25 à 50 ans	62,6	60,6	60,6	60,3	73,1
51 ans et plus	35,3	37,3	37,4	37,5	15,8
âge moyen (en années)	45,0	45,6	45,8	45,7	39,0
TH avec une RQTH	72,5	73,2	74,7	76,7	93,7
Victimes d'AT ou MP*	18,8	17,6	16,1	14,2	1,9
Invalides pensionnés et autres	7,0	7,2	7,0	6,7	1,2
Titulaires d'une carte d'invalidité**	1,2	1,3	1,4	1,4	1,8
Allocataires de l'AAH	0,6	0,8	0,8	1,0	1,4
Indépendants et cadres	3,0	2,9	0,1	2,9	1,2
Professions intermédiaires	12,4	12,7	12,6	12,3	7,1
Employés	25,2	25,7	27,7	33,3	40,9
Ouvriers	59,4	58,6	56,8	51,4	50,9
CDI	92,8	92,0	92,3	88,6	30,6
CDD	3,0	3,3	3,5	7,3	38,3
Intérim et mise à disposition	4,2	4,7	4,2	4,0	31,1
Temps partiel	19,8	19,5	20,6	23,5	30,5
Agriculture	0,6	0,2	0,2	0,2	0,1
Construction	5,9	5,7	6,0	6,5	6,7
Industrie	42,4	44,7	40,8	33,5	21,0
Tertiaire	51,1	49,3	53,0	59,8	72,2

* victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle

**à condition que le taux IPP (incapacité permanente partielle de travail) soit supérieur à 80 %.

NB : Les données de 2009 ne sont pas strictement comparables à celles des années antérieures.

Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais - DOETH 2009

En conclusion, les caractéristiques des personnes handicapées embauchées diffèrent notablement de la population déjà employée par les établissements, ce qui à long terme influe sur les caractéristiques des bénéficiaires, même si la majorité des embauches effectuées sont des contrats précaires. La loi de 2005, en renforçant l'obligation d'emploi de cette catégorie de travailleurs, a néanmoins le mérite d'amener un plus grand nombre d'employeurs à franchir le cap de la première embauche.

Document réalisé par la Mission Synthèse
de la Direccte Nord - Pas-de-Calais



entreprises **travail** régulation
emploi développement économique
tourisme **dialogue social**
formation tout au long de la vie
international **compétitivité**
régulation concurrentielle



Direccte Nord - Pas-de-Calais

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les Arcades de Flandre • 70 rue Saint-Sauveur • BP 456 - 59021 LILLE Cedex

Tél. 03 20 96 48 60 • Fax. 03 20 52 74 63

Internet : <http://nord-pas-de-calais.direccte.gouv.fr>