

le point sur...

n° 27 - mai 2004

Les personnes handicapées et l'emploi en Franche-Comté

Synthèse de l'étude réalisée par la mission régionale d'observation de l'emploi des personnes handicapées

Malgré une augmentation de l'embauche lors de la dernière période de croissance économique, les personnes handicapées ont relativement moins profité de l'embellie que d'autres catégories de salariés.

La loi du 10 juillet 1987 relative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées est l'un des moyens de la politique publique destinée à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées privées d'emploi. Cette volonté légale de discrimination positive se traduit dans les faits par une obligation à tout établissement de 20 salariés et plus d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif salarié. Les déclarations, auxquelles doit se soumettre l'ensemble des établissements concernés sont aujourd'hui la seule source statistique permettant de mesurer le niveau de respect de cette loi, ses modalités d'application, de connaître les caractéristiques des salariés handicapés et

des établissements les employant.

Dresser un état des lieux et analyser la situation tant des personnes handicapées salariées que celles à la recherche d'un emploi ainsi que des établissements susceptibles de les employer permettra d'identifier et d'analyser les obstacles qui demeurent dans l'insertion professionnelle de ce public et donc de mieux préparer l'avenir.



Au 31 décembre 2001, 1 573 établissements francs-comtois de 20 salariés et plus sont soumis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, soit 65,3 % de l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus de la région. Les zones d'emploi de Belfort, Montbéliard et Besançon, les plus urbanisées concentrent plus de la moitié des établissements assujettis (53,5 %).

L'industrie des biens intermédiaires et le commerce comptent le plus grand nombre d'établissements assujettis (respectivement 24,8 % et 16,7 %). On constate une prédominance des petits établissements dans tous les secteurs d'activité à l'exception de l'industrie automobile, les transports et l'industrie agroalimentaire où les établissements de plus de 50 salariés sont majoritaires.

Les réponses à l'obligation d'emploi

La loi du 10 juillet 1987, pour affirmer sa volonté de faciliter et d'encourager l'insertion professionnelle des personnes handicapées, propose à tout établissement assujetti quatre modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi. Les modalités s'utilisent seules ou combinées :

L'**emploi direct** de personnes handicapées est la modalité de réponse à l'obligation d'emploi la plus utilisée dans la région : 1 121 établissements, soit 71,3 % des établissements assujettis, emploient au moins une personne handicapée : 41,9 % ont recours uniquement à l'emploi direct et 29,4 % le combinent au paiement d'une contribution à l'Agefiph et/ou à la conclusion de contrats avec le milieu protégé.

Les modalités de réponses à l'obligation d'emploi de personnes handicapées

	Doubs		Jura		Haute-Saône		T de Belfort		Franche-Comté	
	Nb	Part	Nb	Part	Nb	Part	Nb	Part	Nb	Part
Emploi seul	290	40,8 %	153	39,7 %	141	53,0 %	75	35,4 %	659	41,9 %
Agefiph seule	140	19,7 %	82	21,3 %	32	12,0 %	49	23,1 %	303	19,3 %
Emploi + Agefiph	86	12,1 %	55	14,3 %	34	12,8 %	35	16,5 %	210	13,4 %
Emploi, sous-traitance et Agefiph	89	12,5 %	40	10,4 %	14	5,3 %	14	6,6 %	157	10,0 %
Sous-traitance et Agefiph	57	8,0 %	26	6,8 %	11	4,1 %	8	3,8 %	102	6,5 %
Emploi + Sous-traitance	25	3,5 %	21	5,5 %	27	10,2 %	22	10,4 %	95	6,0 %
Inconnu*	23	3,2 %	8	2,1 %	7	2,6 %	9	4,2 %	47	3,0 %
Total	710	100,0 %	385	100,0 %	266	100,0 %	212	100,0 %	1 573	100,0 %

Source : DRTEFP - DOETH 2001

* la rubrique Inconnu ne concerne que des établissements n'employant aucun salarié handicapé directement

Ainsi, 452 établissements, soit 28,7 % des établissements francs-comtois, n'emploient aucun salarié bénéficiaire ; ils étaient 30,7 % en 2000.

772 établissements, soit 49,1 % des établissements assujettis ont déclaré avoir versé **une contribution volontaire à l'Agefiph**. Parmi ces derniers, 39,2 % ont choisi de verser uniquement cette contribution et 60,8 % combinent cette dernière solution à l'emploi direct de bénéficiaires et/ou à la conclusion de contrats de sous-traitance avec le milieu protégé. Entre 2000 et 2001, la part des établissements ayant déclaré le versement d'une contribution à l'Agefiph a baissé de 1 point passant de 50,1 % à 49,1 %.

Pour répondre à l'obligation d'emploi, **la sous-traitance** ne peut être utilisée seule : combinée à l'emploi direct et/ou une contribution à l'Agefiph, cette solution a été choisie par 23,3 % des établissements francs-comtois. Les établissements ayant choisi de passer des contrats de sous-traitance avec le milieu protégé sont 42,9 % à avoir combiné cette solution avec les deux autres modalités que sont l'emploi direct de salariés handicapés et le versement d'une contribution à l'Agefiph.

Les accords de branche, d'entreprise ou d'établissement sont encore relativement rares même si leur nombre augmente de 42,5 % par rapport à 2000 : seuls 67 établissements de la région (soit 4,2 % des établissements) en ont signé un. La conclusion d'un accord vaut respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Les établissements concernés ne versent pas de contribution à l'Agefiph et n'encourent pas de pénalités pendant la durée de l'accord. Le contrôle du respect de la mise en œuvre des accords est assuré par l'inspection du travail.

Le taux d'emploi direct et global de personnes handicapées

Le taux d'emploi global de personnes handicapées est l'indicateur habituellement retenu pour apprécier la manière dont les établissements appliquent la loi. Il rapporte le nombre d'unités bénéficiaires (cf loi) relatives aux salariés handicapés présents dans l'établissement et aux contrats de sous-traitance passés avec le milieu protégé à l'effectif total de l'établissement (duquel sont retranchés les emplois exclus). Le taux d'emploi direct ne tient compte que des unités relatives à l'emploi direct des salariés handicapés.

Les taux d'emploi direct et global des établissements soumis à l'obligation

	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi global	Nombre d'établissements
Doubs	4,71 %	4,91 %	710
Jura	4,31 %	4,54 %	385
Haute-Saône	8,38 %	8,63 %	266
Territoire de Belfort	6,34 %	6,72 %	212
Franche-Comté	5,45 %	5,69 %	1 573

Source : DRTEFP - DOETH 2001

Le taux d'emploi global régional, moyenne du taux d'emploi de chaque établissement assujéti est de 5,69 % en 2001. Il dépasse le taux légal de 6 % dans les départements de la Haute-Saône et du Territoire de Belfort. Se concentrent sur ces territoires des établissements du secteur protégé soumis à l'obligation d'emploi ainsi que quelques établissements de grande taille employant beaucoup de personnes handicapées.

Une même attitude est relevée dans l'ensemble de la région : les établissements assujétis ont tendance soit à remplir complètement leur obligation soit à n'employer aucune personne handicapée.

En Franche-Comté, 47,5 % des établissements assujétis satisfont leur obligation par l'emploi direct de personnes handicapées combiné ou non au passage de contrats de sous-traitance avec le milieu protégé. Parallèlement, ils sont 21,5 % à n'employer aucune personne handicapée.

Plus de 60 % des établissements assujétis de Haute-Saône réalisent leur obligation ; le Doubs est le département où les établissements soumis à l'obligation d'emploi sont les plus nombreux mais également le département où la part de ces derniers réalisant le quota légal est la plus faible (43,4 %) ; le Territoire de Belfort affiche, quant à lui, la part la plus importante d'établissements dont le quota est nul.

Le niveau de réalisation de l'obligation d'emploi des établissements assujétis de Franche-Comté

	Doubs		Jura		Haute-Saône		T. de Belfort		Franche-Comté	
	établ	part	établ	part	établ	part	établ	part	établ	part
100% et plus	308	43,4 %	176	45,7 %	168	63,2 %	95	44,8 %	747	47,5 %
75 ≤ niv réal < 100%	62	8,7 %	28	7,3 %	29	10,9 %	19	9,0 %	138	8,8 %
50 ≤ niv réal < 75%	72	10,1 %	34	8,8 %	13	4,9 %	13	6,1 %	132	8,4 %
25 ≤ niv réal < 50	53	7,5 %	30	7,8 %	6	2,3 %	15	7,1 %	104	6,6 %
0 < niv réal < 25	56	7,9 %	31	8,1 %	12	4,5 %	15	7,1 %	114	7,2 %
nul	159	22,4 %	86	22,3 %	38	14,3 %	55	25,9 %	338	21,5 %
Total	710	100,0 %	385	100,0 %	266	100,0 %	212	100,0 %	1 573	100,0 %

Le niveau de réalisation rapporte le nombre d'unités bénéficiaires déclarées par un établissements au nombre d'unités attendues

Source : DRTEFP - DOETH 2001

La taille des établissements influence leur comportement en matière d'emploi de personnes handicapées. Plus leur taille s'accroît, plus la part de ceux ayant un taux d'emploi global d'au moins 6 % est élevée : près de la moitié des établissements de 500 salariés et plus remplissent leur obligation d'emploi. Logiquement la proportion d'établissements ayant un taux d'emploi nul augmente à mesure que la taille des établissements diminue : près de 85 % des établissements qui n'emploient pas de personnes handicapées ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Une analyse selon les secteurs d'activité montre de grandes diversités de situations : les établissements de certains secteurs d'activité, tels l'industrie automobile, la construction ou l'industrie des biens intermédiaires atteignent le plus souvent le quota des 6 % exigés par la loi ; au contraire, les établissements des activités financières ou des services aux entreprises sont plus nombreux à n'employer aucune personne handicapée. Parallèlement à ces deux attitudes, la tendance relevée précédemment, qui consiste pour les établissements à soit atteindre le taux d'emploi requis soit avoir un taux nul, reste vraie dans beaucoup de secteurs d'activité : commerce, éducation santé action sociale, activités immobilières, services aux particuliers...

Au sein de chaque secteur d'activité, la taille des établissements reste un facteur déterminant de leur comportement.

Les salariés bénéficiaires présents dans les établissements de 20 salariés et plus assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées en Franche-Comté

En 2001, 1 121 établissements, soit 71,3 % des établissements francs-comtois assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées ont déclaré 5 820 salariés bénéficiaires. Répartis essentiellement sur les départements du Doubs et de la Haute-Saône, les salariés bénéficiaires sont proportionnellement plus nombreux en Haute-Saône.

Répartition des salariés bénéficiaires par département

	Salariés bénéficiaires		Taux d'emploi
	Nb	Part	direct
Doubs	2 880	49,5 %	4,71 %
Jura	877	15,1 %	4,31 %
Haute-Saône	1 304	22,4 %	8,39 %
Territoire de Belfort	759	13,0 %	6,34 %
Franche-Comté	5 820	100,0 %	5,45 %

Source : DRTEFP - DOETH 2001

Les salariés bénéficiaires dans les établissements de 20 salariés et plus de Franche-Comté sont essentiellement des hommes (71,7 %). La forte présence du secteur industriel dans la région explique en partie cette surreprésentation masculine. C'est une population âgée : les personnes de 40 ans et plus représentent 74,3 % de l'ensemble des salariés considérés, celles de 50 ans et plus encore 41,4 %. La population masculine est encore plus marquée par ce phénomène de vieillissement : ils sont 43,0 % à avoir 50 ans et plus et seulement 2,1 % à avoir moins de 25 ans (respectivement, 37,1 % et 3,0 % pour les femmes).

73,2 % ont déclaré une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la Cotorep. 57,5 % souffrent d'un handicap modéré et/ou durable.

Les salariés bénéficiaires déclarés en 2001 ont une ancienneté dans l'emploi de 17,5 ans en moyenne. Près de la moitié sont en poste depuis au moins 20 ans, 67,8 % depuis au moins 10 ans. Cette forte ancienneté constatée laisse supposer qu'une grande partie des bénéficiaires en poste ont été embauchés avant l'apparition de leur handicap et que les employeurs ont surtout eu recours au maintien dans l'emploi à la suite d'accidents du travail ou accidents de la vie : 55,7 % ont été embauchés avant 1987, date de mise en application du caractère obligatoire de l'emploi des personnes handicapées.

Les salariés bénéficiaires travaillent à 67,4 % dans le secteur industriel, ce qui n'a rien d'étonnant puisque la Franche-Comté est la première région industrielle de France. Toutefois si l'on considère leur poids dans l'emploi salarié total, c'est le secteur tertiaire qui enregistre le plus de personnes handicapées en poste dans les établissements assujettis (4,0 % de l'effectif salarié franc-comtois).

Chaque département a ses caractéristiques souvent liées à la présence de grands établissements et/ou à une activité prépondérante : ainsi, les départements du Doubs et de la Haute-Saône se caractérisent par une forte présence de l'industrie automobile et du secteur santé action sociale, le Jura par la chimie, caoutchouc et plastique et l'industrie des biens d'équipements du foyer, enfin le Territoire de Belfort par l'industrie des biens d'équipement mécanique et le secteur santé action sociale.

Les salariés bénéficiaires en poste sont à 69,1 % ouvriers. Ils sont principalement non qualifiés de type industriel ou artisanal (52,4 % de l'ensemble des ouvriers). Les employés, seconde catégorie socioprofessionnelle de par leur effectif, regroupent 13,9 % des bénéficiaires. Les professions intermédiaires (techniciens et agents de maîtrise) ne représentent que 9,4 % de l'ensemble des salariés handicapés en poste.

Au cours de l'année 2001, 338 nouvelles embauches figurent dans les déclarations, soit 5,8 % du nombre de bénéficiaires en poste. Le Jura est le département qui a relativement le plus recruté de personnes handicapées en 2001 avec 8,7 % de l'ensemble des bénéficiaires en poste.

Qui sont les demandeurs d'emploi handicapés ?

Les demandeurs d'emploi inscrits à l'Anpe au 31 décembre 2001

	Handicapés		Tout public		Part des handicapés
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Doubs	1 498	40,5 %	21 223	46,6 %	7,1 %
Jura	752	20,3 %	8 980	19,7 %	8,4 %
Haute-Saône	1 039	28,1 %	9 380	20,6 %	11,1 %
Territoire de Belfort	411	11,1 %	5 979	13,1 %	6,9 %
Franche-Comté	3 700	100,0 %	45 562	100,0 %	8,1 %

Source : DRTEFP - DEFM déc 2001 - cat 1+2+3

Nous nous référons dans cette étude à l'ensemble des personnes inscrites à l'Anpe, immédiatement disponibles quel que soit le type de contrat recherché (c'est-à-dire les catégories 1+2+3).

Au 31 décembre 2001, 3 700 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à l'Anpe en Franche-Comté, soit 8,1 % de la demande d'emploi totale. Qu'elles soient en poste ou à la recherche d'un emploi, les personnes handicapées sont proportionnellement plus nombreuses en Haute-Saône.

Les demandeurs d'emploi handicapés sont en majorité des hommes (57,3 %). À l'image des salariés handicapés en poste dans les établissements de 20 salariés et plus, ceux à la recherche d'un emploi sont relativement âgés : seul un quart d'entre eux a moins de 35 ans et 30,1 % 50 ans et plus.

Cette caractéristique peut, en partie, s'expliquer par le fait que l'apparition d'un handicap, suite à un accident, une maladie ou des conditions de travail difficiles augmente avec l'âge.

La recherche d'emploi à temps partiel ou saisonnier augmente également avec l'âge : plus de la moitié des demandeurs d'emploi handicapés de 50 ans et plus recherchent un emploi à temps partiel (contre 38,9 % de l'ensemble des demandeurs).

Les demandeurs d'emploi handicapés ont un faible niveau de formation : 88,6 % ont un niveau de formation inférieur ou égal au Cap/Bep (contre 69,8 % de l'ensemble des demandeurs). Ils sont 40,8 % à n'avoir aucune qualification (contre 22,0 %) et 10,9 % à détenir au moins le baccalauréat (contre 28,1 %). Logiquement, plus de la moitié recherchent un emploi non qualifié : 31,1 % recherchent un emploi de manoeuvre ou d'ouvrier spécialisé et 23,2 % un emploi d'employé non qualifié. Un accès à la formation probablement plus difficile pour les personnes handicapées ainsi qu'une présence particulièrement importante du secteur de l'industrie en Franche-Comté influencent cette situation.

Cumulant handicap et faible niveau de formation, cette population est très exposée au chômage de longue durée, voire de très longue durée. Ainsi, 42,8 % des demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à l'Anpe depuis au moins 1 an, 22,9 % depuis 2 ans et plus (contre respectivement 25,2 % et 10,9 % de l'ensemble des demandeurs).

Les emplois occupés correspondent-ils aux emplois recherchés ?

Les salariés handicapés en poste dans les établissements de 20 salariés et plus de Franche-Comté occupent près de sept fois sur dix des emplois d'ouvriers. Cette proportion varie peu selon l'âge ; toutefois, ce sont les jeunes salariés handicapés de moins de 25 ans qui sont le plus souvent ouvriers (72,5 %). La qualification des salariés augmente à mesure que l'âge avance : en effet, les salariés de moins de 25 ans sont 54,3 % à être ouvriers non qualifiés, cette part passe à 28,5 % lorsqu'ils sont âgés de 55 ans et plus. Inversement, seuls 18,1 % des salariés de moins de 25 ans sont ouvriers qualifiés contre 37,6 % pour les salariés de 55 ans et plus. Cette tendance laisse supposer que l'avancement pour ces salariés se fait essentiellement en interne, via l'ancienneté.

Les demandeurs d'emploi handicapés se positionnent sur des postes relativement différents de ceux occupés par les salariés bénéficiaires des établissements assujettis de la région : près d'un demandeur d'emploi sur deux recherche un poste d'employé (48,2 %). Ce type de poste n'est occupé que par 13,9 % des salariés bénéficiaires. Cette caractéristique est encore renforcée par l'âge : 56,1 % des chômeurs de moins de 25 ans recherchent un poste d'employé. Le faible niveau de formation des demandeurs d'emploi handicapés remarqué précédemment se retrouve logiquement dans le type d'emploi recherché : seulement 4,3 % d'entre eux souhaitent trouver un emploi parmi les professions intermédiaires (agents de maîtrise, techniciens et cadres).

Sur quels métiers ont eu lieu les derniers recrutements de personnes handicapées ?

Entre 1997 et 2001, 1 237 personnes handicapées ont été recrutées par des établissements de 20 salariés et plus assujettis de la région et sont toujours en poste en 2001, soit 21,3 % de l'ensemble des bénéficiaires en emploi. 43,6 % d'entre elles sont âgées de moins de 35 ans (11,0 % moins de 25 ans). C'est une population composée en majorité d'hommes (69,8 %).

La répartition de ces nouvelles embauches selon la catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés est proche de celle de l'ensemble des salariés handicapés en poste : six fois sur dix, le recrutement se fait sur des postes d'ouvriers et principalement d'ouvriers non qualifiés : 23,1 % des bénéficiaires "ouvriers non qualifiés" ont été recrutés ces cinq dernières années.

Toutefois on remarque une tendance à recruter davantage d'employés (19,8 % contre 13,9 %) : les personnes handicapées embauchées sur des postes d'employés entre 1997 et 2001 représentent 30,3 % de l'ensemble des employés bénéficiaires en poste ; cette tendance est par ailleurs confirmée par l'évolution sensible du nombre d'embauches dans cette catégorie de poste des deux dernières années : 18,3 % en 2000 et 22,2 % en 2001...

Les 10 principales familles de métiers qui ont le plus recruté depuis 1997

Famille professionnelle en 84 postes	Effectif	Part	% ens des bénéficiaires
Ouvriers non qualifiés des industries de process	255	20,6 %	30,8 %
Agents d'entretien	66	5,3 %	31,0 %
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	54	4,4 %	9,1 %
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement de métal	50	4,0 %	25,9 %
Caissiers, employés de libre service	50	4,0 %	36,0 %
Ouvriers qualifiés de la manutention	47	3,8 %	12,9 %
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	41	3,3 %	14,7 %
Ouvriers qualifiés des industries de process	41	3,3 %	11,0 %
Employés administratifs d'entreprise	41	3,3 %	21,6 %
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics	36	2,9 %	92,3 %
Autres	556	44,9 %	21,3 %
Total	1 237	100,0 %	21,3 %

Source : DRTEFP - DOETH 2001

Ainsi, les établissements du secteur tertiaire ont réalisé 52,8 % des dernières embauches de personnes handicapées, celles de l'industrie 44,0 %.

Comptabilisant plus de 40 % des nouvelles recrues, ce sont les secteurs "santé, action sociale" (27,8 %) et "métallurgie, transformation des métaux" (12,4 %) qui ont intégré le plus grand nombre de personnes handicapées ces cinq dernières années.

Le secteur de la santé et de l'action sociale apparaît également comme un secteur ayant fourni beaucoup d'efforts en matière d'intégration de personnes handicapées : 41,5 % de ces effectifs bénéficiaires ont été recrutés ces cinq dernières années. Les établissements de ce secteur sont pour plus de la moitié (55,8 %) des ateliers protégés ou centres d'aide par le travail, établissements en lien direct avec le monde du handicap.

Avec près de la moitié de ses effectifs handicapés recrutés entre 1997 et 2001, le secteur des services opérationnels se révèle comme le secteur le plus ouvert à l'embauche de personnes handicapées (69,8 % des postes créés relèvent des activités de nettoyage).

Ce sont les établissements de 100 à 499 salariés qui ont réalisé, en volume, le plus d'embauches récentes (38,2 % d'entre elles) ; toutefois, ce sont les établissements de 20 à 50 salariés qui ont eu la politique d'embauche la plus favorable aux personnes handicapées : 39,7 % de leur effectif en 2001 ont été recrutés sur la période (1997-2001).

Quelles perspectives d'emploi pour les chômeurs handicapés dans les cinq années à venir ?

Dans les établissements de plus de 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi, 901 salariés handicapés en poste ont 55 ans et plus et sont sensés partir à la retraite d'ici 5 ans. Ils représentent 15,5 % de l'ensemble des bénéficiaires en poste en 2001. Ils sont à 76,0 % des hommes et 76,8 % de ces salariés ont une ancienneté de 20 et plus dans l'établissement qui les emploie.

Les salariés handicapés de 55 ans et plus restent en majorité des ouvriers (68,3 %). Cependant, le niveau de qualification de ces personnes apparaît plus élevé que la moyenne : d'une part, la proportion d'ouvriers qualifiés est dans ce cas plus importante que celle des ouvriers non qualifiés ; d'autre part, 16,3 % occupent des postes de professions intermédiaires ou de cadres contre 11,9 % pour l'ensemble des salariés handicapés.

Deux hypothèses peuvent expliquer cette situation :

- un avancement des salariés handicapés essentiellement par ancienneté et voie interne,
- une reconnaissance d'un handicap au cours de la vie professionnelle pour des personnes diplômées.

En considérant le poids des futurs retraités dans l'ensemble des bénéficiaires en poste, les départs toucheront plus particulièrement les employés (18,8 % d'entre eux), et les professions ayant le niveau de qualification le plus élevé (cadres, ouvriers qualifiés, professions intermédiaires).

Près de huit salariés bénéficiaires âgés d'au moins 55 ans sur dix travaillent dans le secteur industriel. L'industrie automobile est le secteur où les départs en retraite seront les plus massifs : 33,2 % des salariés bénéficiaires de 55 ans et plus y travaillent, ils représentent 20,0 % de l'ensemble des personnes handicapées de ce secteur. Ce sont les secteurs de la construction, de l'industrie des équipements du foyer, de la chimie, caoutchouc, plastique... qui verront partir les pourcentages les plus élevés de leur effectif handicapé ces prochaines années.

Les 10 principales familles de métiers des salariés bénéficiaires de 55 ans et plus

Famille professionnelle en 84 postes	Effectif	Part	% ens des bénéficiaires
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	83	9,2 %	14,0 %
Ouvriers non qualifiés des industries de process	82	9,1 %	9,9 %
Ouvriers qualifiés des industries de process	74	8,2 %	19,8 %
Ouvriers qualifiés de la manutention	62	6,9 %	17,0 %
Ouvriers qualifiés de la mécanique	53	5,9 %	18,3 %
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	44	4,9 %	15,8 %
Agents d'entretien	36	4,0 %	16,9 %
Ouvriers qualifiés de la maintenance	30	3,3 %	23,1 %
Agent de maîtrise de la maintenance	30	3,3 %	31,9 %
Employés administratifs d'entreprise	29	3,2 %	15,3 %
Autres	378	42,0 %	15,3 %
Total	901	100,0 %	15,5 %

Source : DRTEFP - DOETH 2001

Plus la taille des établissements est grande, plus les futurs départs en retraite seront nombreux à la fois en volume et en pourcentage de l'ensemble des effectifs : ainsi, 43,6 % des salariés âgés de 55 ans et plus travaillent dans des établissements d'au moins 500 salariés, ils représentent près de 20 % de l'ensemble des bénéficiaires de ces établissements.

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 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 (dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi),
- l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle (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,
- le versement d'une contribution forfaitaire à l'Agefiph.

Sont bénéficiaires de la loi :

- les personnes reconnues travailleur handicapé par la Cotorep,
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente versée par un organisme de Sécurité sociale,
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise des 2/3 leur capacité de travail
- les victimes de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ou assimilés.

Les travailleurs handicapés peuvent être embauchés en CDD ou CDI, mais également dans le cadre de contrats d'apprentissage ou d'insertion en alternance. Tout bénéficiaire représente une "unité bénéficiaire". Un coefficient de pondération est appliqué en fonction de divers critères tels que la nature du contrat de travail, l'âge, le degré du handicap, le placement antérieur, l'année d'embauche... Les calculs se font au prorata de la durée du travail. Au total une personne handicapée ne peut pas compter pour plus de 5,5 unités bénéficiaires.

Chaque année, les employeurs doivent rendre compte des conditions dans lesquelles ils remplissent leur obligation d'emploi. Dans le secteur privé, le contrôle est exercé par les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par le biais des Déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés.

Le non respect de l'obligation et l'absence de déclarations sont sanctionnés par un versement au Trésor public.

Un établissement de 20 salariés et plus peut ne pas être assujéti à la loi :

- cet établissement a trois ans pour se mettre en conformité avec la loi et répondre à l'obligation lorsqu'il atteint l'effectif des 20 salariés ou plus,
- certains emplois, qui exigent des conditions d'aptitudes particulières sont exclus du calcul de l'assiette d'assujétissement.

Conclusion

En résumé, le portrait-type du salarié bénéficiaire en poste dans un établissement d'au moins 20 salariés de Franche-Comté correspondrait plutôt à un homme, âgé de quarante ans et plus, peu qualifié, ayant une ancienneté supérieure à 17 ans dans l'établissement et travaillant essentiellement dans le secteur industriel en tant qu'ouvrier.

Parallèlement, dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi, deux situations dominent :

- l'absence de salarié bénéficiaire dans la structure : ces employeurs laissent le soin à des acteurs spécialisés de prendre en charge des personnes handicapées. Cette conduite est sans doute dictée par la représentation même du handicap que se font les employeurs,
- la satisfaction totale de l'obligation d'emploi : cependant, au regard de la grande ancienneté des salariés en poste, il apparaît que le maintien dans l'emploi et le reclassement de salariés devenus handicapés tiennent une place importante. Ces établissements devront faire face ces prochaines années à des départs massifs à la retraite.

Même si de nombreux progrès ont été réalisés en matière d'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées, les marges d'amélioration sont encore importantes. Les personnes handicapées actuellement inscrites au chômage apparaissent peu formées, peu qualifiées et souvent assez éloignées de l'emploi...

L'ensemble de l'étude est téléchargeable sur le site de l'Oref à l'adresse suivante : <http://www.cedre-fc.org/oref2>



Oref • Espace Lafayette • 8 rue Alfred de Vigny • 25000 Besançon
tél 03 81 25 52 27 • fax 03 81 25 52 20 • <http://www.cedre-fc.org>