



DRTEFP de Champagne Ardenne

PROGRAMME RÉGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

- Diagnostic -

Rappels juridiques et définitions

Rappel de la loi du 11 février 2005 qui pose le principe de non-discrimination et prévoit un certain nombre de mesures et d'aides à l'emploi : la Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées oblige les établissements d'au moins 20 salariés à employer des travailleurs handicapés, dans une proportion de 6 % de leurs effectifs.

Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?

La qualité de travailleur handicapé est reconnue officiellement par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle concerne son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Méthode d'acquittement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Accord – Les accords peuvent être : de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (art.L. 5212-8, L. 5212-17 et R. 5212-12 à R. 5212-18). Ils sont négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative. Ils prévoient la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés avec : un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Contrat – Les contrats sont conclus avec des entreprises adaptées ou le secteur protégé (art. L. 5212-6 et R. 5212-5 à R. 5212-9). Ils concernent contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations 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).

A noter : cette passation de contrats équivaut à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires. Ce nombre est égal au quotient obtenu en divisant le prix HT des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, moins les coûts de matières premières, par 2 000 fois le SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement.

Contribution - L'établissement assujetti qui n'atteint pas le quota de 6% d'emploi de travailleurs handicapés doit verser à l'Agefiph une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer (art. L. 5212-9 à L. 5212-11, L. 5214-1 et D. 5212-19 à D. 5212-30).

L'AGEFIPH et ses interventions

Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH), l'Agefiph collecte les contributions financières des entreprises de 20 salariés et plus qui s'acquittent par ce moyen, en tout ou partie, de leur obligation d'employer des travailleurs handicapés. Les interventions de l'Agefiph pour le maintien dans l'emploi sont de trois types principaux :

- ✓ des aides à des situations de travail, à la formation professionnelle, au bilan de compétences, à la mobilité, techniques et humaines ;
- ✓ le versement d'une subvention de 5 000 euros pour l'entreprise afin de couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et/ou la mise en oeuvre d'une solution de maintien dans l'emploi ;
- ✓ le financement d'un service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) afin d'accompagner l'employeur et le salarié handicapé dans la démarche de maintien.

I – L’emploi des travailleurs handicapés

A / Plus de la moitié des établissements s’acquittent de leur obligation en combinant emploi direct et autres méthodes (accord/ contrats/ contribution)

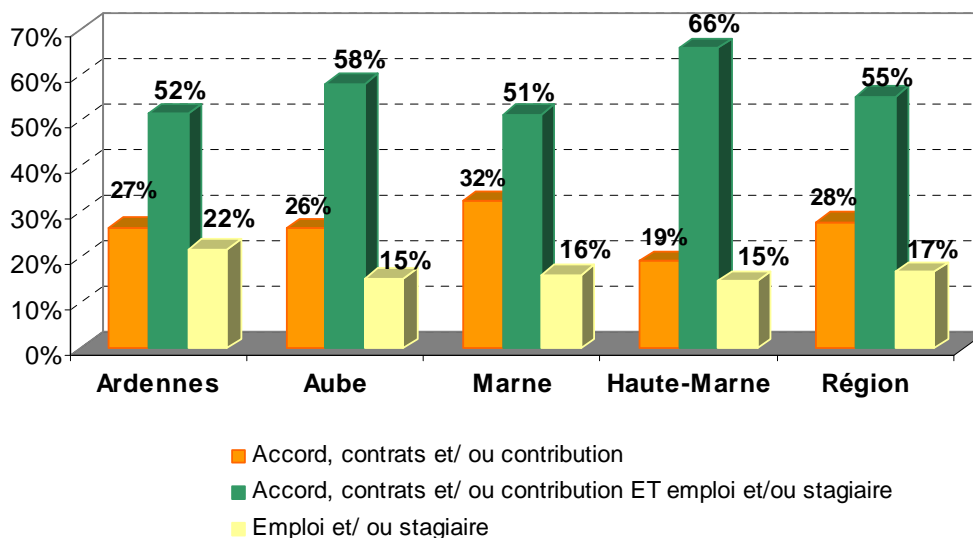
La Champagne-Ardenne regroupe 1916 établissements assujettis à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés, soit 798 établissements dans la Marne, 463 dans l’Aube, 364 dans les Ardennes et 291 dans la Haute-Marne.

Les 1916 établissements regroupent un effectif d’assujettissement de 157 140 salariés.

Ces établissements peuvent s’acquitter de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés de 5 manières principales, qui peuvent être combinées, à savoir par :

- l’emploi direct de bénéficiaires de l’obligation d’emploi (recrutement et maintien)
- la conclusion de contrats avec des établissements adaptés ou le secteur protégé
- l’accueil des personnes handicapées bénéficiaires d’un stage au titre de la formation professionnelle
- l’application d’un accord de branche ou de groupe, d’entreprise ou d’établissement en faveur de l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés
- le versement d’une contribution à l’Agefiph

Mise en oeuvre de la loi par département



Sources : DDTEFP, DOETH 2008

En Champagne-Ardenne, **plus de la moitié des établissements (55%) ont recours à la fois à l’emploi direct et à une autre méthode** : accord et/ou contrats et/ou contribution. 28% des établissements optent en revanche pour une méthode qui n’implique pas d’emploi direct ou d’accueil de stagiaire et 17% emploie au moins un travailleurs handicapé voire accueillent également un stagiaire de la formation professionnelle (très peu de cas).

Le département de la Haute-Marne est celui où la proportion d’établissements qui combine emploi direct avec une ou plusieurs autres modalités pour s’acquitter de la loi (accord/contrats/ contribution) est la plus élevée. Le **département des Ardennes, quant à lui, enregistre la plus forte part d’établissements recourant à l’emploi seul** (22% du total des établissements assujettis).

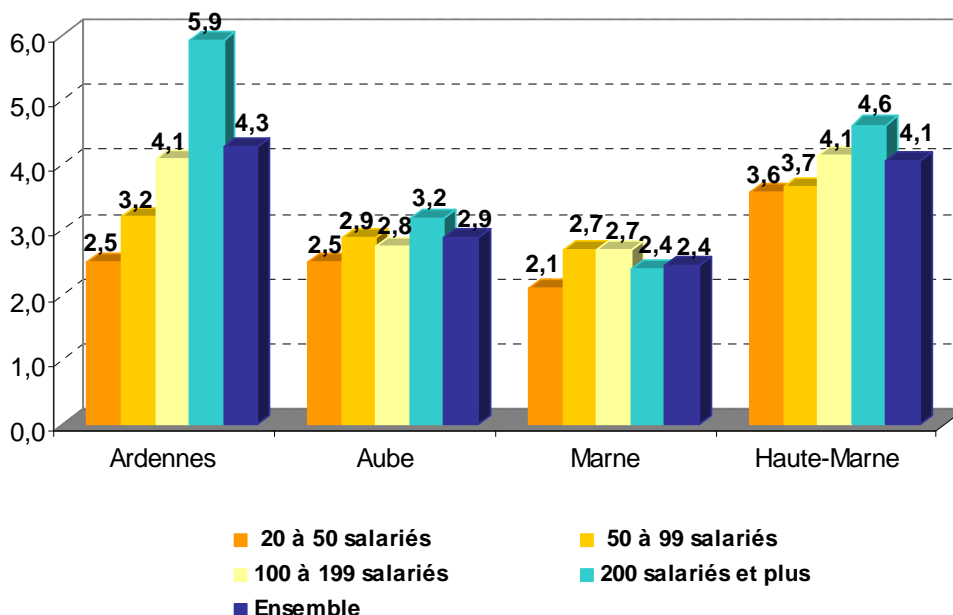
B / Un taux d'emploi des travailleurs handicapés de 3,1% en région

Les travailleurs handicapés représentent **3,1%** de l'ensemble des salariés des établissements assujettis à l'obligation d'emploi en région Champagne-Ardenne. Cette part varie en fonction des départements, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne	région
Nombre d'établissements assujettis	364	463	798	291	1916
Effectif d'assujettissement	29597	37703	68573	21267	157140
TH employés	1396	1254	1925	985	5560
TH employés en ETP	1266,4	1085,4	1673,1	862,2	4887,1
Part des TH employés en ETP sur l'ensemble de l'effectif d'assujettissement	4,3	2,9	2,4	4,1	3,1

Les Ardennes et la Haute-Marne sont les départements où la part de travailleurs handicapés sur l'ensemble de l'effectif d'assujettissement est la plus élevée (respectivement 4,3 et 4,1% en ETP).

Taux d'emploi des TH par département et par taille d'établissement



Sources : DDTEFP, DOETH 2008

Le taux d'emploi varie en fonction des départements mais également en fonction des tailles d'établissement. Les établissements de 200 salariés et plus emploient globalement davantage de travailleurs handicapés que les établissements de plus petite taille : c'est le cas dans l'ensemble des départements (et plus fortement dans les Ardennes), excepté la Marne. **Les établissements de 20 à 50 salariés sont, en revanche, ceux qui emploient le moins de travailleurs handicapés.**

En termes de secteurs, **l'industrie manufacturière se distingue avec un taux d'emploi de travailleurs handicapés élevé**, supérieur aux taux d'emploi moyen des travailleurs handicapés dans tous les départements champardennais. Parmi les autres secteurs, bien représentés en région, pour lesquels la part de travailleurs handicapés sur l'ensemble des salariés est relativement élevée (par rapport au taux moyen), figurent les secteurs suivants, distincts selon les départements (cf Annexe 1) :

- santé humaine et action sociale dans les départements de la Marne et de la Haute-Marne,
- les activités immobilières dans les Ardennes
- l'administration publique dans les Ardennes
- les activités de services administratifs et de soutien dans la Marne
- les activités financières et d'assurance dans la Marne
- le commerce, réparation d'automobiles et de motocycles dans l'Aube

En revanche, certains secteurs, bien représentés en région sont faiblement employeurs de travailleurs handicapés (cf Annexe 2). C'est le cas :

- le secteur de la construction dans tous les départements,
- transport et entreposage dans tous les départements,
- commerce, réparation d'automobiles et de motocycles dans les Ardennes, la Marne et la Haute-Marne
- santé humaine et action sociale dans les Ardennes et dans l'Aube
- activités de services administratifs et de soutien dans l'Aube

C / Les emplois occupés par les travailleurs handicapés : une très grande majorité de CDI à temps complet

En région Champagne-Ardenne, les travailleurs handicapés occupent principalement des emplois en CDI (95% des cas), tandis que les CDD représentent 2% et les contrats intérimaires 3%.

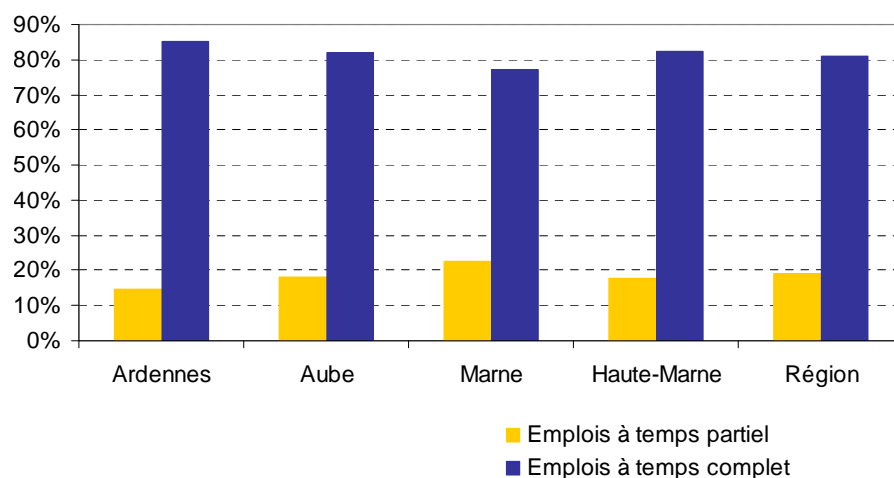
	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne	Région
Nombre de bénéficiaires en CDD	36	31	34	20	121
Nombre de bénéficiaires en CDI	1317	1180	1838	938	5273
Nombre de bénéficiaires en INTERIM	41	41	53	27	162
TOTAL	1394	1252	1925	985	5556

Sources : DDTEFP, DOETH 2008

La prédominance des CDI se vérifie dans tous les départements champardennais.

Part des emplois à temps partiel et complet par département

Par ailleurs, les contrats à temps complets sont plus nombreux que les contrats à temps partiels (respectivement 81% contre 19% au niveau régional). C'est le cas sur l'ensemble des départements ; la Marne se distingue légèrement avec une part plus faible de contrats à temps complet (77%).



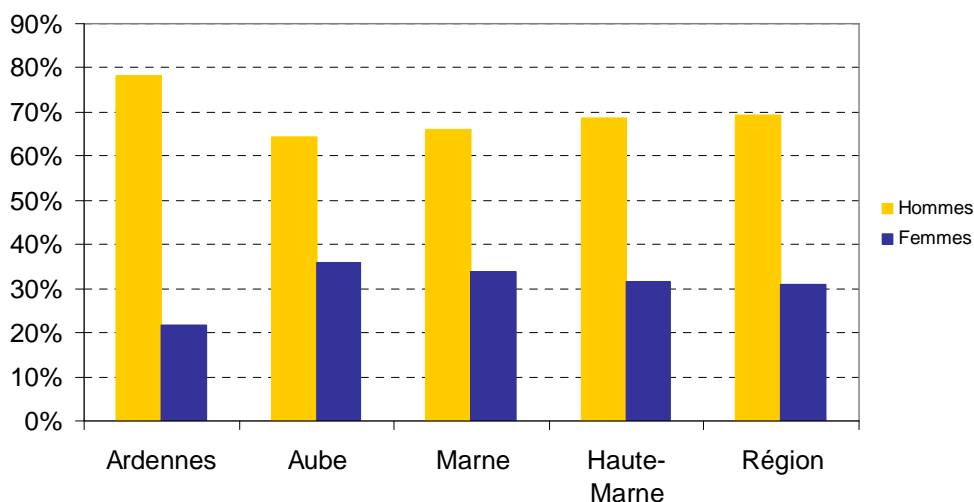
Sources : DDTEFP, DOETH 2008

D / Profils des travailleurs handicapés : une population principalement masculine âgée de 25 à 50 ans

En 2008, 5 559 travailleurs handicapés¹ sont employés par des établissements champardennais. Les travailleurs handicapés employés par des établissements champardennais **sont majoritairement des hommes (près de 70% en région)**, plus particulièrement dans le département des Ardennes où ces derniers représentent près de 80% de l'ensemble du public de travailleurs handicapés.

¹ Reconnues « travailleurs handicapés » par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées – art. L 146-9 du code de l'action sociale et des familles

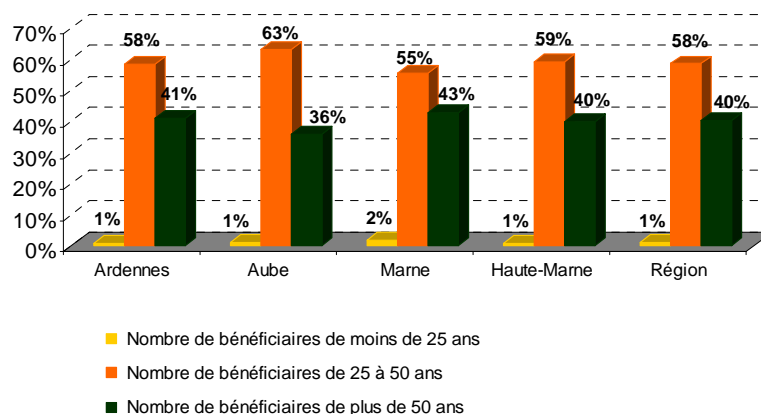
Part des hommes et des femmes au sein des travailleurs handicapés employés par département



Sources : DDTEFP, DOETH 2008

Les établissements employeurs comptent très peu de jeunes travailleurs handicapés (en moyenne 1% des travailleurs handicapés employés en région). La majorité des travailleurs handicapés employés ont entre 25 et 50 ans (58% en région et 63% d'ans l'Aube) ou plus de 50 ans. 40% des travailleurs handicapés salariés sont en effet des seniors de plus de 50 ans (c'est dans la Marne que les seniors sont les plus représentés : 43%).

Répartition des travailleurs handicapés par âge et par département



Sources : DDTEFP, DOETH 2008

Une enquête conduite par l'Agefiph sur le 1^{er} semestre 2009 confirme le profil des travailleurs handicapés observé à partir des données DDTEFP de 2008 : d'après cette enquête, 36% des salariés ont 50 ans et plus, 40% sont des femmes, 60% des hommes. Par ailleurs, l'enquête met en évidence que 54% des travailleurs handicapés ont un niveau 4 (employés et ouvriers).

Parallèlement, un sondage de l'IFOP réalisé pour ADIA entre le 24 et le 30 septembre 2009 à l'échelle nationale rapporte que 53% des TH ont une ancienneté dans l'entreprise de 2 à 5 ans, 22% sont employés depuis 6 à 15 ans. Ce sondage aborde, en outre, « la perception du handicap par les salariés » et met en évidence que :

- 88% des salariés travaillant avec une personne en situation de handicap dans leur entreprise déclarent qu'ils trouvent cela facile.
- Les handicaps considérés comme les plus difficiles dans l'emploi sont : la cécité (pour 85% des répondants), les maladies mentales (84%) et les troubles mentaux (82%). Le handicap physique (personne en fauteuil roulant) arrive en quatrième position à 67%. Les pathologies lourdes comme le sida ou le cancer sont peu considérées comme des handicaps au travail (28%).

Enfin, selon le sondage, les entreprises doivent continuer leurs efforts autour de trois axes principaux :

- l'adaptation des postes de travail et des locaux (67%)
- les mesures fiscales (22%)
- l'accueil de stagiaires handicapés, tutorats (10%)

II – La demande d’emploi des travailleurs handicapés

A / Une hausse de la demande d’emploi du public handicapé plus faible que la hausse régionale tout public de la demande d’emploi

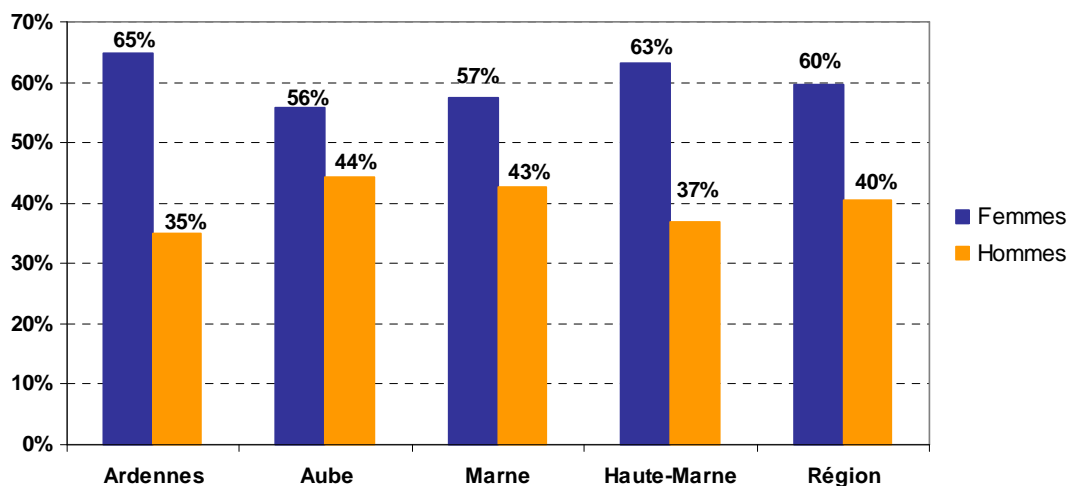
A fin octobre 2009, la région compte **6 209 demandeurs d’emploi ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois** (et 5 110 demandeurs d’emploi handicapés, n’ayant exercé aucune activité au cours du mois). Les demandeurs d’emploi handicapés (Catégories A,B,C²) représentent 7,5% de l’ensemble des demandeurs d’emploi.

Catégories	Octobre 2008	Octobre 2009	Evolution Oct 08/Oct 09
DEFM TH	5670	6209	9%
DEFM total	72005	82755	14,9%
part des TH dans les DEFM	7,9%	7,5%	-0,4 point

Sur un an, la demande d’emploi des publics handicapés augmente de 9% soit **une hausse moins importante que la hausse enregistrée tout public confondu** (14,9%). Ainsi la part du public handicapé dans la demande d’emploi globale diminue de 0,4 point entre octobre 2008 et octobre 2009.

Parmi les demandeurs d’emploi handicapés, les femmes sont surreprésentées (60% en moyenne régionale), plus particulièrement dans le département des Ardennes (65%) et de la Haute-Marne (63%).

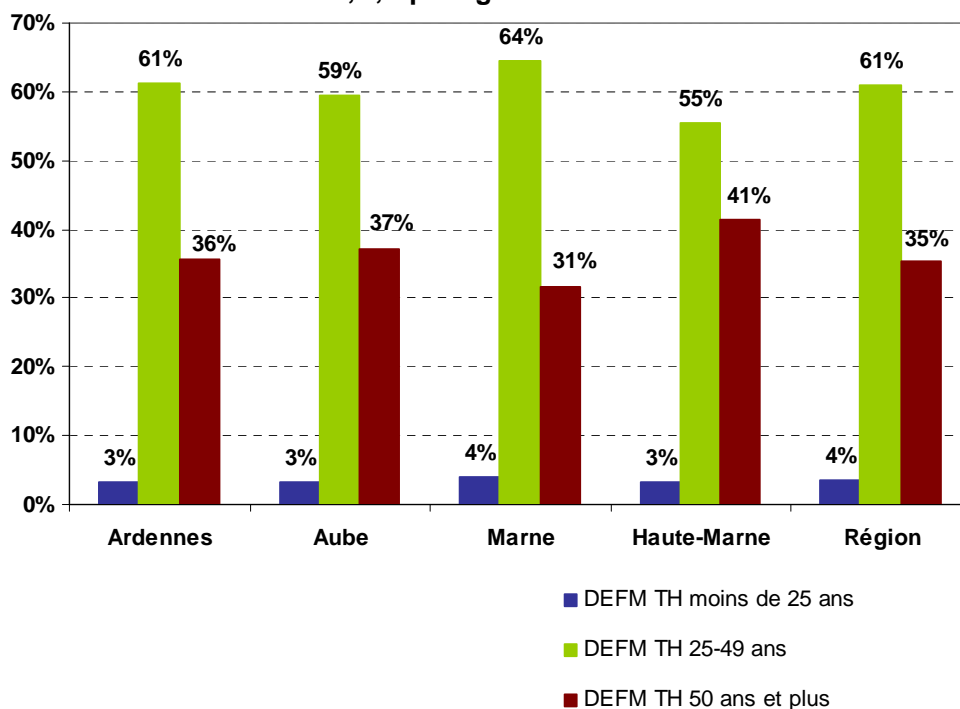
Répartition des demandeurs d’emploi handicapés Catégorie A,B,C par sexe en Octobre 2009



En termes d’âge, les 25-49 ans sont les plus représentés parmi le public des demandeurs d’emploi handicapés (61% à l’échelle régionale contre 35% pour le public seniors et 4% pour le public jeune). Ce taux varie en fonction des départements : en Haute-Marne et dans l’Aube, la part des seniors dans la demande d’emploi du public handicapé est plus importante (respectivement 41 et 37%).

² ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois

Répartition des demandeurs d'emploi handicapés Catégorie A,B,C par âge en octobre 2009



Comparativement à l'ensemble de la demande d'emploi (tout public confondu), les demandeurs d'emploi handicapés sont **globalement plus âgés** (35% de seniors contre 16% sur l'ensemble de la demande d'emploi) et sont **davantage touchés par le chômage de longue durée** (52% du public handicapé contre 33% du public total).

<i>Champagne Ardenne Octobre 2009</i>		
<i>Caractéristiques DEFM (cat. A,B,C)</i>	<i>Personnes handicapées</i>	<i>Tous publics</i>
<i>Femmes</i>	60%	50%
<i>Hommes</i>	40%	50%
<i>50 ans et plus</i>	35%	16%
<i>25 à 49 ans</i>	61%	63%
<i>Moins de 25 ans</i>	4%	21%
<i>Chômeurs de longue durée (> 1 an)</i>	52%	33%

B/ Plus de 4 000 personnes handicapées inscrites à Pôle emploi entre janvier et octobre 2009 pour motif de fin de CDD principalement.

4 300 personnes handicapées se sont inscrites à Pôle emploi entre janvier et octobre 2009, dont 39% dans le département de la Marne et 27% dans celui de l'Aube. Les inscriptions sont principalement liées à :

- des fins de CDD (17% soit 722 personnes, contre 25% en région, tout public confondu)
- des reprises d'activité après interruption (16%)
- des licenciements autres (13% contre 10% en région, tout public confondu)

Ces motifs d'inscription se retrouvent dans tous les départements.

C/ Plus de 4 500 personnes handicapées sorties de Pôle emploi entre janvier et octobre 2009

4580 personnes handicapées sont sorties des fichiers de Pôle emploi entre janvier et octobre 2009, dont 37% dans la Marne et 28% dans l'Aube. Ces sorties sont principalement liées à des absences au contrôle (35%, taux comparable à celui atteint en région tout public confondu) qui peuvent recouvrir plusieurs réalités : une reprise d'emploi non déclarée à Pôle emploi, un oubli voire une non participation délibérée. 8% sont entrés en formation (contre 4% tout public confondu) et 7% en AFR (Allocation Formation reclassement). Le taux d'entrée en formation est plus fort dans les Ardennes (14%) et plus faible dans la Marne (4%).

III Les principaux enjeux qui ressortent du diagnostic

Le diagnostic permet d'identifier les **principaux objectifs à poursuivre dans le PRITH** qui peuvent être répartis sous deux approches : une approche établissements assujettis, une approche publics handicapés.

1/ Approche établissements assujettis

- favoriser le recours à l'emploi dans les établissements assujettis et plus particulièrement :
 - les établissements non employeurs, notamment les établissements de moins de 50 salariés
 - dans les départements de la Marne et de l'Aube
 - Sur les secteurs suivants :
 - le secteur de la construction dans tous les départements,
 - transport et entreposage dans tous les départements,
 - commerce, réparation d'automobiles et de motocycles dans les Ardennes, la Marne et la Haute-Marne
 - santé humaine et action sociale dans les Ardennes et dans l'Aube
 - activités de services administratifs et de soutien dans l'Aube (une action est cependant prévue dans le département de l'Aube)
- favoriser l'adaptation des postes de travail au sein des entreprises

2/ Approche publics handicapés

- augmenter le niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés et travailleurs handicapés
- favoriser l'accès à l'emploi des publics handicapés et notamment :
 - des femmes
 - des jeunes de moins de 25 ans
- favoriser le maintien dans l'emploi des publics handicapés et notamment des publics seniors

ANNEXE 1 : Secteurs d'activité qui emploient le plus de TH

Ardennes	Effectif d'assujettissement	TH	TH ETP	Poids ETP
Industrie manufacturière	16928	936	880,8	5,2
Activités immobilières	496	29	25,6	5,2
Administration publique	462	27	18,7	4
Ensemble (tous secteurs)	29 597	1 396	1266,4	4,28
Aube	Effectif d'assujettissement	TH	TH ETP	Poids ETP
Industrie manufacturière	15414	568	526	3,4
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	5167	181	159	3,1
Ensemble (tous secteurs)	37 703	1 254	1085,4	2,88
Marne	Effectif d'assujettissement	TH	TH ETP	Poids ETP
Industrie manufacturière	25286	854	782,7	3,1
Santé humaine et action sociale	5036	165	129,8	2,6
Activités de services administratifs et de soutien	3128	152	105,7	3,4
Activités financières et d'assurance	3005	88	70,9	2,4
Ensemble (tous secteurs)	68 573	1 925	1673,1	2,44
Haute-Marne	Effectif d'assujettissement	TH	TH ETP	Poids ETP
Industrie manufacturière	12272	615	547,7	4,5
Santé humaine et action sociale	1303	73	60,1	4,6
Ensemble (tous secteurs)	21 267	985	862,2	4,05

ANNEXE 2 : Secteurs d'activité qui emploient le moins de TH

Ardennes		Effectif d'assujettissement	TH	TH ETP	Poids ETP
Santé humaine et action sociale		2097	92	69,4	3,3
Construction		1716	55	53,1	3,1
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles		3441	111	90,2	2,6
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné		996	25	23	2,3
Transports et entreposage		1783	42	37,2	2,1
	Ensemble (tous secteurs)	29 597	1 396	1266,4	4,28
Aube		Effectif d'assujettissement	TH	TH ETP	Poids ETP
Construction		2940	90	81,9	2,8
Transports et entreposage		1978	65	52,2	2,6
Activités de services administratifs et de soutien		2478	103	59,7	2,4
Santé humaine et action sociale		2422	76	57,7	2,4
	Ensemble (tous secteurs)	37 703	1 254	1085,4	2,88
Marne		Effectif d'assujettissement	TH	TH ETP	Poids ETP
Construction		5034	111	106	2,1
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles		10144	223	197,5	1,9
Transports et entreposage		8086	113	96,1	1,2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques		2638	33	27,4	1
	Ensemble (tous secteurs)	68 573	1 925	1673,1	2,44
Haute-Marne		Effectif d'assujettissement	TH	TH ETP	Poids ETP
Construction		1458	58	53,1	3,6
Transports et entreposage		1710	63	55,5	3,2
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles		2414	91	78,2	3,2
	Ensemble (tous secteurs)	21 267	985	862,2	4,05

ANNEXE 3 : Glossaire

AAH : Allocation aux adultes handicapés
Agefiph : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ASS : Allocation spécifique de solidarité
ANPE : Agence nationale pour l'emploi
AP : Atelier protégé
Assédic : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
AT-MP: Accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles
BOETH : Bénéficiaire (potentiel) de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAT : Centre d'aide par le travail
CAV : Contrat d'avenir
CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDES : Commission départementale d'éducation spéciale
CDTD : Centre de distribution de travail à domicile
CES : Contrat emploi-solidarité
CIE : Contrat initiative emploi
CIN : Carte d'invalidité
CI-RMA : Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité
CNAMTS : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNASEA : Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
Cotorep : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
DARES : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DASS : Direction de l'action sanitaire et sociale
DDASS : Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
DDTEFP : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGAFP : Direction générale de l'administration de la fonction publique
DGAS : Direction générale de l'action sociale
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DRASS : Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
DREES : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRTEFP : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EA : Entreprise adaptée
EPSR : Équipement de préparation et de suite au reclassement
ESAT : Établissement ou service d'aide par le travail
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GRTH : Garantie de ressources des travailleurs handicapés
MDPH : Maison départementale des personnes handicapées
ORP : Orientation professionnelle
OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PI : Pension d'invalidité
RMI : Revenu minimum d'insertion
RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Source : Agefiph

