

CAHIERS LORRAINS DE L'EMPLOI

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2008 EN LORRAINE¹ TROISIÈME BILAN DE LA LOI DU 2 FÉVRIER 2005

L'année 2008 est la troisième année d'application de la loi du 11 février 2005 pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées". Cette nouvelle loi visait à améliorer les droits des personnes handicapées, notamment par la mise en place de mesures destinées à favoriser leur accès à la vie professionnelle. Ce supplément des Cahiers Lorrains de l'Emploi constitue le troisième bilan quantitatif de la mise en œuvre de l'obligation d'emploi en Lorraine selon la loi de 2005. Les données sont donc comparables à celles de 2007 publiées dans les Cahiers Lorrains de novembre 2009. Toutefois, il convient de rappeler qu'il existe un écart entre le nombre d'établissements enquêtés, réellement assujettis à l'obligation au cours de l'exercice 2008 et le nombre de déclarations statistiquement exploitables. Les données des fichiers statistiques portent sur les établissements réellement assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au cours de l'exercice annuel étudié. Sont retenus les établissements dont l'effectif d'assujettissement est supérieur ou égal à 20, dont la création date de plus de trois ans, le passage du seuil des 20 salariés date de plus de trois ans et pour lesquels l'administration du travail considère que l'obligation est complètement satisfaite.

En 2008, 9 693 travailleurs handicapés (en nombre d'unités déclarées) ont été employés directement dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour l'exercice 2008. Ils représentent 3,5 % de l'effectif d'assujettissement. En équivalent temps plein sur l'année, ces bénéficiaires de l'OETH représentaient 3,1 % de l'effectif des établissements concernés par cette obligation. L'augmentation du nombre de bénéficiaires directement employés par rapport à 2007 (+4,8 %) s'explique notamment par l'accroissement du nombre d'établissements assujettis (+0,5 %), l'accroissement de l'effectif d'assujettissement (+1,5 %), mais aussi à la progression de la part des établissements ayant employé au moins un travailleur handicapé en 2008 (70 % contre 66 % en 2007). La part des établissements dits à quota "zéro" puisque n'ayant recours à aucune embauche directe ou indirecte par la sous-traitance ou l'accueil de stagiaires a diminué passant d'un peu moins de 24 % en 2007 à 20,2 % en 2008.

La proportion d'établissements ayant mis en place un accord spécifique relatif à l'emploi de travailleurs handicapés a légèrement progressé (9,3 %) du fait de l'accroissement de la part des accords avec emplois directs (7%). Le profil des bénéficiaires n'évolue qu'à la marge avec toujours une majorité d'hommes (68,5 %) même si la part des femmes progresse, de CDI (94,5 %), une faible part de moins de 25 ans (1,9 %). Ceci étant peut-être lié à l'absence de progression de la part des travailleurs handicapés ayant moins d'un an d'ancienneté (6 % - voir tableau 5).

Pour l'année 2008, après contrôle des unités territoriales de la DIRECCTE² Lorraine, on dénombre un peu plus de 3 100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour l'exercice 2008³. Conséquences des nouvelles modalités de calcul de l'obligation d'emploi qui réintègrent dans l'effectif d'assujettissement les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), le nombre de déclarants est en progression par rapport à l'année 2007. Ainsi, l'effectif total d'assujettissement servant d'assiette au calcul des 6 % est passé de 257 591 en 2005, 269 248 pour l'année 2006, 272 300 pour 2007 et 276 362 en 2008.

Toutefois, l'effet sur l'emploi des bénéficiaires de la loi n'est pas complètement proportionnel dans la mesure où celui-ci résulte des modalités de mise en œuvre privilégiées par ces nouveaux établissements et du changement du mode de décompte des bénéficiaires.

- 1 : Établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic).
- 2 : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- 3 : Sont exclus ici les établissements ayant passés le seuil d'assujettissement depuis moins de 3 mois et ceux pour lesquels la déclaration est jugée non conforme à l'obligation d'emploi par l'administration du travail.



Tableau 1 : Nombre d'établissements déclarants et effectifs d'assujettissements (1)

	2007				2008			
	Nb de déclarants	Effectifs d'assujettissement	Nb bénéficiaires que les états devraient employer	Nb travailleurs handicapés employés (2)	Nb de déclarants	Effectifs d'assujettissement	Nb bénéficiaires que les états devraient employer	Nb travailleurs handicapés employés (2)
Meurthe-et-Moselle	884	74 951	4 048	2 542	920	79 178	4 287	2 770
Meuse	217	15 715	830	674	223	16 958	901	710
Moselle	1 397	133 777	7 313	4 095	1 381	133 591	7 297	4 345
Vosges	603	47 862	2 559	1 938	592	46 635	2 495	1 867
Lorraine	3 101	272 305	14 750	9 249	3 116	276 362	14 980	9 693

(1) ne sont retenues ici que les déclarations contrôlées et validées par les Unités Territoriales de la Direccte de Lorraine

(2) nombre de bénéficiaires déclarés en mise en oeuvre de l'obligation d'emploi par les établissements

En 2008, le nombre d'établissements assujettis a progressé de 0,5 % et l'effectif global d'assujettissement a augmenté de 1,5 %. Ces établissements avaient une obligation d'emploi (s'ils employaient tous directement une personne handicapée pour remplir leur obligation) de 14 980 personnes (en progression de 1,6 %). Compte tenu des modalités retenues globalement par les établissements lorrains en 2008, ces derniers ont employé 9 693 personnes handicapées, soit 3,5 % de l'emploi total des établissements assujettis et 65 % de l'obligation d'emploi attendue. En équivalent emploi temps plein (prise en compte du temps de travail et de la durée de présence dans l'établissement), la part des bénéficiaires dans l'emploi total est de 3,1 %.

30 % des établissements n'emploient pas directement de travailleurs handicapés en 2008

Sept établissements assujettis sur dix emploient des bénéficiaires pour répondre à leur obligation légale. Dans 26 % de ces cas, l'option d'embaucher est exclusive de toute autre modalité (18 % de l'ensemble). L'emploi direct est également associé à l'une ou l'autre des autres modalités prévues par la loi. L'embauche d'un bénéficiaire, associée à la fois à la sous-traitance et au versement d'une contribution revient dans 20 % des cas (14 % de l'ensemble - voir tableau 2).

La part des établissements qui optent pour d'autres modalités que l'embauche directe est en légère diminution par rapport à 2007 (30 %, soit - 2 points). Un peu plus de deux fois sur trois, cela se traduit par une contribution exclusive à l'AGEFIPH (20 % de l'ensemble). Cette proportion est de nouveau en légère diminution après la baisse observée en 2007. Cette pratique concerne un peu plus de 600 déclarants sur les 3 100 assujettis. Pour 26 % (8 % de l'ensemble), le choix du versement d'une contribution est fait en complément avec un contrat de sous-traitance.

Tableau 2 : Choix des établissements pour la mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2008

Modalités de mise en oeuvre	Meurthe et Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Avec emploi de bénéficiaires	67,8%	80,7%	67,0%	76,5%	70,0%
Emploi seul	9,2%	31,8%	23,2%	16,6%	18,4%
Emploi, contrats et contribution	17,9%	13,0%	11,2%	14,5%	14,0%
Emploi, contrats et stagiaires	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%
Emploi, contrats, stagiaires et contribution	0,2%	0,0%	0,4%	0,0%	0,2%
Emploi, stagiaires et contribution	0,1%	0,4%	0,0%	0,0%	0,1%
Emploi et contrats	4,7%	13,0%	6,8%	6,9%	6,6%
Emploi et contribution	29,0%	20,2%	15,0%	34,1%	23,1%
Emploi et stagiaires	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%
Accord avec emploi	6,6%	2,2%	10,2%	4,1%	7,4%
Sans emploi de bénéficiaires	32,2%	19,3%	33,0%	23,5%	30,0%
Contrats et contribution	7,1%	4,9%	9,5%	6,3%	7,8%
Contrats, stagiaires et contribution	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Stagiaires et contribution	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Contribution	23,0%	13,9%	20,7%	16,9%	20,2%
Autres (Accord d'entreprise ou pénalités)	2,1%	0,4%	2,7%	0,3%	1,9%
Total (nombre de déclarations)	920	223	1 381	592	3 116

Le choix des modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi varie d'un secteur à l'autre. Ainsi, le secteur de la fabrication de matériels de transport (dont industrie automobile) affiche la plus forte proportion avec emploi de travailleurs handicapés (91,7 %) mais presque toujours combinée avec d'autres modalités (contribution et / ou sous-traitance avec le secteur protégé). La plus forte proportion de recours à la seule embauche directe de personnes handicapées se retrouve dans les activités scientifiques et techniques et services administratifs et de soutien (25 %), la fabrication de denrées alimentaires, boissons (27 %). Secteur qui toutefois ne représente pas un poids en terme d'obligation d'emploi attendue parmi les plus importants (5,5 %). Suivent ensuite la construction (23 %), la fabrication d'autres produits industriels (21 %). À l'opposé de cette pratique, souhaitée par le législateur, le secteur de l'information et communication affiche la proportion de " quota zéro " la plus élevée (versement de la contribution compensatrice comme unique modalité de réponse à l'obligation d'emploi) avec une proportion de 48,1 %. Le secteur des transports et entreposage affiche toujours également une proportion plus élevée que la moyenne (32,4 %), suivi par le secteur de la construction (29,5 %).

Tableau 3 : Choix des établissements pour la mise en oeuvre de l'obligation d'emploi en 2008 selon le secteur d'activité (1)

Activités (division en niveau 17)	Avec emploi de bénéficiaires	dont emploi seul	Sans emploi de bénéficiaires	dont contribution seule	Accord sans emploi	Total	Poids du secteur (2)
Agriculture, sylviculture et pêche	66,7%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	100,0%	0,2%
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	84,4%	26,7%	15,6%	12,2%	0,0%	100,0%	3,9%
Fabrication d'équipement électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	81,6%	18,4%	18,4%	8,2%	0,0%	100,0%	5,5%
Fabrication de matériels de transport	91,7%	5,6%	8,3%	2,8%	2,8%	100,0%	6,4%
Fabrication d'autres produits industriels	81,1%	20,8%	18,9%	12,2%	0,3%	100,0%	23,6%
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	69,2%	17,6%	30,8%	19,8%	2,2%	100,0%	3,6%
Construction	60,7%	23,0%	39,3%	29,5%	0,3%	100,0%	6,8%
Commerce ; Réparation d'automobiles et de motocycles	63,1%	15,2%	36,9%	23,4%	3,4%	100,0%	12,4%
Transports et entreposage	64,3%	15,8%	35,7%	32,4%	0,4%	100,0%	10,1%
Hébergement et restauration	58,0%	21,4%	42,0%	20,5%	4,5%	100,0%	1,1%
Information et communication	38,5%	7,7%	61,5%	48,1%	3,8%	100,0%	1,1%
Activités financières et d'assurance	58,0%	14,0%	42,0%	28,0%	0,0%	100,0%	2,4%
Activités immobilières	69,6%	19,6%	30,4%	19,6%	8,7%	100,0%	1,2%
Activités scientifiques et techniques ; Services administratifs et de soutien	66,4%	24,6%	33,6%	24,3%	0,4%	100,0%	7,7%
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	81,0%	14,5%	19,0%	8,1%	4,7%	100,0%	12,9%
Autres activités de services	62,3%	9,4%	37,7%	34,0%	0,0%	100,0%	1,0%
Ensemble des secteurs	70,0%	18,4%	30,0%	20,2%	1,9%	100,0%	

(1) : secteurs d'activité concentrant 81 % de l'obligation d'emploi totale attendue en Lorraine.

(2) poids du secteur en terme d'obligation d'emploi attendue.

Une part de bénéficiaires dans l'emploi total qui varie autour de 3 % selon les secteurs d'activité et la taille des établissements

Pour l'année 2008, la part des unités directement employées dans l'emploi total est de 3,5 %. Ces unités représentent 64,7 % de l'obligation d'emploi attendue, en augmentation par rapport à 2007 (+2 points). La part des bénéficiaires dans l'ensemble des salariés en équivalent emploi temps plein est de 3,1 %, en progression de 0,1 point par rapport à 2007.

L'analyse des résultats par grand secteur d'activité et par taille d'établissements ne révèle pas de bouleversement dans la hiérarchie des secteurs par rapport à 2007 : la part des unités directement employées par les établissements est maximale dans l'industrie (3,9 %) et la plus faible dans les transports (2,8 %), bien qu'en légère progression et dans la construction (2,3 %). Ce classement se retrouve en part des bénéficiaires mesurée en ETP dans l'emploi total (effectif global d'assujettissement du secteur). Les grands établissements affichent également une part plus élevée en unités directement employées (3,9 %) comme en 2007 mais elle progresse dans les petits (3 %).

Tableau 4 : Part des unités employées dans l'emploi total, dans l'obligation d'emploi attendue et part des bénéficiaires dans l'emploi total en ETP en 2008

	Effectif d'assu- jetisse- ment (1)	Obligation d'emploi attendues (2)	Unités employées (3)	Effectif de bénéf. en ETP (4)	Part des unités employées dans l'emploi total (3)/(1)	Part des unités employées dans l'obligation d'emploi (3)/(2)	Part des bénéf. en ETP dans l'emploi total (4)/(1)
Ensemble	276 362	14 980	9 693	8 527	3,5	64,7	3,1
<i>selon le secteur d'activité de l'établissement</i>							
Agriculture	503	24	12	10	2,5	51,4	2,0
Industrie	115 057	6 446	4 464	4 193	3,9	69,2	3,6
Construction	20 234	1 025	473	452	2,3	46,1	2,2
Commerce	36 367	1 865	1 070	881	2,9	57,4	2,4
Service (hors transport)	76 896	4 104	2 897	2 261	3,8	70,6	2,9
Transport	27 305	1 516	776	729	2,8	51,2	2,7
<i>selon la taille de l'établissement</i>							
20 à 49 salariés	59 226	2 567	1 795	1 492	3,0	69,9	2,5
50 à 99 salariés	47 653	2 530	1 567	1 387	3,3	61,9	2,9
100 à 199 salariés	44 657	2 519	1 545	1 346	3,5	61,3	3,0
200 à 499 salariés	63 576	3 717	2 381	2 103	3,7	64,0	3,3
500 salariés ou plus	61 250	3 647	2 405	2 199	3,9	66,0	3,6

(1) Effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L. 1111-2 du code du travail) - (2) obligation attendue calculée sur la base des 6 % appliqué à l'effectif salarié de chaque établissement du secteur arrondi à l'entier inférieur - (3) unités bénéficiaires employées selon les modalités de comptage de la loi de 2005 (voir encadré page 4) - (4) Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence.

Une population de bénéficiaires majoritairement masculine, en CDI, essentiellement recrutée depuis plus de 2 ans, provenant peu du milieu protégé et occupant des emplois d'ouvriers

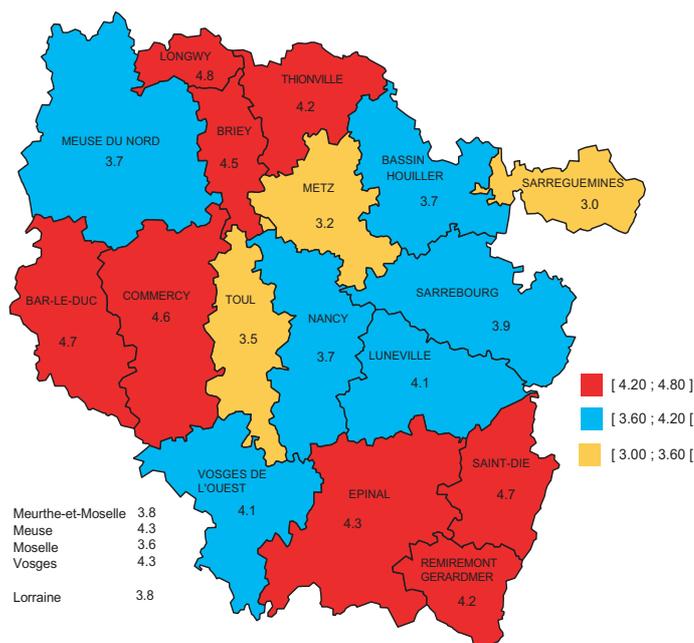
En 2008, comme les années précédentes, les hommes sont très largement majoritaires (68,5 %) en raison notamment de la répartition des emplois et de leur plus forte présence dans les métiers présentant des risques d'accident du travail. Toutefois, la part des femmes est en légère progression passant de 30 % en 2007 à 31,5 %. La pyramide des âges ne se rajeunit pas. Les moins de 25 ans représentent toujours moins de 2 % des bénéficiaires directement employés. Les seniors représentent 40 % des bénéficiaires. L'ancienneté des bénéficiaires directement employés dans l'établissement demeure élevée avec plus de sept bénéficiaires sur 10 ayant 2 ans d'ancienneté ou plus. 6 % des bénéficiaires ont été embauchés au cours de l'année 2008, soit une proportion qui ne progresse pas. 5,6 % ont été recrutés en 2007 et l'essentiel en 2006 ou avant (88,4 %). En croisant ces deux informations, on note que l'essentiel des bénéficiaires embauchés au cours de 2008 ont entre 26 et 49 ans et que l'essentiel des bénéficiaires de 50 ans et plus ont été embauchés il y a 2 ans ou plus. Ce qui pose avec acuité la question de la gestion des âges pour cette population, à l'image de l'ensemble de la population des salariés.

La majorité des bénéficiaires reste recrutée en CDI (94,5 %). Le recrutement en CDD pesant presque autant (2,2 %) que le recours à l'intérim (2,6 %). Les mises à disposition demeurent en revanche marginales (0,2 %). La majorité des bénéficiaires occupe des postes d'ouvrier (60,2 %) et d'employés (23,5 %). Cette situation régionale varie selon les départements avec une plus forte proportion d'ouvriers dans les Vosges (70,9 %), en lien avec le caractère encore fortement industriels de ce département. En Meurthe-et-Moselle et en Moselle, départements où la proportion d'emplois dits " tertiaires " est plus forte, la part des employés est plus élevée (respectivement 29,7 % et 25,6 %).

Tableau 5 : Principales caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2008

Principales caractéristiques		Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Nombre de bénéficiaires (personnes physiques)		2 789	732	4 471	1 892	9 884
Sexe	Hommes	66,5	74,7	68,6	68,8	68,5
	Femmes	33,5	25,3	31,4	31,2	31,5
Type de contrat	CDI	93,9	93,9	94,7	95,0	94,5
	CDD	2,0	1,5	2,8	1,3	2,2
	CDD, intérim ou m.à.d. suivi d'un CDI totalisant au moins 6 mois de présence	0,3	0,4	0,6	0,2	0,4
	intérim	3,7	2,2	1,7	3,3	2,6
	mise à disposition par une entreprise extérieure	0,1	2,0	0,0	0,1	0,2
	Age	moins de 25 ans	2,4	1,4	1,7	1,6
	25 - 49 ans	59,6	57,8	58,7	56,1	58,4
	50 ans et plus	38,0	40,8	39,5	42,3	39,7
Ancienneté dans l'éts.	moins d'1 an	7,0	7,0	5,8	4,9	6,0
	1 an	6,7	4,2	5,8	4,0	5,6
	2 ans et plus	86,3	88,8	88,4	91,0	88,4
Catégorie d'inclusion parmi les bénéficiaires	RQTH	67,4	64,9	59,4	71,7	64,4
	AAH	1,0	1,2	0,6	0,8	0,8
	Carte d'invalidité	3,3	2,1	2,2	1,9	2,5
	AT-MP	22,2	23,9	30,7	23,4	26,4
	invalides pensionnés	5,0	6,2	5,2	1,3	4,5
	mutilés de guerre	0,5	0,9	1,6	0,3	1,0
	autres	0,5	0,7	0,3	0,6	0,4
Catégorie socio-professionnelle	Chefs d'entreprise et cadres	3,7	2,7	3,0	1,9	2,8
	professions intermédiaires	14,1	10,6	15,1	10,1	13,4
	employés	29,7	18,9	25,6	17,1	23,5
	ouvriers	52,5	67,7	56,2	70,9	60,2

Carte 1 : Part des unités bénéficiaires employées directement et indirectement dans l'emploi total par zone d'emploi



La hiérarchie des territoires au regard de l'emploi des travailleurs handicapés est peu impacté par le recours à l'emploi indirect (sous-traitance avec les structures adaptées, accueil de stagiaire). Cet apport est maximal pour les zones de Thionville, Briey. A l'opposé, il est limité pour celles de Metz, Commercy et Bar-le-Duc. Globalement, l'emploi direct ou indirect de travailleurs handicapés ne suffit pas pour atteindre le seuil légal de 6 % de l'effectif d'assujettissement.

Carte 2 : Part des unités bénéficiaires employées directement dans l'emploi total par zone d'emploi

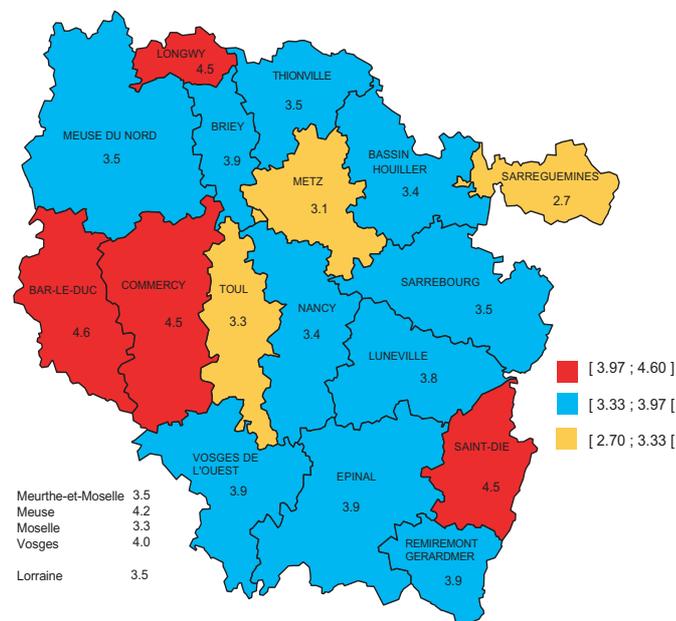


Tableau 6 : Part des unités employées dans l'emploi total, dans l'obligation d'emploi attendue et part des bénéficiaires dans l'emploi total en ETP en 2008 - département de Meurthe-et-Moselle

	Effectif d'assujettissement (1)	Obligation d'emploi attendues (2)	Unités employées (3)	Effectif de bénéf. en ETP (4)	Part des unités employées dans l'emploi total (3)/(1)	Part des unités employées dans l'obligation d'emploi (3)/(2)	Part des bénéf. en ETP dans l'emploi total (4)/(1)
Ensemble	79 178	4 287	2 770	2 325	3,5	64,6	2,9
<i>selon le secteur d'activité de l'établissement</i>							
Agriculture	66	3	1	1	1,5	33,3	1,5
Industrie	26 266	1 475	930	898	3,5	63,1	3,4
Construction	6 851	361	156	151	2,3	43,3	2,2
Commerce	11 019	563	340	265	3,1	60,4	2,4
Service (hors transport)	28 226	1 519	1 163	843	4,1	76,6	3,0
Transport	6 750	366	179	167	2,7	49,0	2,5
<i>selon la taille de l'établissement</i>							
20 à 49 salariés	16 607	721	544	397	3,3	75,5	2,4
50 à 99 salariés	15 060	800	415	360	2,8	51,9	2,4
100 à 199 salariés	14 186	801	507	437	3,6	63,3	3,1
200 à 499 salariés	18 013	1 054	675	595	3,7	64,0	3,3
500 salariés ou plus	15 312	911	629	536	4,1	69,1	3,5

Tableau 7 : Part des unités employées dans l'emploi total, dans l'obligation d'emploi attendue et part des bénéficiaires dans l'emploi total en ETP en 2008 - département de Meuse

	Effectif d'assujettissement (1)	Obligation d'emploi attendues (2)	Unités employées (3)	Effectif de bénéf. en ETP (4)	Part des unités employées dans l'emploi total (3)/(1)	Part des unités employées dans l'obligation d'emploi (3)/(2)	Part des bénéf. en ETP dans l'emploi total (4)/(1)
Ensemble	16 958	901	710	609	4,2	78,8	3,6
<i>selon le secteur d'activité de l'établissement</i>							
Agriculture	124	6	4	3	3,2	66,7	2,4
Industrie	9 238	513	430	382	4,7	83,8	4,1
Construction	1 378	67	30	23	2,2	45,1	1,7
Commerce	2 375	124	101	76	4,2	81,3	3,2
Service (hors transport)	2 784	137	95	81	3,4	69,6	2,9
Transport	1 059	54	50	42	4,7	92,6	4,0
<i>selon la taille de l'établissement</i>							
20 à 49 salariés	4 296	185	143	122	3,3	77,2	2,8
50 à 99 salariés	3 370	180	138	116	4,1	76,6	3,5
100 à 199 salariés	3 528	199	139	112	3,9	69,9	3,2
200 à 499 salariés	4 534	264	249	215	5,5	94,2	4,8
500 salariés ou plus	1 230	73	42	43	3,4	57,5	3,5

Tableau 8 : Part des unités employées dans l'emploi total, dans l'obligation d'emploi attendue et part des bénéficiaires dans l'emploi total en ETP en 2008 - département de Moselle

	Effectif d'assujettissement (1)	Obligation d'emploi attendues (2)	Unités employées (3)	Effectif de bénéf. en ETP (4)	Part des unités employées dans l'emploi total (3)/(1)	Part des unités employées dans l'obligation d'emploi (3)/(2)	Part des bénéf. en ETP dans l'emploi total (4)/(1)
Ensemble	133 591	7 297	4 345	3 903	3,3	59,5	2,9
<i>selon le secteur d'activité de l'établissement</i>							
Agriculture	208	10	4	4	2,1	43,3	2,0
Industrie	52 045	2 935	1 898	1 789	3,6	64,7	3,4
Construction	8 890	444	194	188	2,2	43,7	2,1
Commerce	17 914	930	468	402	2,6	50,3	2,2
Service (hors transport)	37 922	2 034	1 317	1 080	3,5	64,8	2,8
Transport	16 612	944	464	440	2,8	49,1	2,6
<i>selon la taille de l'établissement</i>							
20 à 49 salariés	26 793	1 161	719	622	2,7	61,9	2,3
50 à 99 salariés	20 418	1 083	673	599	3,3	62,1	2,9
100 à 199 salariés	19 109	1 078	589	521	3,1	54,6	2,7
200 à 499 salariés	28 933	1 690	962	851	3,3	56,9	2,9
500 salariés ou plus	38 338	2 285	1 403	1 310	3,7	61,4	3,4

Tableau 9 : Part des unités employées dans l'emploi total, dans l'obligation d'emploi attendue et part des bénéficiaires dans l'emploi total en ETP en 2008 - département des Vosges

	Effectif d'assujettissement (1)	Obligation d'emploi attendues (2)	Unités employées (3)	Effectif de bénéf. en ETP (4)	Part des unités employées dans l'emploi total (3)/(1)	Part des unités employées dans l'obligation d'emploi (3)/(2)	Part des bénéf. en ETP dans l'emploi total (4)/(1)
Ensemble	46 635	2 495	1 867	1 691	4,0	74,8	3,6
<i>selon le secteur d'activité de l'établissement</i>							
Agriculture	105	5	3	2	2,9	60,0	1,9
Industrie	27 508	1 523	1 206	1 125	4,4	79,2	4,1
Construction	3 115	153	92	90	3,0	60,1	2,9
Commerce	5 059	248	161	138	3,2	65,1	2,7
Service (hors transport)	7 964	414	322	257	4,0	77,7	3,2
Transport	2 884	152	83	80	2,9	54,5	2,8
<i>selon la taille de l'établissement</i>							
20 à 49 salariés	11 530	500	389	351	3,4	77,9	3,0
50 à 99 salariés	8 805	467	341	312	3,9	73,1	3,5
100 à 199 salariés	7 834	441	309	276	3,9	70,1	3,5
200 à 499 salariés	12 096	709	496	442	4,1	69,9	3,7
500 salariés ou plus	6 370	378	331	310	5,2	87,6	4,9

(1) Effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L. 1111-2 du code du travail) - (2) obligation attendue calculée sur la base des 6 % appliqué à l'effectif salarié de chaque établissement du secteur arrondi à l'entier inférieur - (3) unités bénéficiaires employées selon les modalités de comptage de la loi de 2005 (voir encadré page 4) - (4) Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence.

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

Qui peut être bénéficiaire de l'OETH loi de février 2005 ?

En vertu de l'article L.323-3 du Code du travail, pour être considéré comme bénéficiaire, le salarié doit appartenir à au moins une des catégories suivantes :

- (1) les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, qui a repris depuis le 1er janvier 2006 les fonctions anciennement dévolues aux COTOREP) ;
- (2) les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- (3) les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- (4) les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- (5) les veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre, ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %, et les victimes d'attentat à compter du 1er juin 1990 (cf. loi n° 90-36 du 23 janvier 1990) ;
- (6) les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- (7) les veuves de guerre remariées, ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au paragraphe (5) ci-dessus ;
- (8) les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles entrent dans le champ de l'article L.124 du Code des pensions d'invalidité et des victimes de guerre ;
- (9) les sapeurs pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service (loi n°91-1389 du 31 décembre 1991) ;
- (10) les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles, dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80% ;
- (11) les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Comment est calculée l'obligation d'emploi ?

- 6 % de l'effectif salarié total (calculés selon l'article L. 1111-2 du code du travail) établissement par établissement arrondi à l'entier supérieur
- réintégration des emplois à conditions d'aptitudes particulières (ECAP) dans le calcul de l'assiette d'assujettissement
- modulation de la contribution à partir des efforts consentis par l'employeur dans l'emploi des personnes handicapées (lourdeur du handicap, recrutement de CLD, recrutement à la sortie d'une entreprise adaptée, d'un établissement et service d'aide par le travail ou d'un centre de distribution du travail à domicile), prise en compte des ECAP, prise en compte de certaines dépenses réalisées en faveur du maintien ou du recrutement de personnes handicapées.

Comment est calculée la valeur du salarié ?

La valeur du salarié est le produit de la valeur associée à son contrat de travail par la validité de la reconnaissance la plus élevée.

La valeur associée au contrat de travail est calculée de la manière suivante :

- Un salarié compte pour 1, quel que soit son temps de travail (temps complet ou temps partiel) s'il a été présent :
 - * en CDI au moins 6 mois sur l'année, même en cas de congés maladie, maternité ou de formation morcelant l'année en des périodes inférieures à 6 mois ;
 - * en CDI après une période de CDD ou d'intérim ou de mise à disposition, sans pour autant que les deux périodes se suivent pourvu qu'elles constituent une présence totale d'au moins 6 mois sur l'année ;
 - * en CDD au moins 6 mois consécutifs.
- Un salarié compte au prorata de son temps de travail sur l'année, s'il a été présent en intérim ou mis à disposition par une entreprise extérieure (sauf entreprise adaptée, centre de distribution de travail à domicile ou établissement et service d'aide par le travail).

La validité de chaque reconnaissance est calculée automatiquement :

- Si la reconnaissance est valable au 31 décembre ou à la fin de la période d'emploi du bénéficiaire, la validité vaut 1.
- Si au contraire, la reconnaissance s'achève avant l'embauche, elle n'est pas valable : la validité vaut zéro et le salarié ne peut pas être compté.
- Sinon : pour les CDI et CDD, la reconnaissance compte au prorata de sa durée, prise du 1er janvier jusqu'à la fin de validité, sur l'année entière. Pour les salariés mis à disposition ou en intérim, la validité se calcule au prorata de la durée de la reconnaissance, prise du début de la période d'emploi jusqu'à la fin de validité, sur la durée d'emploi.

Cahiers Lorrains de l'Emploi - ISSN 1274 - 1256
Directeur de la publication : Serge Leroy - directeur régional de la DIRECCTE Lorraine
Réalisation : Service Statistique, Etudes, Veille, Evaluation
Adresse postale : 10 rue Mazagran BP 10676 54063 NANCY Cedex
Téléphone : 03.83.30.89.20 Télécopie : 03.83.30.89.79
Siège social : Cité administrative - 1, rue Chanoine Collin - 57036 METZ
Téléphone : 03.87.39.75.24 Télécopie : 03.87.36.23.01