



Emploi et chômage des personnes handicapées en région Champagne-Ardenne

**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Service Etudes, Statistiques, Evaluations (SESE)**

D'après 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, tout établissement de 20 salariés ou plus du secteur privé ou établissement public à caractère industriel ou commercial a une obligation d'emploi de personnes handicapées équivalent à 6% de son effectif d'assujettissement. Pour répondre à cette obligation, les établissements peuvent avoir recours à l'emploi direct de personnes handicapées mais également à d'autres méthodes (conclusions de contrats de sous-traitance avec le secteur protégé, versement d'une contribution à l'AGEFIPH...) ou combiner plusieurs de ces méthodes.

En Champagne-Ardenne, près de 2 000 établissements regroupant près de 160 000 salariés sont assujettis à cette obligation d'emploi en 2010. **76% d'entre eux emploient au moins un travailleur handicapé (contre 69% au niveau national)** et 34% s'acquittent de leur obligation uniquement à travers l'emploi direct de personnes handicapées. La part de personnes handicapées au sein des effectifs salariés des établissements assujettis à l'obligation d'emploi (en ETP) est supérieure au niveau national : 3,5% en région contre 2,8% à l'échelle nationale. Les établissements avec les effectifs les plus élevés sont ceux qui enregistrent la plus forte part de travailleurs handicapés au sein des effectifs salariés. Parmi les 7 200 travailleurs handicapés en emploi en 2010, les seniors de 50 ans et plus sont fortement représentés (42%) contrairement aux jeunes de moins de 25 ans (2%).

Parallèlement, un grand nombre de travailleurs handicapés sont à la recherche d'un emploi : **à fin décembre 2012, 9 200 travailleurs handicapés sont inscrits à Pôle emploi** dont une forte part d'hommes (57%), de seniors (44%) et de demandeurs d'emploi de longue durée inscrits depuis un an et plus à Pôle emploi (54%).

Afin de favoriser l'insertion des publics handicapés et de maintenir en emploi les travailleurs handicapés en région, les acteurs locaux ont mis en œuvre différentes actions qui s'intègrent notamment au sein d'un Plan régional en faveur de l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), signé en Champagne-Ardenne le 14 novembre 2012.

La présente publication vise, à partir des dernières données disponibles, à dresser un état des lieux de la situation des travailleurs handicapés en emploi et à la recherche d'un emploi en région Champagne-Ardenne. Elle présente, en outre, quelques actions mises en œuvre en région pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des publics handicapés.

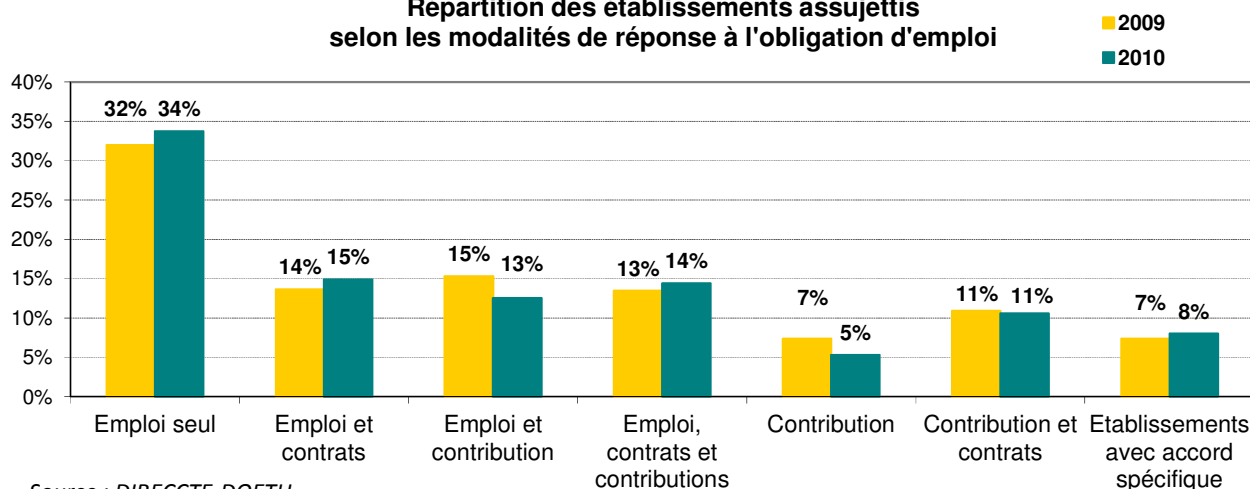
LES METHODES D'ACQUITTEMENT DES ETABLISSEMENTS ASSUJETTIS A L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES EN 2010

76% des établissements assujettis emploient directement au moins un travailleur handicapé

En Champagne-Ardenne, en 2010, 1 986 établissements privés de 20 salariés et plus regroupant près de 160 000 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. **76% des établissements emploient directement au moins un travailleur handicapé, soit 7 points de plus qu'en France.** Plus précisément :

- 34% des établissements s'acquittent de leur obligation en ayant recours uniquement à l'emploi direct ou l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle (pratique très marginale), soit une part supérieure à la moyenne nationale (29%); la Haute-Marne et les Ardennes enregistrent une part d'établissements employeurs de travailleurs handicapés plus forte (45% et 37%) ;
- 42% combinent à la fois l'emploi direct et une autre méthode (contribution, recours à des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé) ;
- 8% sont couverts par un accord spécifique relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) ;
- 16% des établissements n'emploient directement aucun travailleur handicapé (22% en France).

Répartition des établissements assujettis selon les modalités de réponse à l'obligation d'emploi



Source : DIRECCTE-DOETH

Entre 2009 et 2010, la part des établissements qui emploient directement au moins un travailleur handicapé progresse de 2 points passant de 74% à 76%, ce qui tient notamment à l'augmentation de la part d'établissements qui s'acquittent de leur obligation uniquement par l'emploi direct.

Répartition des établissements assujettis selon les modalités de réponse par département

	Ardennes	Aube	Marne	Hte-Marne	Région
Etablissements assujettis	340	466	911	269	1986
Emploi direct de travailleurs handicapés	76%	77%	72%	84%	76%
dont : travailleurs handicapés seulement	37%	33%	29%	46%	34%
travailleurs handicapés+sous-traitance avec le secteur protégé	14%	15%	14%	17%	15%
travailleurs handicapés+contribution financière à l'AGEFIPH	14%	13%	13%	9%	13%
travailleurs handicapés+sous-traitance avec le secteur protégé +contribution financière à l'AGEFIPH	11%	15%	16%	12%	14%
Pas d'emploi direct de travailleur handicapé	14%	16%	19%	10%	16%
dont : contribution financière à l'AGEFIPH seulement	4%	5%	7%	4%	5%
contribution financière à l'AGEFIPH seulement +sous-traitance avec le secteur protégé	10%	11%	12%	6%	11%
Etablissements avec accord spécifique	10%	7%	9%	6%	8%

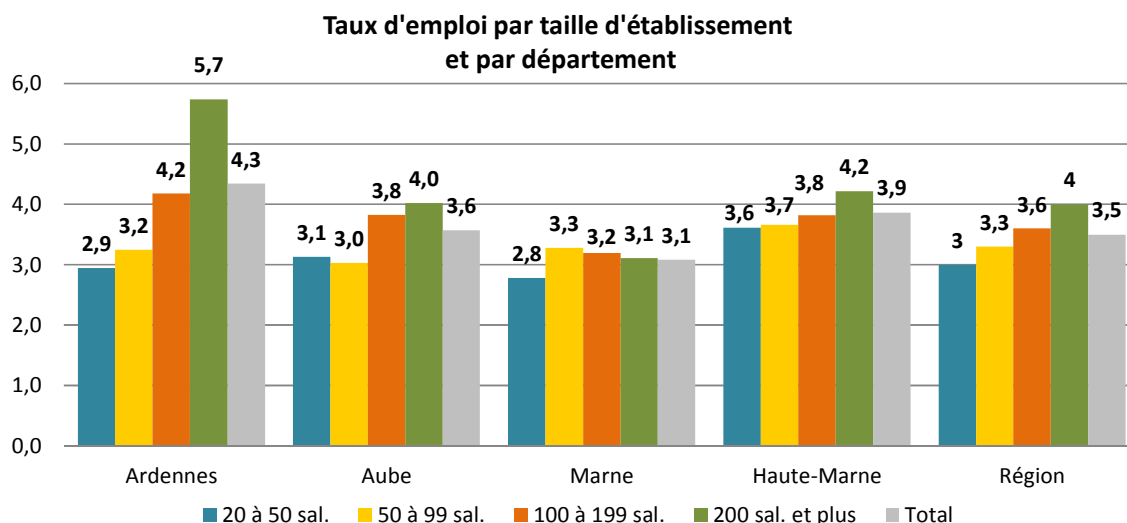
LES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN EMPLOI DANS LES ETABLISSEMENTS PRIVES DE 20 SALAIRES ET PLUS EN 2010

Un taux d'emploi des travailleurs handicapés de 3,5% en région

En 2010, les travailleurs handicapés représentent, en équivalent temps plein, 3,5% de l'ensemble des salariés des établissements champardennais assujettis à l'obligation d'emploi en région Champagne-Ardenne (hors établissements couverts par un accord), soit un taux supérieur au niveau national (2,8%). Elevée dans les départements des Ardennes (4,3%) et de la Haute-Marne (3,9%), cette part est plus faible dans l'Aube (3,6%) et la Marne (3,1%).

Une part de travailleurs handicapés plus importante dans les grands établissements et dans les secteurs de l'industrie et la construction

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés augmente proportionnellement à la taille de l'établissement. Les établissements de 200 salariés et plus emploient davantage de travailleurs handicapés que les établissements de plus petite taille. Le taux d'emploi dans ces établissements est de 4% en région Champagne-Ardenne (taux le plus fort enregistré dans les Ardennes avec 5,7%), contre 3% dans les établissements de 20 à 50 salariés.



Source : DIRECCTE-DOETH

Les secteurs d'activités où le taux d'emploi des travailleurs handicapés est le plus élevé en région sont les suivants : l'industrie (4,1%), la construction (3,5%) et l'agriculture (3,5%) qui compte cependant, pour ce dernier, peu de salariés. Pour le secteur de la construction, cela peut tenir notamment à la capacité du secteur, qui enregistre une forte fréquence d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, à maintenir ses salariés au sein des établissements. A contrario, le commerce, les transports et les autres secteurs des services (activités spécialisées scientifiques et techniques et hébergement-restauration plus particulièrement) enregistrent des taux d'emploi inférieurs à la moyenne régionale (respectivement 3%, 2,5% et 2,1%).

Le public handicapé en emploi : un public majoritairement masculin et âgé qui occupe un emploi en CDI, à temps complet

En 2010, 7 200 travailleurs handicapés sont employés par des établissements champardennais. Le nombre de travailleurs handicapés a ainsi augmenté entre 2009 et 2010 de 16% en région Champagne-Ardenne. 65% des travailleurs handicapés sont des hommes. Les Ardennes se distinguent avec une représentation masculine plus importante (75%). La part de femmes handicapées en emploi augmente cependant par rapport à 2009 (+2 points). Par ailleurs, les travailleurs handicapés sont âgés : 42% ont 50 ans et plus, alors que 2% seulement ont moins de 25 ans. Ils occupent majoritairement un emploi en CDI (dans 92% des cas en région et 94% des cas dans les Ardennes) et à temps plein (dans 79% des cas). La Marne se distingue avec une part de travailleurs à temps complet plus faible (75%).

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN EMPLOI AU SEIN DES ENTREPRISES ADAPTEES EN 2012

La région compte **12 entreprises adaptées, à savoir des entreprises employant au moins 80% de travailleurs handicapés**. Les entreprises adaptées ne peuvent embaucher que des travailleurs reconnus handicapés et orientés vers le marché du travail par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Sous certaines conditions, l'entreprise adaptée reçoit, pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la CDAPH qu'elle emploie, une aide au poste forfaitaire, versée par l'Etat.

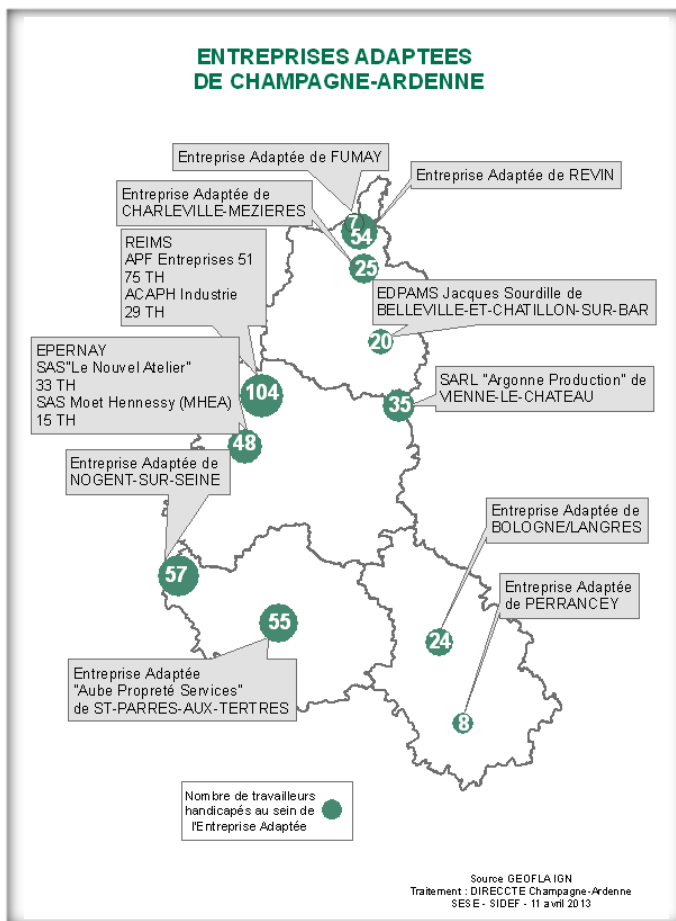
Les 12 entreprises adaptées présentes en région (3 dans les Ardennes, 2 dans l'Aube, 5 dans la Marne et 2 en Haute-Marne) interviennent sur des **secteurs d'activité très diversifiés et souvent multiples** (espaces verts, montage mécanique/électrique, restauration, nettoyage..). Elles travaillent, en premier lieu, en sous-traitance pour des entreprises de la région (pour 77% de leur activité), puis pour les collectivités territoriales ou établissements publics de la région (11% de leur activité). Le service direct aux particuliers est marginal (3% de l'activité). Elles ont en moyenne 27 entreprises privées clientes (le nombre varie cependant fortement en fonction de la taille de l'entreprise adaptée : de 7 à 133 entreprises clientes). Les 8 entreprises adaptées qui travaillent, par ailleurs, pour des collectivités territoriales sont au service d'en moyenne 3 collectivités.

En 2012, les 12 entreprises adaptées de la région emploient au total près de 450 travailleurs handicapés, qui présentent les caractéristiques suivantes :

- une majorité d'hommes à 65%
- une part importante de seniors de 50 ans et plus (29%) et une faible part de jeunes (6%)
- une majorité de personnes¹ concernées par un handicap moteur (35%) ou un handicap mental/psychique (25%) ; 5% du public présente un polyhandicap.
- un niveau de qualification faible² : 75% des travailleurs handicapés employés sont sortis de scolarité au cours du collège sans diplôme, 21% sont sortis avant la classe de terminale avec ou sans BEP.

Par ailleurs, 93% des travailleurs handicapés occupent un poste d'ouvrier, 5% un poste d'employé et 2% un poste de technicien ou d'agent de maîtrise. 87% sont à temps complet. L'ancienneté au sein de chaque entreprise adaptée est diversifiée : au total, dans les 12 entreprises, 30% des travailleurs handicapés sont présents depuis moins de 3 ans, 36% depuis 3 à 10 ans et 34% depuis plus de 10 ans.

Interrogées sur leur perception de l'activité en 2013, 6 entreprises adaptées prévoient une hausse d'activité et 4 anticipent une baisse.



¹ Informations portant sur 10 des 12 entreprises adaptées, soit 321 travailleurs handicapés

² Informations qui portent sur 8 des 12 entreprises adaptées, soit 276 travailleurs handicapés

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN 2012

A fin décembre 2012, la région compte près de 9 200 demandeurs d'emploi handicapés, soit 9% de la demande d'emploi globale de la région.

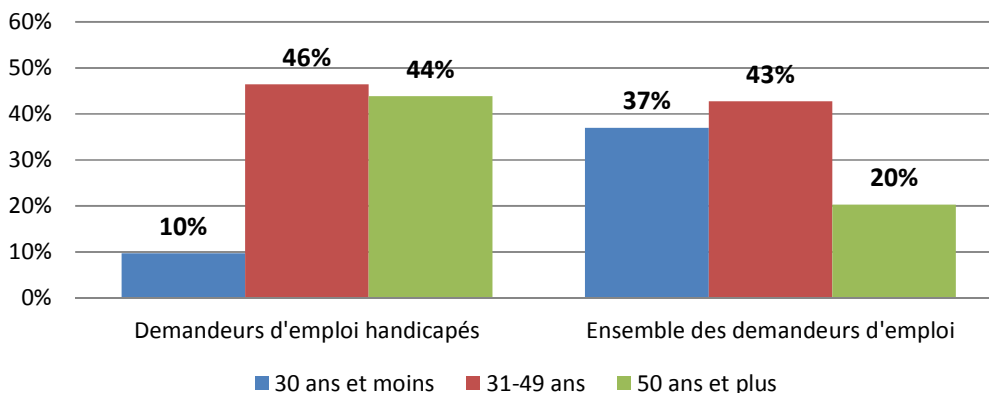
La part des demandeurs d'emploi handicapés sur l'ensemble de la demande d'emploi (tout public confondu) varie en fonction des départements : elle atteint près de 11% dans l'Aube et la Haute-Marne, tandis qu'elle est plus limitée dans les Ardennes (9%) et dans la Marne (7%).

Comparativement aux caractéristiques de la demande d'emploi globale, la demande d'emploi du public handicapé se caractérise par :

- **une sur-représentation masculine** : 57% des demandeurs d'emploi handicapés sont des hommes, contre 50% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- **une faible part de jeunes** : ils représentent 3% de l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés, contre 19% de la demande d'emploi globale
- **une part importante de seniors** : 44% des personnes handicapées à la recherche d'un emploi ont 50 ans et plus, contre 20% tout public confondu
- **une sur-représentation des demandeurs d'emploi de longue durée** : 54% du public handicapé est inscrit à Pôle emploi depuis un an et plus et 32% depuis 2 ans et plus.

Par ailleurs, le public handicapé à la recherche d'un emploi est plus faiblement qualifié que l'ensemble du public demandeur d'emploi : la part de techniciens, agents de maîtrise et cadres est plus limitée au sein de la demande d'emploi handicapée (4% contre 9% dans la demande d'emploi globale).

**Répartition par âge des demandeurs d'emploi
Comparatif entre la demande d'emploi handicapée et l'ensemble
des demandeurs d'emploi**



Sources : DARES-Pôle emploi

Près de 6 700 personnes handicapées se sont inscrites à Pôle emploi sur l'année 2012, soit 5,4% du total des entrées à Pôle emploi.

Les principaux motifs d'inscription sont :

- les licenciements économiques ou pour autres motifs (16%)
- les reprises d'activité après interruption (16%)
- les fins de CDD (15%)

Parallèlement, 6 700 personnes handicapées sont sorties des listes de Pôle emploi notamment pour les motifs suivants :

- entrée en formation (17% des cas)
- reprises d'emploi déclarées (14% des cas)

QUELQUES EXEMPLES DE DISPOSITIFS / ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPES

Contrat unique d'insertion

En 2012, **environ 1 200 contrats uniques d'insertion ont été signés par des personnes handicapées, ce qui représente 11% de l'ensemble des contrats conclus sur l'année.** Le contrat unique d'insertion a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le contrat unique d'insertion (CUI) prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand et du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand. L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics d'un montant variable.

92% des CUI signés par le public handicapé interviennent dans le secteur non-marchand.

Plus de la moitié des personnes handicapées embauchées en CUI sont inscrites à Pôle emploi depuis plus d'un an ; 80% disposent d'un niveau de formation V et infra au moment de leur entrée en CUI.

Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

La semaine pour l'emploi des personnes handicapées en Champagne-Ardenne qui s'est tenue du 12 au 16 novembre 2012 a donné lieu à des manifestations de 4 types principaux :

- **Informations sur les dispositifs** de maintien dans l'emploi ou d'aide à l'insertion du public handicapé destinées à la fois aux personnes handicapées et aux employeurs
- **Echanges de pratiques entre entreprises** : témoignages et échanges entre entreprises signataires d'un accord, témoignages d'entreprises autour du maintien dans l'emploi de personnes handicapées,
- **Rapprochements entreprises/ personnes handicapées** : l'action « Un jour, un métier » mise en place dans les 4 départements a consisté à positionner une personne handicapée sur un poste au sein d'une entreprise, en binôme avec un salarié pour une journée; elle visait d'une part à sensibiliser les entreprises à l'emploi des publics handicapés et à faire découvrir l'entreprise à ce public ; 79 personnes handicapées ont occupé un poste au sein de 56 établissements champardennais distincts. Par ailleurs, des ateliers de simulation d'entretiens d'embauche ont été conduits avec le concours de plusieurs établissements champardennais.
- **Forums de recrutement** : plusieurs rencontres entre employeurs cherchant à recruter et demandeurs d'emploi handicapés ont eu lieu tout au long de la semaine ; chaque forum a regroupé entre 15 et 50 entreprises et de 30 à 350 personnes handicapées.

QUELQUES EXEMPLES DE DISPOSITIFS / ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Charte partenariale pour l'insertion des personnes handicapées par le biais du travail temporaire

Cette charte, dont les parties prenantes sont l'Etat en tant que président du comité de pilotage du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés, les Cap emploi de chaque département et le PRISME (tête de réseau d'un ensemble d'agences d'emploi) vise à favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées via le travail intérimaire. La coopération entre agences d'emploi adhérentes à PRISME qui s'engageront dans la charte, et Cap emploi repose sur deux axes principaux (non exhaustifs) :

- la mise à disposition d'offres d'emploi collectées par l'agence d'emploi auprès de Cap emploi
- la transmission par Cap emploi à l'agence d'emploi de candidatures adaptées.

Dispositif Handi Insert

Mis en place par le Conseil régional, le dispositif Handi Insert vise à favoriser l'insertion de personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, à travers :

- une aide financière du Conseil régional pour les employeurs de droit privé de moins de 20 salariés en cas d'embauche d'une personne handicapée sur un contrat de 6 mois minimum : son montant varie en fonction du type d'employeur (entreprise/ association) et de la nature du contrat signé (CDD/CDI).
- des aides au tutorat et à la formation proposées par l'AGEFIPH

En 2012, 72 employeurs ont obtenu une aide financière du Conseil régional d'un montant moyen de 3000 à 4000 €. 55% des bénéficiaires de l'aide sont des entreprises et 45% des associations. Le secteur tertiaire est celui qui a le plus mobilisé d'aides en 2012 (81% des aides contre 14% dans le secteur de la construction). Les personnes handicapées de 46 ans et plus représentent 40% du public embauché dans ce cadre, contre 8% de jeunes de moins de 26 ans. Les emplois occupés sont principalement à temps partiel (pour 68%) avec en moyenne 23h par semaine.

Alternance pour tous

Mise en place en 2010 en Haute-Marne, la Formation Expérimentale en Contrats d'Alternance (FEXCA) vise à **adapter des formations en alternance à un public handicapé relevant du secteur médico-social**. Le contrat d'apprentissage se déroule sur quatre années et le contrat de professionnalisation sur deux années. Outre l'allongement de la durée de formation, l'aménagement du dispositif comprend également :

- une articulation au cas par cas de l'alternance entre CFA, entreprise et établissement médico-social ;
- un renforcement dans les enseignements généraux dispensés en classe homogène sur 4 ans ;
- des enseignements pratiques et technologiques, suivis avec des apprentis non handicapés.

Depuis 2010, 20 haut-marnais se sont inscrits dans le dispositif dont plus de la moitié mènent à terme leur projet dans 2 secteurs principaux : métiers de bouche et restauration (boucher, cuisinier, service en salle) et métiers de la métallurgie (soudeurs industriels).

Cette action expérimentale sur le territoire haut-marnais est en cours de généralisation sur l'ensemble de la région.



Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

: tout établissement de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial a une obligation d'emploi de personnes handicapées équivalent à 6% de son effectif d'assujettissement (incluant salariés en CDI au prorata de leur durée hebdomadaire de travail au 31 décembre de l'année concernée, les autres salariés au prorata de leur durée hebdomadaire de travail dans l'année même s'ils ne sont plus dans l'établissement au 31 décembre).

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%
- les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers
- les victimes de guerre ainsi que leurs veuves et orphelins sous certaines conditions
- les sapeurs-pompiers invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service
- les titulaires de la carte d'invalidité
- les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés

Comment s'acquitter de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés?

Les établissements assujettis peuvent s'acquitter de leur obligation selon 5 modalités qui peuvent être combinées les unes aux autres:

- **en employant directement des personnes handicapées** quelques soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, intérim, alternance) ;
- **en concluant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services ou de mise à disposition** avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile ou avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi légale;
- **en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage de formation professionnelle** (dans la limite de 2% de l'effectif total de l'entreprise);
- **en concluant un accord** de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi des personnes handicapées ;
- en versant une **contribution financière à l'Agefiph**.

En 2010, les établissements assujettis ont transmis à la DIRECCTE une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Les données de cette publication relatives à l'emploi des travailleurs handicapés sont issues d'une exploitation de ces déclarations 2009.

Le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (loi du 1er décembre 2008)

Dans cette publication, le décompte des unités bénéficiaires prend **deux aspects** :

- **nombre de "personnes physiques"** : un salarié bénéficiaire compte pour une unité, dès lors que son temps de travail équivaut au moins à un mi-temps, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, intérim, mise à disposition). Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance. Si le temps de travail du bénéficiaire est inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle (moins d'un mi-temps), il compte alors pour une demi-unité proratisée également sur la durée de présence dans l'établissement pour l'année concernée et la durée de validité de sa reconnaissance.

- **nombre d' "emplois en équivalent temps plein"** : à la différence du décompte en personnes physiques, le décompte prend en considération les bénéficiaires en CDD et CDI au prorata de leur temps de travail sur l'année.

Internet

Retrouvez l'ensemble des publications du Service Etudes, Statistiques, Evaluations (SESE) sur le site internet de la DIRECCTE Champagne-Ardenne dans la rubrique "Etudes et Statistiques"

<http://www.champagne-ardenne.direccte.gouv.fr>

PREFECTURE DE LA REGION CHAMPAGNE-ARDENNE

DIRECCTE - Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne

SESE - Service études, statistiques et évaluations - Téléphone : 03.26.69.57.27 - Télécopie : 03.26.69.57.22
ISSN : 1269-061X

Directeur de la publication : Patrick AUSSEL