

Les personnes handicapées et l'emploi

L'OBLIGATION D'EMPLOI

*En 2011, 100 100
établissements
employaient
370 900 travailleurs
handicapés.*

3,1%

**Taux d'emploi direct de
travailleurs handicapés en 2011
dans le secteur privé**

La loi fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées (6 % de l'effectif total).

Les employeurs privés et publics peuvent s'acquitter de cette obligation légale d'emploi selon plusieurs modalités.

1. La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé

En 2011, 100 100 établissements (+3,0 % en un an) étaient assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

On recensait 370 900 travailleurs handicapés (+10,1 % en un an) dans ces établissements.

Le taux d'emploi direct* de travailleurs handicapés en 2011 dans le secteur privé était de 3,1 %.

* Part des travailleurs handicapés dans l'effectif total des établissements (y compris ceux ayant signé un accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées) en équivalent temps plein (ETP).

Les employeurs privés peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi selon plusieurs modalités, notamment :

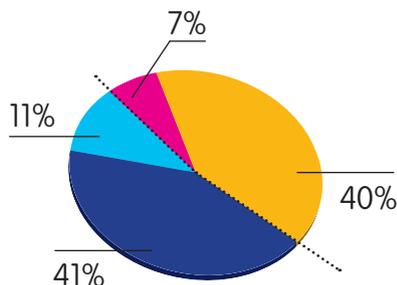
- l'emploi direct de personnes handicapées,
- la réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance, prestations de services avec des établissements et services d'aides par le travail, des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile dans la limite de la moitié du quota, accueil de stagiaires de la formation professionnelle),
- la mise en œuvre d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement concernant l'emploi des personnes handicapées,
- le versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph.

Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés au titre de 2011 : mode de réponse à l'obligation d'emploi des 100 100 établissements privés assujettis (source : Dares)

52 % des établissements ont leur quota par l'emploi direct ou indirect / ou ont un accord agréé

41 % ont un quota \geq à 6 % (stable en un an)

11 % sont sous accord agréé (+2 points)



47 % des établissements contribuent à l'Agefiph

40 % ont un quota $>$ à 0 % (-2 points en un an)

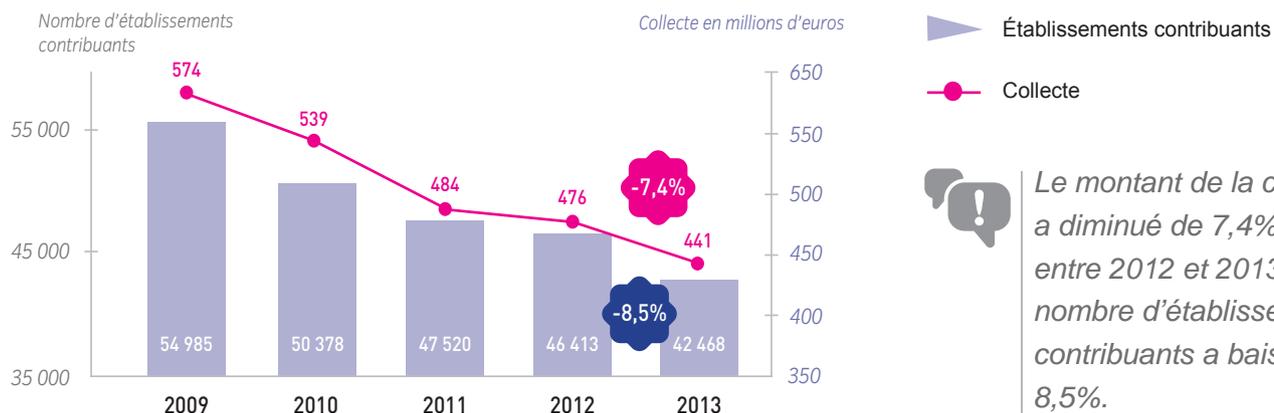
7 % ont un quota = à 0 % (-1 point en un an) (ni emploi direct, ni sous-traitance)



Zoom : la contribution annuelle à l'Agefiph

La contribution des employeurs à l'Agefiph est en diminution depuis 2007 : 441 M€ ont été collectés en 2013 au titre de l'année 2012 auprès de 42 500 établissements privés contributeurs. Plusieurs facteurs sont à l'origine de ces baisses : les fermetures ou regroupements d'établissements, la baisse des effectifs salariés, les accords agréés, les changements législatifs, ... mais aussi l'accroissement du nombre d'établissements qui répondent à l'obligation d'emploi par l'emploi direct et/ou le recours à la sous-traitance.

Évolution de la collecte au Fonds privé en millions d'euros (M€) et du nombre d'établissements privés contributeurs à l'Agefiph* (source : Agefiph)



* Chiffres arrêtés au 31 décembre de chaque année

L'OBLIGATION D'EMPLOI

*Au 1^{er} janvier 2012,
10 596 employeurs
publics employaient
196 730 travailleurs
handicapés*

4,64%

**Taux d'emploi légal des
travailleurs handicapés au
1^{er} janvier 2012 dans le secteur
public**

2. La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

Au 1^{er} janvier 2012, 10 596 employeurs publics (+1,4 % en un an) assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ont effectué leur déclaration au FIPHFP.

Ces employeurs comptaient à cette date 196 730 travailleurs handicapés (+5,6 % en un an) dans leurs effectifs, avec une répartition de 34 % pour l'État, les établissements publics nationaux, les organismes consulaires (FPE et divers), 24 % pour la Fonction publique hospitalière (FPH) et 42 % pour la Fonction publique territoriale (FPT).

Afin de respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les employeurs publics doivent atteindre un taux légal d'emploi* de 6 %.

* Ce taux est défini par le rapport entre, d'une part, la somme obtenue en ajoutant aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, des équivalents bénéficiaires, calculés à partir de certaines dépenses prévues par le code du travail (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses pour maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagement de postes de travail), et d'autre part, l'effectif physique total rémunéré.

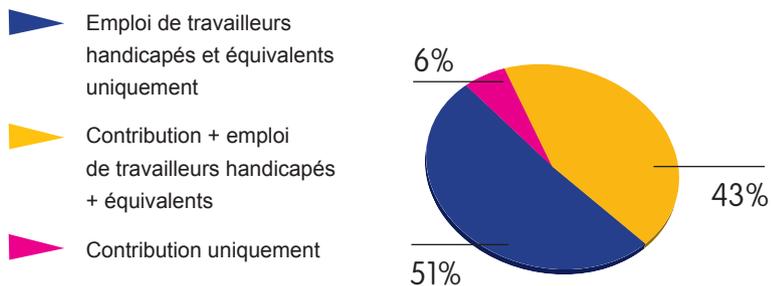
Le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés (effectifs présents au 1^{er} janvier 2012 - déclaration 2013) au 1^{er} janvier 2012 pour l'ensemble des employeurs publics était de 4,64 % dont :

- 3,56 %** : Etat, établissements publics de sécurité sociale, organismes consulaires
- 5,20 %** : Fonction publique hospitalière
- 5,66 %** : Fonction publique territoriale

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi selon plusieurs modalités, notamment :

- l'emploi direct de personnes handicapées,
- la réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses pour maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagements de postes de travail),
- le versement d'une contribution au FIPHFP.

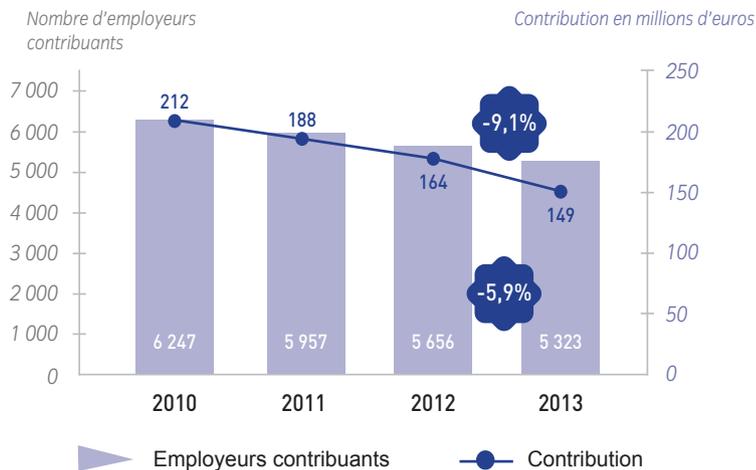
La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public (% d'employeurs assujettis) (source : FIPHFP)



Zoom : la contribution annuelle au FIPHFP

La baisse du montant des contributions depuis plusieurs années est à rapprocher du taux d'emploi légal en constante augmentation.

Évolution de la contribution en millions d'euros (M€) et du nombre d'employeurs contributeurs (source FIPHFP)



Le montant de la collecte a diminué de 9,1 % entre 2012 et 2013

LES PERSONNES HANDICAPEES ET L'EMPLOI

La part des femmes augmente parmi les salariés handicapés dans le secteur privé et le secteur public.

7,8%

des demandeurs d'emploi sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

1. Les salariés des secteurs privé et public (milieu ordinaire de travail)

En 2011, on recensait 370 900 travailleurs handicapés dans les établissements privés assujettis.

Principales caractéristiques des salariés des établissements privés assujettis*
(source : l'emploi des travailleurs handicapés en 2011, Agefiph, Dares)

	Salariés handicapés	Ensemble des salariés
Les femmes	39 % (+3 points)	42 % (+1 point)
Les 50 ans et plus	45 %	26 %
Les ouvriers	46 % (-7 points)	29 % (-1 point)
Les CDI	89 %	90 %
Les temps partiels	26 %	13 %
Le secteur tertiaire	63 % (+5 points)	66 % (+1 point)

* Etablissements de 20 salariés et plus du secteur privé

Au 1^{er} janvier 2012, on recensait 196 730 travailleurs handicapés en poste dans la fonction publique.

Principales caractéristiques des salariés des établissements publics assujettis
(source : FIPHFP)

	Salariés handicapés
Les femmes	56 % (+2 points)
Les 56 ans et plus	23 %
Les agents de catégorie C*	62 %

* Fonctions d'exécution (comparable aux employés et ouvriers)

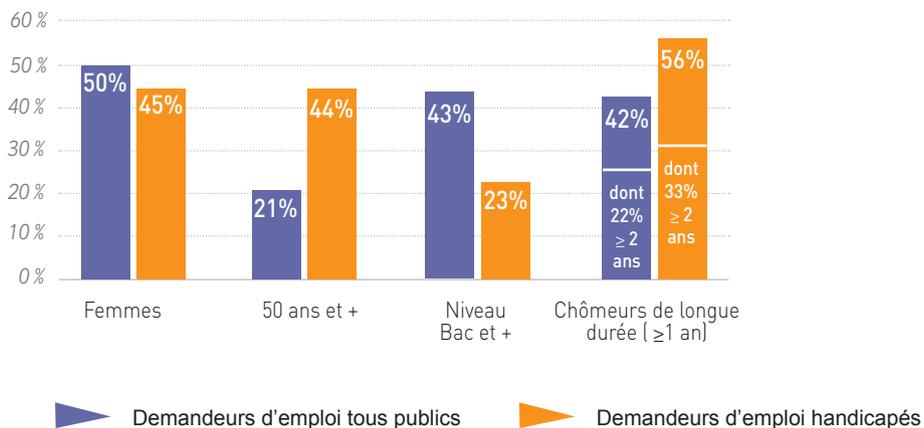
2. Les demandeurs d'emploi handicapés

Les travailleurs handicapés inscrits à Pôle emploi, catégories A, B, C*
France entière (source : Pôle emploi)

	Décembre 2013	
Demandeurs d'emploi (DE) tous publics en fin de mois	5 269 775	+ 5,9 % en un an
Demandeurs d'emploi handicapés en fin de mois	413 421	+ 11,5 % en un an
Part des DE handicapés parmi les DE tous publics	7,8 %	-

* Les catégories statistiques A, B, C correspondent à l'ensemble des demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

Les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi à fin décembre 2013 (source : Pôle emploi)



3. L'emploi en milieu protégé et en entreprise adaptée

Les établissements et services d'aide par le travail (Esat) sont des structures médico-sociales, accueillant des personnes handicapées dont la capacité de travail n'excède pas le tiers de celle d'un travailleur valide.

Les entreprises adaptées (EA) sont des structures qui accueillent des travailleurs handicapés dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de celle d'un travailleur valide, pour leur permettre d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Ces structures doivent favoriser la promotion des travailleurs handicapés et, si possible, leur accès à des emplois en milieu ordinaire de travail.

Les Esat et EA en chiffres (source : ASP)

1 349 Esat en 2013

118 919 travailleurs
handicapés*

702 EA en 2013

40 000 travailleurs
handicapés*

* en personnes physiques

1. Les aides publiques à l'emploi

Destinés à l'ensemble des publics en difficulté d'insertion, les contrats de travail aidés par l'État sont accessibles aux travailleurs handicapés.

Le contrat unique d'insertion (CUI) est décliné en :

- contrat initiative emploi (CUI-CIE) pour les employeurs du secteur marchand,
- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pour les employeurs du secteur non marchand.

Les entrées en contrats aidés en 2013

(Source : Dares)

Secteur marchand

3 940 CUI-CIE pour le public handicapé en 2013 dont 95% d'entrées initiales et 5% de reconductions

7,9 % de l'ensemble des CUI-CIE

Secteur non marchand

42 726 CUI-CAE pour le public handicapé en 2013 dont 41% d'entrées initiales et 59% de reconductions

10,6 % de l'ensemble des CUI-CAE

Zoom sur les emplois d'avenir = 2371

492 entrées initiales pour le public handicapé

1 879 entrées initiales pour le public handicapé

2. Les financements et les interventions de l'Agefiph

La mission de l'Agefiph

Issue de la loi du 10 juillet 1987, elle a pour objectif d'accroître les moyens consacrés à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.

Les financements de l'Agefiph s'adressent :

- aux personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 11 février 2005,
- aux entreprises du secteur privé (y compris celles dont l'effectif est inférieur à 20 salariés),
- aux opérateurs de terrain (organismes de formation, acteurs du placement et du maintien, ...).

En 2013, les montants engagés se sont élevés à 489,4 M€.

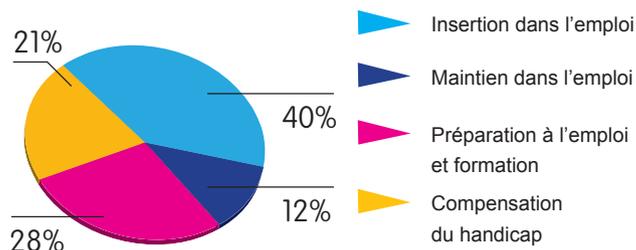
Les principaux domaines d'intervention de l'Agefiph :

- insertion et maintien dans l'emploi,
- formation,
- compensation du handicap,
- mobilisation du monde économique.

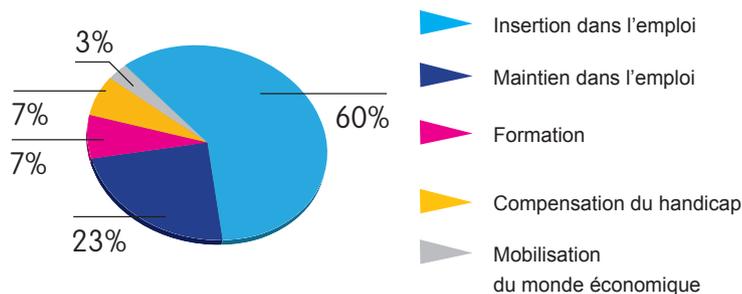
Les interventions de l'Agefiph

(source : Agefiph)

220 135 interventions auprès de personnes handicapées en 2013



113 012 interventions auprès des entreprises en 2013



3. Les financements et les interventions du FIPHFP

La mission du FIPHFP

Issu de la loi du 11 février 2005, le FIPHFP a une double vocation :

- favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques,
- aider à leur maintien dans l'emploi.

Les financements mis en place par le FIPHFP

Des aides ponctuelles

Financées au cas par cas, les aides ponctuelles peuvent bénéficier à tous les employeurs publics, y compris ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein.

Ceux-ci ont accès, via une plateforme dématérialisée, à un catalogue d'aides permettant de financer, notamment :

- l'adaptation des postes de travail,
- des actions de formation des travailleurs handicapés,
- des actions de sensibilisation des personnels.

En 2013, le montant total des aides ponctuelles mises en place au profit d'agents des employeurs publics s'est élevé à 15,6 M€.

Des conventions pluriannuelles

Le FIPHFP propose une démarche de conventionnement pluriannuel aux employeurs qui initient la mise en place d'une politique d'emploi des personnes handicapées visant le taux de 6 % fixé par la loi.

Le plan d'action prévu par ces conventions s'appuie sur le catalogue des aides ponctuelles.

En 2013, 93 conventions ont été signées avec des employeurs publics et des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Le montant total des engagements pluriannuels correspondant s'élève à 120 M€.

Par ailleurs, 68,4 M€ ont été versés en 2013 au titre des conventions en cours.

Le programme accessibilité

2013 est l'année de la mise en place de l'accessibilité numérique, ces nouvelles conventions d'accessibilité ont permis le versement de 3,4 M€.

Les financements de l'ensemble du programme accessibilité s'élèvent à 19,5 M€ pour l'année 2013, dont plus de 13 M€ pour l'accessibilité des locaux professionnels.

LES RÉSULTATS

1. Les recrutements avec le réseau capemploi

La mission des Cap emploi est l'accompagnement et le placement durable des travailleurs handicapés sur le marché du travail.

Les Cap emploi, présents au niveau départemental, travaillent en lien avec les CDAPH, Pôle emploi et l'ensemble des partenaires concernés par l'emploi des personnes handicapées.

Ces 102 structures sont financées par l'Agefiph (59,6 M€), le FIPHFP (15,45 M€), et Pôle emploi (26,95 M€) au titre de la co-traitance du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Les chiffres de 2013

81 884 travailleurs handicapés nouvellement pris en charge

70 449 contrats signés avec l'appui de Cap emploi dont **15 876** auprès d'employeurs publics

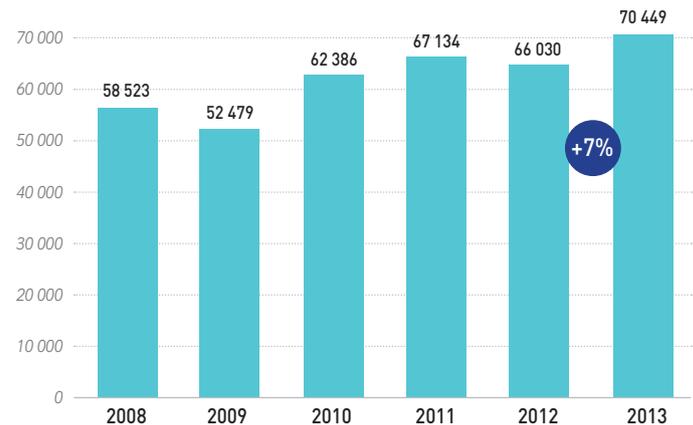
49 % des contrats concernent des femmes (+1 point en un an)

39 % des contrats sont des CDI ou CDD > 12 mois (+9 points en un an)

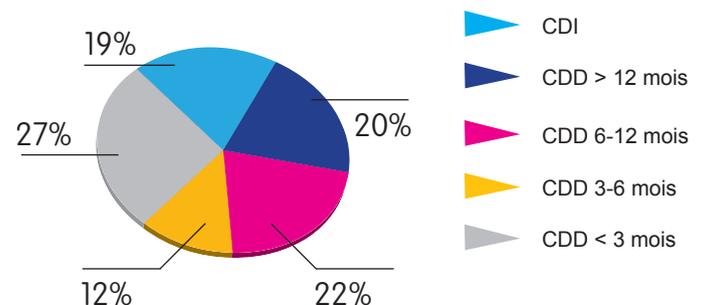
39%

La part des CDI et CDD de 12 mois et plus a progressé de 9 points en un an

Évolution du nombre de contrats signés avec l'appui des Cap emploi (source : Cap emploi)



Durée des contrats signés avec l'appui de Cap emploi en 2013 (source : Cap emploi)



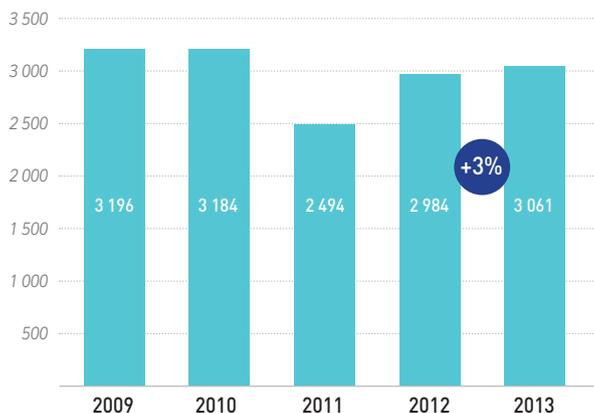
2. La création d'activité

Les porteurs d'un projet de création peuvent bénéficier d'un accompagnement individualisé par des prestataires spécialisés, sélectionnés par appel d'offres national et financés par l'Agefiph.

En 2013, 3 061 demandeurs d'emploi handicapés ont créé ou repris une entreprise (88 % de créations pures et 12 % de reprises) avec le soutien de l'Agefiph. Parmi eux, 31% étaient des femmes.

La création permet aux personnes handicapées de s'insérer durablement dans l'emploi.

Evolution du nombre de créations d'activité par des demandeurs d'emploi handicapés soutenues par l'Agefiph au titre de la subvention à la création (source : Agefiph)



3. La formation : zoom sur l'alternance

La formation et la qualification des personnes handicapées, notamment via l'alternance, sont une des priorités de l'Agefiph.

2013 voit le nombre de personnes handicapées recrutées en alternance augmenter de plus de 20% avec près de 4 800 contrats. Parmi les embauches en contrats de professionnalisation, les femmes sont majoritaires alors qu'elles représentent un quart des embauches en contrat d'apprentissage.

Evolution du nombre de contrats en alternance primés par l'Agefiph dans le secteur privé (nouveaux contrats)



Le FIPHFP propose des aides incitatives pour favoriser le développement de l'apprentissage dans la fonction publique où ce dispositif est encore méconnu.

En 2013, le dispositif en faveur de l'apprentissage est, en montant, le troisième motif de recours aux aides ponctuelles du FIPHFP avec près de 2,6 M€ accordés au travers de 990 aides (contre 890 en 2012 pour un total de 2,53 M€).

Au total, depuis 2009, plus de 2 500 financements en faveur de l'apprentissage ont été déployés, via la plateforme des aides du FIPHFP, pour un montant de 8,1 M€.

LES RÉSULTATS

89%

Taux de maintien* dans l'emploi des personnes handicapées en emploi

4. Le maintien dans l'emploi avec le réseau sameth

L'offre de services Sameth a été mise en place afin d'aider les employeurs et les salariés à trouver une solution sur-mesure de maintien au poste occupé ou à un autre poste chez le même employeur avec les adaptations nécessaires quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

En partenariat avec les acteurs des secteurs médicaux sociaux, et de l'emploi tels que la médecine du travail, la CARSAT, la mutualité sociale agricole, les organismes de bilan ou de formation, ce service est présent et intervient dans tous les départements. (97 Sameth financés par l'Agefiph et le FIPHFP).

Les chiffres de 2013

Plus de **23 000** nouvelles situations prises en compte par les Sameth

17 167 maintiens réalisés dont 2 177 auprès d'employeurs publics

41 % des personnes maintenues en emploi ont 50 ans et plus

* Le taux de maintien est la part des maintiens réussis sur l'ensemble des situations menées à terme sur la période de référence

Evolution du nombre de maintiens réalisés avec l'appui des Sameth (source : Sameth)

