

2

Les personnes
handicapées
et l'emploi

0

1

6

L'OBLIGATION D'EMPLOI

*En 2014,
101 000 établissements
employaient
400 400 travailleurs
handicapés.*

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 2014, 101 000 établissements (+1,4 % en 3 ans) étaient assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

On recensait 400 400 travailleurs handicapés (+9 % en 3 ans) dans ces établissements.

Le taux d'emploi direct* de travailleurs handicapés en 2014 dans le secteur privé était de 3,3 % (+0,3 point en 3 ans).

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

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 (Esat), des entreprises adaptées (EA) ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) dans la limite de la moitié du quota), l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle, et depuis 2015, le recours aux travailleurs indépendants handicapés,
- la mise en œuvre d'un accord agréé par l'Etat de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement concernant l'emploi des personnes handicapées,
- le versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph.

3,3 %

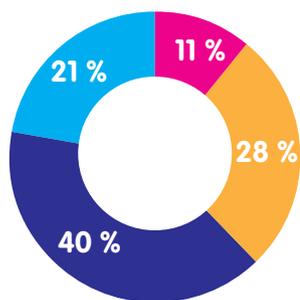
Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en 2014 dans le secteur privé

La base de calcul du taux d'emploi n'est pas la même pour la fonction publique et pour le secteur privé, aussi les taux d'emploi ne peuvent pas être comparés.

4 %

Taux d'emploi global en 2013 (unités bénéficiaires en emploi direct + indirect)

Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés au titre de 2014 : modalités de réponse à l'obligation d'emploi des 101 000 établissements privés assujettis (Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitement Dares)



- ▶ 11 % sont sous accord agréé dont 1 % sans emploi direct
- ▶ 40 % emploient au moins un TH et/ou ont recours à la sous-traitance et/ou contribuent à l'Agefiph
- ▶ 28 % emploient des TH et remplissent leur obligation d'emploi uniquement par l'emploi direct
- ▶ 21 % n'emploient aucun TH en emploi direct
- ▶ 8 % de l'ensemble des établissements assujettis ne déclarent aucune action positive

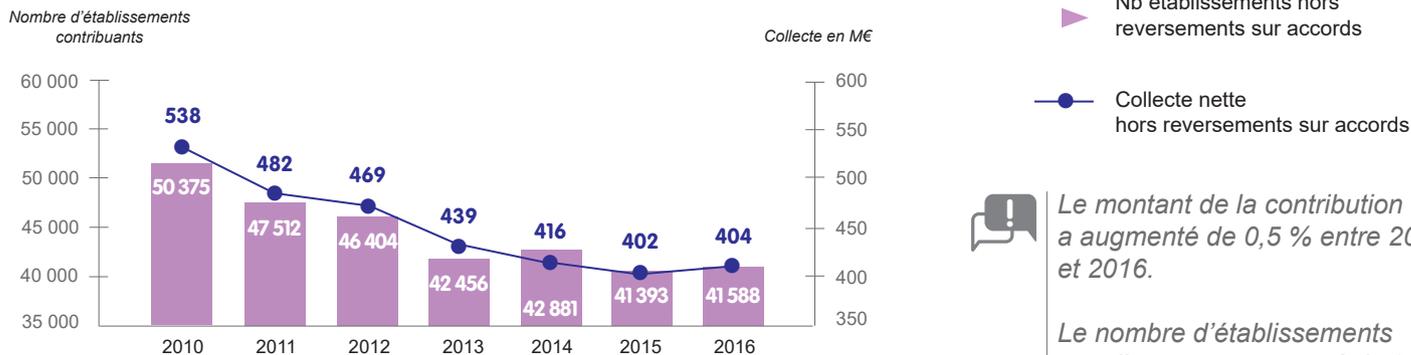


Zoom : Les travailleurs handicapés employés dans les établissements privés assujettis

En 2014, 400 400 BOETH travaillent dans les établissements privés de 20 salariés et plus soit une augmentation de plus de 4 % en un an.

Le profil majoritaire en 2014 du travailleur handicapé est un homme (58 %) de 50 ans et plus (50 %) travaillant dans son entreprise depuis 10 ans ou plus (54 %) en CDI (89 %) à temps plein, en tant qu'ouvrier (43 %) dans les secteurs de l'industrie (29 %) ou du commerce, du transport, de l'hébergement restauration (26 %).

Evolution de la collecte nette (hors reversements sur accord) et du nombre d'établissements contribuant à l'Agefiph (Source : Agefiph)



* Chiffres arrêtés au 31 décembre de chaque année

NB : la contribution des établissements au titre de 2015 est collectée en 2016.



Le montant de la contribution a augmenté de 0,5 % entre 2015 et 2016.

Le nombre d'établissements contributeurs a augmenté de 0,5 %.

L'OBLIGATION D'EMPLOI

*Au 1^{er} janvier 2015,
232 206 travailleurs
handicapés dans les
trois fonctions publiques.*

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

Au 1^{er} janvier 2015, 232 206 travailleurs en situation du handicap comptaient parmi les effectifs de la Fonction Publique, avec une répartition de 35 % pour l'Etat, les établissements publics nationaux, les organismes consulaires (FPE et divers), 22 % pour la fonction publique hospitalière (FPH) et 43 % 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.

5,32 %

**Taux d'emploi légal des
travailleurs handicapés au
1^{er} janvier 2015 dans le secteur
public**

La base de calcul du taux d'emploi n'est pas la même pour la fonction publique et pour le secteur privé, aussi les taux d'emploi ne peuvent pas être comparés.

Le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés (déclaration 2016 au 1^{er} janvier 2015) pour l'ensemble des employeurs publics était de 5,32 % dont :

4,34 % : Etat, établissements publics nationaux, organismes consulaires

5,51 % : Fonction publique hospitalière

6,39 % : 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.



Zoom : La contribution annuelle au FIPHFP

La baisse du montant de la contribution depuis plusieurs années est à rapprocher du taux d'emploi légal en constante augmentation.

Evolution de la contribution au FIPHFP en millions d'Euros (M€) et du nombre d'employeurs publics contributeurs (Source : FIPHFP)

Nombre d'employeurs contributeurs

Contribution en M€



Le montant de la contribution a augmenté de 5 % entre 2014 et 2015 car les contributions des universités ont été déclarés à 100 % contre 1/3 en 2015.

► Employeurs contributeurs ● Contribution en M€

LES PERSONNES HANDICAPÉES ET L'EMPLOI

*Des salariés
handicapés plus âgés,
qui travaillent
plus souvent
à temps partiel.*

1. Les personnes handicapées en emploi des secteurs privé et public

Les personnes handicapées en emploi

(Source : Insee, enquête emploi)

	Personnes handicapées	Tout public
Les femmes	49 %	48 %
Les 50 ans et plus	46 %	30 %
Les Bac et plus	38 %	59 %
Les ouvriers	31 %	20 %
Les CDI	80 %	76 %
Les temps partiels	32 %	19 %

En 2015, on recensait 938 000 personnes handicapées en emploi.

Les agents des employeurs publics (source : FIPHFP)

Au 1^{er} janvier 2015, on recensait 232 206 travailleurs en situation de handicap en poste dans les établissements publics assujettis des trois fonctions publiques.

8,4 %

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

2. Les demandeurs d'emploi handicapés

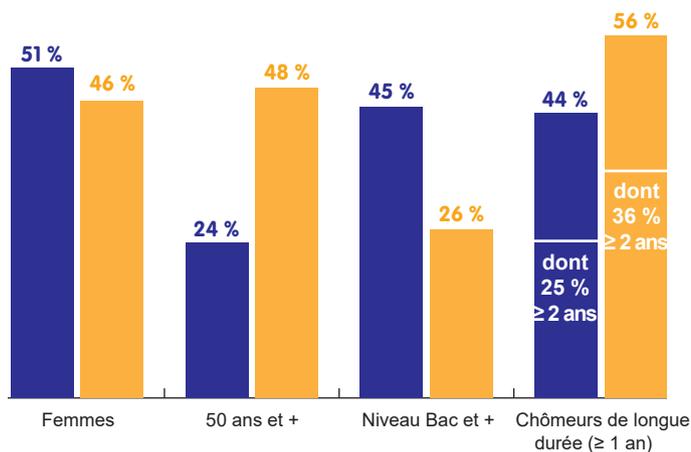
Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

Catégories A,B,C* - France entière (Source : Pôle emploi)

	Fin décembre 2016
Les demandeurs d'emploi tout public	5 846 527 (-0,1 % en un an)
Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi	490 360 (+0,8 % en un an)
La part des demandeurs d'emploi handicapés parmi le tout public	8,4 %

* 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 2016 (Source : Pôle emploi)



36 % des demandeurs d'emploi handicapés le sont depuis au moins deux ans.

Le taux de chômage des DEBOE est de 19 % vs 10 % pour celui des DETP.

► Demandeurs d'emploi tout public (DETP)

► Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE)

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 les 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)

1 279 Esat en 2016

119 051 travailleurs handicapés*

779 EA en 2016

34 229 travailleurs handicapés*

* en personnes physiques

1. Les contrats aidés (milieu ordinaire de travail)

Destinés à l'ensemble des publics en difficulté d'insertion, les contrats de travail aidés par l'Etat 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 emplois d'avenir peuvent être signés dans le secteur marchand comme dans le secteur non marchand.

Les entrées en contrats aidés
en 2016 (Source : Dares)

Secteur marchand

• 7 005 CUI-CIE* pour les
travailleurs handicapés

• 8,8 % de l'ensemble
des CUI-CIE

• 557 emplois d'avenir*
pour les travailleurs handicapés

• 3,4 % de l'ensemble
des emplois d'avenir

Secteur non marchand

• 43 534 CUI-CAE* en
2016 pour les travailleurs
handicapés

• 14,3 % de l'ensemble
des CUI-CAE

• 1 486 emplois d'avenir*
pour les travailleurs handicapés

• 2,6 % de l'ensemble
des emplois d'avenir

2. Les financements et 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 l'obligation d'emploi,
- aux employeurs du secteur privé (y compris celles dont l'effectif est inférieur à 20 salariés),
- aux organismes de formation, acteurs de l'insertion et du maintien via la mise en place de services et de prestations.

En 2016, l'Agefiph a engagé 450,2 M€.

Les principaux domaines d'interventions de l'Agefiph :

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

*Entrées initiales et reconductions

Les interventions de l'Agefiph en 2016

(Source : Agefiph)

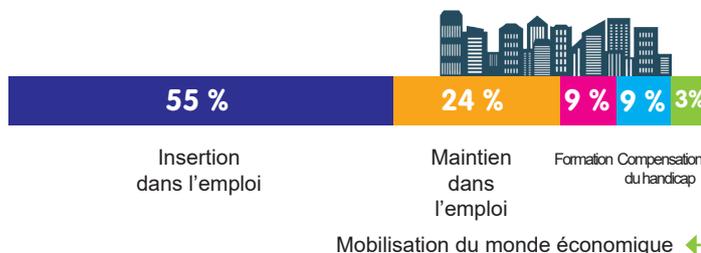
219 929 INTERVENTIONS

A noter que les chiffres des interventions auprès des entreprises et des personnes handicapées ne s'additionnent pas dans la mesure où 103 031 interventions sont communes aux deux types de bénéficiaires.

212 570 interventions auprès des personnes handicapées



110 390 interventions auprès des entreprises



3. Les financements et 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 plate-forme 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 de personnels.

En 2016, le montant total des aides ponctuelles mises en place au profit d'agents des employeurs publics s'est élevé à 23,58 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 2016, 95 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 56 M€.

Par ailleurs, 63,1 M€ ont été versés en 2016 au titre des conventions en cours.

Le programme accessibilité

Les financements de l'ensemble du programme accessibilité s'élèvent à 13,28 M€ pour l'année 2016.

1. Le recrutement 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 Pôle emploi et l'ensemble des partenaires concernés par l'emploi des personnes handicapées.

Ces 98 structures sont financées par l'Agefiph (61,1 M€), le FIPHP (15,8 M€) et Pôle emploi (29,8 M€) au titre de la co-traitance du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Les chiffres de 2016

81 001 travailleurs handicapés nouvellement pris en charge

81 328 contrats signés avec l'appui de Cap emploi dont **17 626** auprès d'employeurs publics

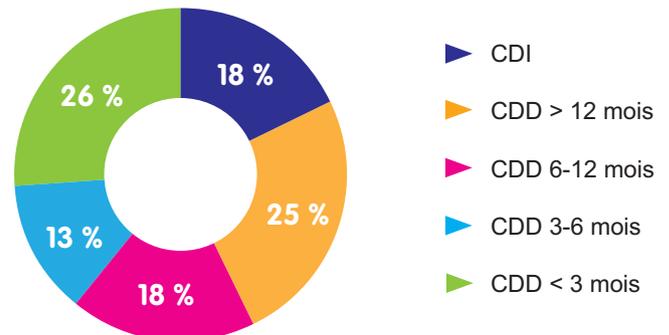
61 %

La part des CDI et CDD de 6 mois et plus.

Evolution des placements réalisés avec l'appui des Cap emploi (Source : Cap emploi)



Durée des contrats signés en 2016 (Source : Cap emploi)



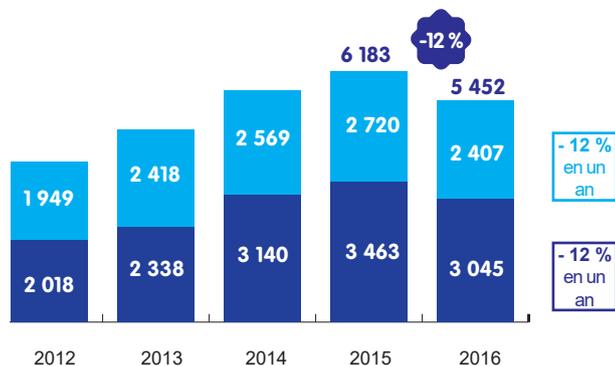
2. La création d'activité

L'Agefiph accompagne les porteurs de projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité et met à leur disposition une aide forfaitaire financière, des prestations d'accompagnement et de conseil à la création d'entreprise et une trousse première assurance (multirisque professionnelle, prévoyance et santé).

En 2016, 3 322 demandeurs d'emploi handicapés ont créé ou repris une entreprise avec le soutien de l'Agefiph. Parmi eux, 32 % sont des femmes et la moitié ont 50 ans et plus. Les principaux secteurs d'activité ciblés par la création restent la restauration, le petit commerce et le bâtiment.

3. L'alternance

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



- ▶ Contrats d'apprentissage
- ▶ Contrats de professionnalisation

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

En 2016, 5 452 personnes handicapées ont été recrutées en alternance avec une aide de l'Agefiph soit une diminution de 12 % par rapport à 2015. Parmi les embauches en contrats de professionnalisation, la moitié concerne des femmes alors qu'elles représentent un quart des embauches en contrat d'apprentissage.

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

En 2016, 1 234 paiements liés aux contrats d'apprentissage ont été versés dans le cadre des aides plateforme pour un montant de 4,67 M€ (contre 1 055 paiements pour un montant de l'apprentissage de 3,45 M€ en 2015).

Au total, près de 5 890 paiements liés aux contrats d'apprentissage ont été versés depuis 2009 via les aides de la plateforme pour un montant de plus de 18,78 M€.

LES RÉSULTATS

94 %

Taux de maintien dans l'emploi* des personnes handicapées

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

Les chiffres de 2016

24 539 nouvelles situations prises en compte par les Sameth

21 047 maintiens réalisés dont **2 901** auprès d'employeurs publics

50 % des personnes maintenues sont des femmes (stable en un an)

45 % des personnes maintenues ont 50 ans et plus (stable en un an)

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 médico-sociaux et de l'emploi tels que la médecine du travail, la CARSAT, la Mutualité sociale agricole, les organismes de bilan ou de formation, les 99 Sameth financés par l'Agefiph et le FIPHFP sont présents et interviennent dans tous les départements.

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

