



DIRECTION RÉGIONALE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE



MINISTÈRE DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITÉ

DIRECTION RÉGIONALE
DES AFFAIRES SANITAIRES
ET SOCIALES



lorraine
conseil régional

Fonds
pour l'insertion
professionnelle
des personnes
handicapées



Agefiph
Lorraine/Alsace

Handicap et travail

*situation des travailleurs
handicapés employés
dans les établissements
lorrains de 20 salariés
et plus en 1999*



Observatoire Régional de la Santé
et des Affaires Sociales en Lorraine
2, rue du Doyen-Jacques-Parisot
54500 Vandœuvre-lès-Nancy
Tél. : 03.83.67.68.69
Fax : 03.83.67.66.98
orsas.lor@wanadoo.fr



Observatoire Régional de l'Emploi,
de la Formation et des Qualifications
Centre d'Affaires Libération
4, rue de la Foucotte - 54000 Nancy
Tél. : 03.83.98.37.37
Fax : 03.83.98.98.78
contact@orefq.fr

A decorative L-shaped line in a light purple color, consisting of a vertical line on the left and a horizontal line at the bottom, intersecting at the origin of the text.

Handicap et travail

*situation des travailleurs
handicapés employés
dans les établissements
lorrains de 20 salariés
et plus en 1999*

• 2 934 établissements lorrains ont effectué une DOETH à juste titre pour l'année 1999	6
• Les emplois exigeant des aptitudes particulières ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise soumis à obligation d'emploi	9
• Il existe différentes modalités utilisées par les entreprises pour s'acquitter de leur obligation d'emploi	9
• Respect de la Loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : des marges d'amélioration encore importantes	14
• Construction d'un indicateur départemental de réalisation de l'obligation d'emploi	15
• Obligation d'emploi des travailleurs handicapés et logiques sectorielles	16
• Taux d'emploi de personnes handicapées dans les établissements lorrains	18
• Caractéristiques des personnes handicapées employées dans les établissements lorrains	20
• Quitter le milieu du travail protégé ou un centre de formation professionnelle pour intégrer un emploi en milieu ordinaire de travail	21
• Le remplacement des travailleurs handicapés actuellement occupés en milieu ordinaire de travail risquera de poser problème dans les années à venir	22
• Quels mouvements au sein des travailleurs handicapés employés dans les établissements de 20 salariés et plus dans les années à venir ?	23
• La situation particulière des HBL	26
• Embauches récentes de personnes handicapées	26
• Conclusions visant à alimenter l'élaboration des politiques publiques en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés	29

Tableaux et graphiques statistiques

• Tableau n° 1 – Répartition des établissements ayant effectué une DOETH au titre de l'année 1999 en Lorraine	6
• Graphique n° 1 – Répartition géographique des établissements de 20 salariés et plus au 31/12/1999, en Lorraine	7
• Tableau n° 2 – Salariés déduits de l'effectif assujéti dans les trois premiers secteurs d'activité concernés	9
• Tableau n° 3 – Modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi par les établissements lorrains (hors HBL) en 1999 (nombre d'occurrences de chaque modalité)	11
• Graphique n° 2 – Modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi par les établissements lorrains en 1999 (nombre d'occurrences de chaque modalité)	12
• Tableau n° 4 – Incidence de la taille des établissements (hors HBL) sur le recours à l'emploi de travailleurs handicapés et/ou à un versement libérateur à l'AGEFIPH	12

• Tableau n° 5 – Les différents modes de réponse des établissements lorrains (hors HBL)	13
• Tableau n° 6 – Répartition départementale des fonds versés par les entreprises à l'AGEFIPH	13
• Tableau n° 7 – Ecart entre nombre d'unités déclarées par les établissements (hors HBL) et nombre d'unités normalement attendues si l'on applique strictement la Loi	14
• Tableau n° 8 – Degrés de déficit en unités bénéficiaires dans les déclarations situées en deçà de l'obligation légale	14
• Tableau n° 9 – Taux de réalisation de l'obligation d'emploi des entreprises lorraines en 1999, par département	15
• Tableau n° 10 – Taux de réalisation de l'obligation d'emploi par secteur d'activité (hors HBL)	17
• Tableau n° 11 a, b et c – Taux d'emploi (hors HBL) selon le département, la taille de l'établissement et le secteur d'activité	18 et 19
• Tableau n° 12 – Structure de la population handicapée employée selon le type de handicap, en Lorraine	20
• Tableau n° 13- Structure de la population prioritaire (au sens de la Loi de 1987) demandeuse d'emploi en Lorraine au 31/12/1999	20
• Tableau n° 14 – Répartition des 62 personnes handicapées embauchées en 1997, 1998 et 1999 et sortant d'un établissement de travail protégé ou d'un centre de formation professionnelle adaptée	21
• Tableau n° 15 – Répartition par âge et par sexe des bénéficiaires handicapés (hors HBL)	22
• Tableau n° 16 – Structure de la population reconnue handicapée par la COTOREP selon le sexe et la gravité du handicap (hors HBL)	22
• Tableau n° 17 – Répartition par âge des travailleurs handicapés employés dans les établissements de 20 salariés et plus, en décembre 1999 (hors HBL)	23 et 24
• Graphique n° 3 – Pyramide des âges des travailleurs handicapés employés au 31 décembre 1999 (hors HBL)	24
• Tableau n° 18 – Age de la population des travailleurs handicapés de 1999 en 2007 (hors HBL)	25
• Tableau n° 19 – Répartition par année de naissance et par âge des travailleurs handicapés employés par les HBL en décembre 1999	26
• Tableau n° 20 – Principaux secteurs d'activité ayant embauché des travailleurs handicapés en 1997, 1998 et 1999	27
• Tableau n° 21 – Répartition des travailleurs handicapés recrutés entre 1997 et 1999 selon le type de handicap, en Lorraine	27
• Tableaux n° 22 a, b et c – Principaux secteurs d'activité ayant embauché entre 1997 et 1999 des personnes reconnues handicapées par la COTOREP	28 et 29

Encarts

• n° 1 – L'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Cadre légal	7
• n° 2 – Bien comprendre les modalités de calcul de l'obligation et de sa mise en œuvre effective	8
• n° 3 – Le décompte des unités réalisées par l'entreprise	10 et 11

AVERTISSEMENT

Les données exploitées dans la présente étude sont issues d'une source administrative, la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés de l'année 1999. Au moment du lancement de ce travail, le *ministère des affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité* avait déjà engagé la rénovation du système d'information sur l'emploi des travailleurs handicapés et la DRTEFP¹ ne disposait pas des informations habituellement traitées par les DDTEFP². C'est pourquoi, les déclarations des établissements lorrains (intégrant les éléments de modification suite aux contrôles réalisés sur pièces par les agents de la DDTEFP) ont fait l'objet d'une saisie spécifique par la DRTEFP. A l'avenir, les informations seront directement extraites de l'application informatique « DOETH³ ». Toutefois, la fiabilisation du nouveau système d'information dans sa globalité ne sera pleinement réalisée qu'après plusieurs exercices de gestion par les services départementaux. Des disparités départementales ne sont donc pas à écarter si l'on considère la rapidité avec laquelle les services ont été tenus de s'approprier le nouveau dispositif.

Le lecteur devra garder en tête que les données utilisées dans la présente analyse sont celles de l'année 1999. Bien entendu, diverses vérifications ont été faites au cours des travaux afin d'augmenter la sécurité des exploitations. Toutefois, plusieurs éléments conduisent à penser qu'il y a une **probable sous-estimation du nombre total de travailleurs handicapés en emploi dans les établissements privés d'au moins 20 salariés**, en Lorraine. Les auteurs ont décidé malgré ces réserves de livrer leurs travaux afin d'engager dès aujourd'hui une certaine réflexion sur la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Par ailleurs, la méthode d'exploitation des informations mise au point sur la base des données de l'année 1999 pourra être réutilisée l'année prochaine. Il est en effet prévu d'exploiter en 2003 les données de l'année 2000, année pour laquelle la nouvelle application informatique a été utilisée pour la première fois par les services départementaux.

1. DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
2. DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
3. DOETH : Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, des mutilés de guerre et assimilés.

Au 31 décembre 1999, 4 247 établissements lorrains de 20 salariés et plus effectuaient une déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Tous n'étaient pourtant pas concernés par cette déclaration. Seulement 2 934 l'ont effectuée à juste titre. Eclairage sur un dispositif encore mal maîtrisé par les entreprises dans ses aspects administratifs.

L'exploitation des données administratives issues de la gestion à des fins d'observation statistique apparaît depuis plusieurs années comme un moyen privilégié de mieux connaître l'évolution de l'emploi dans notre région et l'impact de certaines politiques publiques. Cette exploitation évite en effet la mise en œuvre d'enquêtes lourdes, souvent coûteuses et parfois mal perçues, notamment quand elles s'adressent aux entreprises (qui estiment déjà bien assez nombreuses leurs obligations à l'égard de l'administration). Elle a cependant l'inconvénient majeur de se limiter aux informations disponibles, qui ont été rassemblées à d'autres fins que celles de l'étude et qui ne sont pas toujours très complètes. L'observation de l'emploi des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire de travail est un exemple de cette limite.

En Lorraine, 4247 établissements du secteur privé (hors HBL ¹) de 20 salariés et plus ont effectué une DOETH auprès de l'administration. Cette déclaration permet de contrôler que la Loi de 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés est bien respectée (cf. encadré n° 1). Mais lorsqu'on regarde avec attention les caractéristiques des établissements déclarants, on s'aperçoit que certains n'avaient pas à procéder à cette déclaration car ils étaient en réalité

hors champ (cf. encadré n° 2 pour les modalités de calcul de l'assiette d'imposition). C'est le cas des établissements qui comptent moins de 20 salariés pour l'année de déclaration ² (il y en a 756 dans notre observation) ou des établissements qui, bien qu'ayant plus de 20 salariés, atteignent une assiette d'imposition inférieure à 20 salariés (il y en a 508 dans notre observation).

Au total, il est pertinent d'analyser les informations portant sur les 2 934 établissements ayant déposé à juste titre une DOETH entièrement complétée, soit 69 % de la population enregistrée au départ (cf. tableau n° 1). La Moselle arrive en tête pour l'effectif déclarant (1 241 établissements), devant la Meurthe-et-Moselle (928 établissements déclarants), les Vosges (564) et la Meuse (201).

Le poids respectif des quatre départements lorrains au sein de la population déclarante semble assez proche de celui constaté dans les statistiques de l'ASSEDIC en fin d'année 1999 (cf. graphique n° 1). Mais il est impossible avec cette source d'information externe, de calculer un « taux de couverture » de la DOETH, qui permettrait de savoir combien d'entreprises relevant bien du champ d'application de la Loi tant pour le calcul des effectifs que pour celui de l'assiette d'imposition, sont

1. Les Houillères du Bassin de Lorraine (HBL) ont trois établissements actifs à la date de décembre 1999. La situation de cet employeur fera l'objet d'un examen à part en raison de la fermeture de ces trois établissements programmée pour 2004.

2. Ces établissements pouvaient avoir plus de 20 salariés les années précédentes ; c'est pourquoi ils figurent dans les listings de l'administration du travail.

Tableau n° 1 – Répartition des établissements ayant effectué une DOETH au titre de l'année 1999 en Lorraine

Taille des établissements déclarants et situation par rapport à la DOETH	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
20 salariés et plus, et assiette d'imposition > ou = à 20 salariés	928	201	1 241	564	2 934
20 salariés et plus, et assiette d'imposition < à 20 salariés	145	41	240	82	508
moins de 20 salariés	319	52	266	119	756
DOETH mal renseignée	9	7	23	10	49
TOTAL	1 401	301	1 770	775	4 247

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Encadré 1

L'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Cadre légal :

La Loi n° 87-517 du 10/07/1987 a fixé les principes et règles applicables pour l'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises privées et le secteur public. Elle a substitué au dispositif incitatif jusqu'alors en vigueur une obligation d'emploi de 6 % de l'effectif réel en activité dans toutes les structures employeuses qui atteignent au moins 20 salariés, l'effectif étant calculé d'une façon particulière (voir encadré n° 2).

Sont concernés les entreprises privées, quelle que soit leur forme juridique, les entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé (entreprises publiques ou nationalisées et EPIC¹) et toute la Fonction publique (FP) (d'État, territoriale et hospitalière) ainsi que ses établissements satellites.

L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement. Les personnes handicapées peuvent être employées à temps plein ou à temps partiel.

Sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP de catégorie A, B ou C,
- les victimes de maladies professionnelles ou d'accident de service percevant une pension d'invalidité de la Sécurité sociale ou une rente accident du travail pour une incapacité permanente de travail d'au moins 10 %,
- les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail ou de gain est réduite des deux tiers,
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité, ainsi que certains ayants-droit : les veuves et orphelins de guerre, les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale,
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente d'invalidité,
- et les victimes civiles d'attentats terroristes.

Les trois grandes institutions qui utilisent ces catégories pour classer les travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont la COTOREP² pour les travailleurs handicapés, la Sécurité sociale pour les invalides et accidentés du travail et l'ONAC³ pour les mutilés de guerre et assimilés.

Chaque année, l'employeur rend compte à l'administration des conditions dans lesquelles il a rempli son obligation d'emploi. Le contrôle du respect de la Loi est exercé de manière différente selon que l'on se situe dans le secteur privé ou le secteur public. Dans le secteur privé, le contrôle est exercé par le biais de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) effectuée auprès des DDTEFP⁴. Le non respect de l'obligation et l'absence de déclaration sont sanctionnés par un versement au Trésor public. Dans le secteur public, la mise en œuvre de la Loi fait l'objet d'un rapport annuel présenté au Conseil supérieur de la FP d'État, de la FP territoriale et de la FP hospitalière, ainsi qu'au Conseil supérieur du reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

Dans la présente étude, seules les données relatives au secteur privé ont été utilisées puisqu'elles sont extraites de la DOETH.

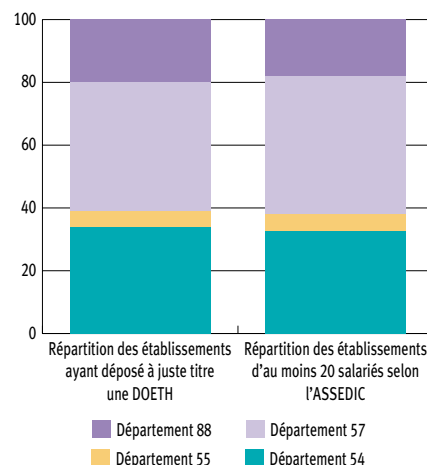
1. EPIC : Etablissement Public Industriel et Commercial.

2. COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

3. ONAC : Office National des Anciens Combattants et victimes de guerre.

4. DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Graphique n° 1. Répartition géographique des établissements de 20 salariés et plus au 31/12/1999, en Lorraine



Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

effectivement en règle³. Seule une exploitation spécifique des déclarations annuelles de données sociales (DADS) permettrait cela.

3. Outre les traditionnels problèmes de champ couvert par la source :

- dans les statistiques ASSEDIC, on trouve le secteur privé mais aussi les établissements publics ou les collectivités territoriales qui adhèrent au régime de l'assurance chômage pour leur personnel non titulaire, alors que dans les statistiques de la DOETH, on trouve les établissements privés et les EPIC,
- un problème majeur vient des divergences dans le mode de calcul des effectifs : Dans la statistique de l'ASSEDIC, on compte le nombre de personnes physiques et non pas le nombre d'emplois à temps plein alors que dans la DOETH, le mode de calcul de l'effectif est calé sur la réglementation relative au Comité d'entreprise. L'article 431-2 du Code du Travail stipule ainsi que sont pris en compte intégralement pour déterminer l'effectif de l'entreprise les salariés sous CDI, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans les entreprises, les ateliers protégés ou les centres de distribution du travail à domicile. Les salariés sous CDD, sous contrat de travail intermittent ou mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents, sauf quand ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Les salariés à temps partiel enfin, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle.

Encadré 2

Bien comprendre les modalités de calcul de l'obligation et de sa mise en œuvre effective

Si le franchissement du seuil des 20 salariés constitue la condition *sine qua non* du dépôt de la DOETH, il ne conduit pas systématiquement à décréter qu'il y a obligation d'emploi, tout simplement en raison des modes de calcul particuliers prévus par le Code du Travail.

Ces modalités techniques définies par le législateur et présentées ci-après peuvent paraître relativement complexes. Elles mobilisent deux notions différentes : la notion d'effectif réel (on compte des personnes physiques) et la notion d'unité (on attribue une valeur à l'intérieur d'un système de mesure à des personnes physiques). Le raisonnement est assez voisin de celui que l'on utilise quand on ramène l'ensemble des emplois d'une entreprise à des « équivalents temps pleins » (on trouve alors plus de personnes physiques que d'emplois à temps plein). En ce qui concerne l'emploi des travailleurs handicapés, il est possible d'avoir plus d'unités de valeur que de personnes handicapées embauchées.

Le calcul de l'effectif assujetti

On comptabilise la totalité de l'effectif salarié de l'entreprise. De cet effectif global sont ôtées les personnes occupant des emplois exigeant des aptitudes particulières, ainsi que les contrats en alternance (qualification, apprentissage, adaptation) et les CIE¹. Le *ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité* édite la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières. Ces emplois présentent un caractère spécifique de pénibilité physique ou de sécurité des personnes ; l'affectation d'un travailleur handicapé à ces postes paraît peu envisageable. Pour autant, la Loi ne considère pas ces emplois comme incompatibles pour des travailleurs handicapés dans le cadre d'un recrutement ! Dans la pratique, lorsque les entreprises embauchent des travailleurs handicapés, c'est rarement pour ce type de postes.

Liste des professions et catégories socio-professionnelles exclues du calcul de l'effectif assujetti :

3862	Personnel navigant technique de l'aviation civile	6331	Charpentier en bois qualifié
3963	Officier de la marine marchande	6341	Maçon qualifié
4802	Maître d'équipage	6343	Couvreur qualifié
5223	Ambulancier	6411	Conducteur routier et grand routier
5315	Pompier	6412	Conducteur de véhicules routiers de transports en commun
5317	Agent de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine, les gardiens de musée et les gardiens de nuit	6415	Conducteur, livreur, coursier salarié
5441	Contrôleur des transports	6511	Conducteur d'engins lourds de levage
5445	Agent et hôtesse d'accompagnement	6512	Conducteur d'engins lourds de manœuvre
5510	Vendeur polyvalent de grands magasins	6513	Docker
6234	Monteur qualifié en charpente métallique	6522	Conducteur qualifié d'engins de transport guidés
6241	Chef d'équipe du gros œuvre et des travaux publics	6531	Matelot de marine marchande
6242	Ouvriers qualifiés du travail du béton	6532	Capitaine et matelot, limonier de la marine fluviale
6243	Conducteurs qualifiés d'engins de chantier, du bâtiment et des travaux publics	6741	Ouvrier non qualifié des travaux publics et du travail du béton
6244	Autres ouvriers des travaux publics	6742	Aide mineur, ouvrier non qualifié de l'extraction
6245	Mineur de fond qualifié	6841	Ouvrier non qualifié du gros œuvre du bâtiment
6246	Ouvrier qualifié de l'extraction	6911	Conducteur d'engins agricoles ou forestiers
		6921	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture

Le mode de calcul de l'assiette est ensuite le suivant :

Effectif total de l'entreprise – Effectif occupant des emplois exigeant des aptitudes particulières = Effectif assujetti.

Effectif assujetti × 6 % = nombre d'unités constituant l'obligation d'emploi (on arrondit à l'unité inférieure).

1. CIE : Contrat Initiative Emploi.

Les emplois exigeant des aptitudes particulières ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise soumis à obligation d'emploi.

Les 2 934 établissements employant 20 salariés ou plus et soumis à l'obligation occupent à la date de l'observation un effectif total de 261 911 salariés. Cependant, certains travailleurs sont affectés à des emplois déductibles de l'effectif d'assujettissement (cf. dans l'encadré n° 2, la liste des PCS concernées). Au total, 15 904 emplois se voient exclus de l'assiette d'imposition (laquelle est ramenée à 246 007 emplois), soit une proportion de 6,1 % de l'effectif initial.

Par ailleurs, cette possibilité de déduction des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières avait déjà conduit 508 établissements

déclarants ayant un effectif total de 20 salariés ou plus à se situer en dessous du seuil d'assujettissement.

Si l'on adopte une approche sectorielle pour analyser les exemptions, on constate que les secteurs d'activité de la Construction, des Transports et des « Enquêtes et de la sécurité » se distinguent par le nombre de personnes occupant des emplois exigeant des aptitudes particulières (cf. tableau n° 2). Ils en emploient plus de la moitié ; ce qui ne surprend personne puisque les emplois déductibles ont comme caractéristique essentielle d'être fortement concentrés dans un nombre limité de secteurs d'activité.

Tableau n° 2 – Salariés déduits de l'effectif assujetti dans les trois premiers secteurs d'activité concernés

Principaux secteurs d'activité concernés par les emplois déductibles	Nombre d'établissements	Salariés déduits de l'effectif
Construction	193	8 376
Transports	172	7 131
Secteur des enquêtes et de la sécurité	20	1 256

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Les différentes modalités utilisées par les entreprises pour s'acquitter de leur obligation d'emploi

Faciliter l'accès des personnes handicapées et de certains autres bénéficiaires, au milieu ordinaire de travail par l'obligation faite aux entreprises de participer à l'insertion professionnelle de ces publics, tel est l'esprit de la Loi de 1987. Mais il existe des modalités différentes pour concrétiser cette volonté politique (cf. encadré n° 3). Au final, un employeur peut :

- embaucher directement un travailleur handicapé ou autre bénéficiaire de l'obligation d'emploi,
- conclure des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements relevant du « travail protégé » (atelier protégé, centre de distribution de travail à domicile, centre d'aide par le travail)

dans la limite de 50 % de son obligation,

- effectuer un versement de fonds à l'AGEFIPH ⁴,
- appliquer les termes d'un accord collectif contenant un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins deux des mesures suivantes en faveur des travailleurs handicapés : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise de personnes handicapées en cas de licenciement économique.

La diversité des modalités d'acquiescement de l'obligation d'emploi est

4. AGEFIPH : Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

Encadré 3

Le décompte des unités réalisées par l'entreprise

11 - Les entrées en entreprise :

Il peut s'agir de personnes embauchées en contrat de travail ou accueillies dans le cadre d'un stage de formation professionnelle (stage agréé et rémunéré par l'Etat ou la Région, SAE ¹, SIFE ²...) d'une durée supérieure à 150 heures et pour lequel une convention est conclue entre l'entreprise et l'organisme de formation.

Pour les embauches :

Chaque bénéficiaire (personne physique) employé à temps plein par l'entreprise représente 1 unité. En cas de contrat de travail à temps partiel, de CDD ³ ou de contrat d'intérim, il y a proratisation des temps de travail.

A l'unité par bénéficiaire à temps plein servant de référence, peuvent s'ajouter des unités supplémentaires, lorsque l'entreprise a consenti un effort spécifique d'embauche pour un travailleur handicapé plus en difficulté que les autres bénéficiaires de l'obligation au regard de l'âge, l'importance du handicap, l'origine du placement antérieur, le taux d'incapacité, etc.

Pour un travailleur handicapé reconnu par la COTOREP	Nombre d'unités supplémentaires	Durée d'allocation des unités supplémentaires
Etre âgé de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans	+ 0,5 unité	L'année d'embauche
Etre handicapé de catégorie B	+ 0,5 unité	Idem
Etre handicapé de catégorie C	+ 1,5 unité	Idem
Avoir suivi une formation de 500 heures ou plus dans l'entreprise	+ 0,5 unité	Idem
Avoir été placé antérieurement en AP, CDTD, IMPro, CAT ¹	+ 1 unité	Attribution permanente
Etre issu d'un Centre de formation professionnelle	+ 0,5 unité	Année d'embauche et année suivante
Pour un accidenté du travail ou une victime de maladie professionnelle :		
Taux d'incapacité permanente compris entre 66,66 % et 85 %	+ 0,5 unité	Année d'embauche et année suivante
Taux d'incapacité permanente supérieur à 85 %	+ 1,5	Idem
Pour tous les bénéficiaires :	+ 1 unité	Année d'embauche et année suivante

1. AP : Atelier Protégé.
CDTD : Centre de Distribution de Travail à Domicile.
IMPro : Institut Médico-Professionnel.
CAT : Centre d'Aide par le Travail.

Par ailleurs, toutes les unités supplémentaires liées aux reconnaissances COTOREP ne sont pas cumulables avec celles délivrées au motif de l'invalidité ou de l'IPP ⁴. Au total, un même travailleur handicapé (la personne physique) peut représenter 5,5 unités pour les handicapés reconnus par la COTOREP ou 3,5 unités pour les handicapés souffrant d'une IPP ou 2 unités pour tous les autres statuts.

Pour les stagiaires de la formation professionnelle :

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi accueillis dans le cadre d'un stage de formation professionnelle sont pris en compte au titre de l'année où se termine le stage, selon le calcul suivant : durée du stage/durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise. Une limite : le nombre des stagiaires comptabilisés au titre de l'obligation d'emploi ne peut excéder 2 % de l'effectif total de l'entreprise.

12 - Le recours à des établissements de travail protégé :

Ici encore le mode de calcul des unités est relativement compliqué. Il consiste à soustraire de la valeur des fournitures, travaux et prestations réalisées le coût des matières premières. Le montant obtenu est ensuite multiplié par 3 000 fois le SMIC

1. SAE : Stage d'Accès à l'Emploi.
2. SIFE : Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi.
3. CDD : Contrat à Durée Déterminée.
4. IPP : Incapacité Professionnelle Permanente.

horaire brut au 31 décembre de l'année d'assujettissement. Pour faciliter la tâche des entreprises, les structures de travail protégé effectuent elles-mêmes le calcul des unités et le font apparaître sur leurs factures. Les clients n'ont donc plus qu'à se reporter à ces informations pour effectuer leur déclaration. Le recours au travail protégé permet à l'entreprise, au mieux, de s'exonérer de la moitié de son obligation d'emploi.

13 – La mise en œuvre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement comportant au moins deux des quatre volets suivants :

- Plan d'embauche
- Plan d'insertion et de formation
- Plan d'adaptation aux mutations technologiques
- Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement

14 – Le versement d'une contribution volontaire à l'AGEFIPH :

Son montant varie suivant la taille de l'entreprise, la valeur du SMIC horaire au 31 décembre de l'année d'assujettissement et le nombre d'unités manquantes.

Evolution du coefficient multiplicateur (appelé taux de contribution) selon l'effectif de l'entreprise :

- Entre 20 et 199 salariés : multiplier par 300 fois le SMIC horaire
- Entre 200 et 449 salariés : multiplier par 400 fois le SMIC horaire
- Plus de 450 salariés : multiplier par 500 fois le SMIC horaire.

Voici un exemple concret :

Une entreprise de 300 salariés n'emploie aucun travailleur handicapé. Son obligation porte sur $300 \times 6\% = 18$ unités.

La valeur d'une unité manquante est la suivante :

= SMIC horaire [40,72 francs en décembre 1999 dans notre exemple, soit 6,208 euros] \times 400

= 6,208 € \times 400 = 2 483 € (16 288 F)

Le montant que l'entreprise doit verser à l'AGEFIPH est le suivant :

= 18 unités manquantes \times 2 483 € = 44 694 €

Pour en savoir plus :

- « L'obligation d'emploi des entreprises », sur le site internet du ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité : « <http://www.travail.gouv.fr> »
- Site internet de l'Agefiph : http://www.agefiph.asso.fr/htm/index_employeur.htm
- Site internet intitulé « <http://www.handiplace.org> »

parfois considérée comme la condition d'un engagement optimal des employeurs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Mais la question que tout le monde se pose actuellement est de savoir si chacune de ces modalités contribue véritablement à cette visée d'insertion professionnelle de ces publics bénéficiaires. Il est clair que l'embauche directe d'un travailleur handicapé constitue la manifestation la plus explicite d'une prise en compte du social. L'employeur témoigne alors, bien plus fortement qu'en utilisant les autres moyens à sa portée, sa capacité à intervenir auprès de travailleurs touchés plus ou moins durablement par les accidents de la vie.

En Lorraine, comment se sont acquittés les 2 934 établissements observés (hors HBL) de leur obligation

d'emploi ? Pour répondre à cette question, il faut ici aussi revenir aux déclarations mêmes en sachant

qu'elles sont quelquefois incomplètes ou incohérentes (cf. tableau et graphique n° 3)

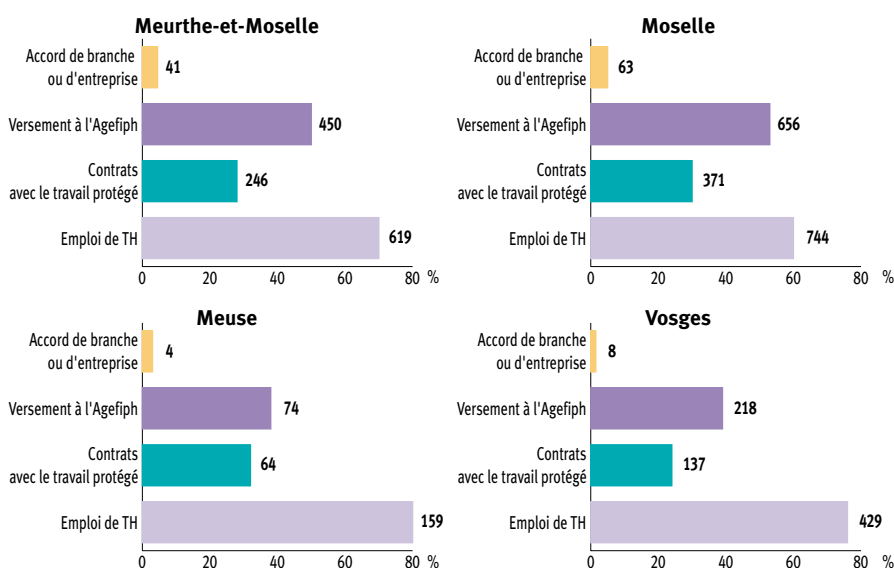
Tableau n° 3 – Modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi par les établissements lorrains (hors HBL) en 1999 (nombre d'occurrences de chaque modalité)

Modalités	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Emploi de TH	619	159	744	429	1 951
Contrats passés avec le secteur du travail protégé	246	64	371	137	818
Versement volontaire à l'Agefiph	450	74	656	218	1 398
Mise en œuvre d'un accord de branche ou d'entreprise	41	4	63	8	116
Rappel du nombre d'établissements concernés	928	201	1 241	564	2 934

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Nota bene : une même entreprise peut avoir recours à plusieurs modalités de réponse à l'obligation d'emploi.

Graphique n° 2 – Modalités d’acquittement de l’obligation d’emploi par les établissements lorrains en 1999 (nombre d’occurrences de chaque modalité mentionné dans le graphique)



Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Guide de lecture : parmi les 928 établissements meurthe-et-mosellans, 450 ont procédé à un versement volontaire à l’AGEFIPH soit de manière exclusive, soit en complément des trois autres modalités d’acquittement.

Les disparités départementales peuvent être constatées dans la fréquence

de des recours à telle ou telle modalité. Si l’on attribue une plus grande valeur symbolique à l’embauche directe de travailleurs handicapés, la Meuse et les Vosges apparaissent comme plus solidaires que la Meurthe-et-Moselle et surtout que la Moselle. Dans ce dernier département, il y a une généralisation importante du versement volontaire à

l’AGEFIPH puisqu’il concerne plus d’un établissement sur deux.⁵

Au-delà de la « posture » adoptée par les dirigeants d’entreprise, la taille des établissements employeurs et leur secteur d’activité peuvent constituer un facteur expliquant ces disparités départementales. L’effet taille semble bien exister si l’on observe la part des établissements recourant à l’une et/ou à l’autre des deux modalités examinées (cf. tableau 4). Tendanciellement, plus la taille de l’établissement augmente et plus le recours à des travailleurs handicapés est important (ceci étant à rapprocher du fait que souvent les gros établissements sont des établissements industriels qui

5. C’est bien ici le fait que l’établissement emploie au moins 1 travailleur handicapé qui est compté. Il n’est pas exclu que cet établissement combine l’embauche directe avec d’autres formes de réalisation de son obligation d’emploi.

Par ailleurs, un établissement peut privilégier l’emploi direct de travailleurs handicapés sans pour autant remplir la totalité de son obligation légale. Attention donc à ne pas faire de lien systématique entre le fait d’être employeur direct et le fait d’être acquitté de l’obligation.

Tableau n° 4 – Incidence de la taille des établissements déclarants (hors HBL) sur le recours à l’emploi de travailleurs handicapés et/ou à un versement libératoire à l’AGEFIPH, en Lorraine en 1999

	20-49	50-99	100-199	200-499	500 +	Total
Meurthe-et-Moselle						
Nombre total d’établissements	528	216	104	61	19	928
Part des établissements qui emploient des TH	52,5 %	78,2 %	95,2 %	91,8 %	94,7 %	66,7 %
Part des établissements qui versent à l’Agefiph	46,8 %	50,9 %	55,8 %	49,2 %	26,3 %	48,5 %
Meuse						
Nombre total d’établissements	109	47	28	15	ns	201
Part des établissements qui emploient des TH	64,2 %	95,7 %	96,4 %	100,0 %	100,0 %	79,1 %
Part des établissements qui versent à l’Agefiph	34,9 %	34,0 %	57,1 %	20,0 %	50,0 %	36,8 %
Moselle						
Nombre total d’établissements	745	263	120	89	24	1 241
Part des établissements qui emploient des TH	47,5 %	67,7 %	84,2 %	97,8 %	100,0 %	60,0 %
Part des établissements qui versent à l’Agefiph	50,2 %	54,4 %	53,3 %	68,5 %	58,3 %	52,9 %
Vosges						
Nombre total d’établissements	318	125	65	41	15	564
Part des établissements qui emploient des TH	65,1 %	85,6 %	92,3 %	100,0 %	93,3 %	76,1 %
Part des établissements qui versent à l’Agefiph	35,8 %	40,8 %	46,2 %	46,3 %	26,7 %	38,7 %
Lorraine						
Nombre total d’établissements	1 700	651	317	206	60	2 934
Part des établissements qui emploient des TH	53,4 %	76,7 %	90,5 %	96,6 %	96,7 %	66,5 %
Part des établissements qui versent à l’Agefiph	45,5 %	49,2 %	53,0 %	54,9 %	40,0 %	47,6 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

tendent à garder leur main d'œuvre handicapée accidentée ou victime de maladies professionnelles). Mais cela n'explique pas toutes les disparités départementales. A taille égale, dans la catégorie des 200-499 salariés par exemple, on note que la Meurthe-et-Moselle est bien en deçà de la Moselle, des Vosges et de la Meuse.

Une autre hypothèse qui pourrait éclairer ces disparités départementales est l'influence du taux de chômage sur les modes de gestion de la main-d'œuvre. Ainsi, un employeur en mesure de puiser dans un bassin de main-d'œuvre offrant en permanence une main d'œuvre disponible est peut-être moins tenté qu'un autre de conserver les travailleurs handicapés. En Meuse et dans les Vosges, le taux de chômage de l'année 1999 est respectivement de 9,1 % et 9,7 % alors qu'il se situe en Meurthe-et-Moselle et en Moselle respectivement à 10,4 % et 10,5 %.

Le tableau n° 5 indique la répartition des 2 934 établissements observés en fonction des combinaisons de modalités utilisées. Ainsi, près de 32 % des établissements emploient des personnes handicapées pour répondre en totalité à leur obligation, 20 % versent une contribution à l'Agefiph, de manière exclusive, pour se libérer de leur obligation. Bien entendu, le petit effectif d'établissements qui pensent se libérer de leur obligation en signant exclusivement des contrats de sous-traitance avec le travail protégé (1 % de l'ensemble des déclarants) méconnaît la Loi puisque cette modalité ne peut justement pas être exclusive (elle est plafonnée à 50 % de l'obligation totale). Ces déclarations font d'ailleurs l'objet d'une relance de la part de l'administration.

Examinons maintenant les 1 398 établissements qui déclarent avoir versé une contribution à l'Agefiph. Vingt-deux d'entre eux omettent d'indiquer dans leur déclaration le montant du versement effectué, soit

Tableau n° 5 – Les différents modes de réponse des établissements lorrains (hors HBL)

Type de réponse	Nb d'étab.	%
Emploi de TH	933	31,8 %
Agefiph	586	20,0 %
Emploi + Agefiph	359	12,2 %
Emploi + Contrat de sous-traitance	329	11,2 %
Emploi + Contrat de s.t. + Agefiph	246	8,4 %
Contrat de sous traitance + Agefiph	176	6,0 %
Emploi + Accord spécifique	45	1,5 %
Contrat de sous traitance	30	1,0 %
Emploi + Contrat de s.t. + Accord spécifique	19	0,6 %
Accord spécifique	15	0,5 %
Emploi + Agefiph + Accord spécifique	11	0,4 %
Emploi + Contrat de s.t. + Agefiph + Accord spécifique	9	0,3 %
Agefiph + Accord spécifique	8	0,3 %
Contrat de sous traitance + Accord spécifique	6	0,2 %
Contrat de sous traitance + Agefiph + Accord spéc.	3	0,1 %
Aucune réponse déclarée	159	5,4 %
Total	2 934	100,0 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999

Remarque : la situation de certains établissements semble anormale car contraire aux règles. Ainsi, un établissement n'est pas habilité à s'acquitter de son obligation légale en faisant exclusivement appel au travail protégé (le recours à cette modalité est plafonné à 50 % de l'obligation totale). De même, les établissements qui n'apportent aucune réponse déclarée sont selon toute vraisemblance en situation illégale.

1,6 % de la population concernée par la modalité. Au total, ce sont environ 56,2 millions de francs (près de 8,6 millions d'euros) qui ont été collectés par l'AGEFIPH et cela représente 3 639,58 unités bénéficiaires (cf. tableau n° 6). Les plus gros contributeurs exercent leur activité dans la *Construction automobile*. Le montant total des versements à

l'AGEFIPH effectués au titre de l'année 1999 s'élèvent pour les trois premières sociétés lorraines de ce secteur à plus de 3 millions de francs (457 000 euros), l'équivalent de 115,45 unités. Ces trois premières entreprises automobiles réalisent par ailleurs l'équivalent de 264,55 unités par embauches directes à la date de décembre 1999.

Tableau n° 6 – Répartition départementale des fonds versés par les entreprises à l'AGEFIPH

	en milliers de francs	en milliers d'euros	Nombre d'unités bénéficiaires
Meurthe-et-Moselle	17 009	2 593	1 112,18
Meuse	2 341	357	177,40
Moselle	30 393	4 633	1 900,78
Vosges	6 422	979	449,22
Lorraine	56 165	8 562	3 639,58

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

*Respect de la loi en
faveur de l'emploi des
travailleurs handicapés :
des marges
d'amélioration encore
importantes*

Nous l'avons évoqué, la complexité des modes de calcul et de cumul des unités bénéficiaires augmente le risque d'incompréhension des employeurs et par conséquent d'erreurs dans les déclarations. Il est donc utile de vérifier si ces déclarations sont effectivement conformes à la réglementation en vigueur. Cette vérification est assez simple : le coefficient de 6 % est appliqué à l'assiette d'assujettissement pour chaque établissement puis le

résultat est arrondi à l'entier inférieur comme cela est autorisé dans le droit. Au titre de l'année 1999, c'est donc un nombre total de 13 286 unités qui étaient attendu sur l'ensemble des déclarations. Or, les établissements déclarants arrivent à un total de 15 544,3 unités bénéficiaires, soit un dépassement de 17 %. Certains établissements (1 163 sur les 2 934 observés) vont donc bien au-delà de leur obligation légale (cf. tableau n° 7) :

Tableau n° 7 – Répartition des établissements en fonction des écarts entre nombre d'unités déclarées et nombre d'unités normalement attendues si l'on applique strictement la Loi (hors HBL)

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	(%)
Nb d'établissements déclarant un nombre d'unités inférieur à celui attendu	129	15	105	58	307	10,5 %
Nb d'établissements déclarant un nombre d'unités conforme à celui attendu	410	81	755	218	1 464	49,9 %
Nb d'établissements déclarant un nombre d'unités supérieur à celui attendu	389	105	381	288	1 163	39,6 %
Total	928	201	1 241	564	2 934	100 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

A l'inverse, d'autres établissements restent en deçà de ce qui est attendu. 307 sont dans ce cas, soit 10 % de l'ensemble des établissements déclarants. Parmi eux, on retrouve logiquement les 109 établissements (5,4 %) qui n'avaient déclaré aucune contribution quelle que soit la modalité envisagée, mais aussi 45 établissements signataires d'un accord de branche ou d'entreprise et pour qui l'obligation de la Loi de 1987 peut se manifester éventuellement par d'autres actions que l'emploi de personnes handicapées. En l'absence de référence externe ou de données en évolution, il est malaisé d'interpréter cette valeur. Une proportion de plus de 10 % d'établissements situés en deçà de leur obligation semble a priori plutôt élevée. Mais il faut peut-être nuancer car dans 16 % des cas concernés, la différence entre le nombre d'unités déclarées et le nom-

bre d'unités attendues en application de la Loi est minime : elle est inférieure à 0,5 unité. C'est donc dans 71 % des cas « seulement » que le

Tableau n° 8 – Degrés de déficit en unités bénéficiaires dans les déclarations situées en deçà de l'application légale

Déficit d'unités	Nb d'établissements	%
< 0,5	49	16,0
> 0,5 et < 1	40	13,0
> 1 et < 2	132	43,0
> 2 et < 5	57	18,6
> 5 et < 10	11	3,6
> 10 et < 100	17	5,5
> 100	1	0,3
Total	307	100,0 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

déficit d'unités est supérieur à 1, ce qui représente *in fine* 7,5 % de l'ensemble des établissements déclarants (cf. tableau n° 8).

Au total, il y a 976 unités manquantes dans les déclarations des établissements situés en deçà de la norme attendue. Si l'on écarte les

établissements ayant passé un accord de branche ou d'entreprise, le nombre d'unités manquantes descend à 763.

*Construction
d'un indicateur
départemental
permettant d'apprécier
le niveau de réalisation
de l'obligation d'emploi
des entreprises*

Une demande récurrente des acteurs en charge de concevoir et mettre en œuvre les politiques favorisant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés porte sur la fourniture d'un indicateur permettant de connaître facilement le niveau de réalisation atteint par les entreprises implantées dans un territoire géographique donné (ici le département) ou exerçant dans un secteur d'activités donné. En suivant les mêmes principes que ceux exposés précédemment, à savoir correction par écrêtement du nombre d'unités excédentaires déclarées par les établissements qui font plus que ce que la Loi exige d'eux, il est possible de calculer un indicateur global de réalisation de l'obligation d'emploi (voir petit encadré dans la page). Le choix opéré d'écrêter les unités excédentaires se justifie par le fait que la Loi s'applique établissement par établissement. Par conséquent, il ne se-

rait pas juste que dans les calculs, les établissements qui font plus d'efforts viennent compenser les établissements qui n'en font pas assez !

Le taux de réalisation utilise le rapport entre les unités attendues (si l'on applique strictement la Loi) et les unités déclarées mais corrigées (de la totalité des unités déclarées, on ôte les unités excédentaires par rapport à la Loi).

Le classement des départements lorrains eu égard à leur taux de réalisation de l'obligation place à nouveau en tête la Meuse avec un taux dépassant les 98 %, devant la Moselle (qui passe en seconde place avec un taux de 95,4 %) et les Vosges (93,4 %). Derrière, la Meurthe-et-Moselle atteint une plus modeste performance (87,6 %) (cf. tableau n° 9).

Tableau n° 9 – Taux de réalisation de l'obligation d'emploi des entreprises lorraines en 1999, par département

	Nbre d'unités attendues	Nbre d'unités corrigées	Taux de réalisation
Meurthe-et-Moselle	4 262	3 733	87,6 %
Meuse	821	805	98,1 %
Moselle (hors HBL)	5 563	5 306	95,4 %
Vosges	2 640	2 466	93,4 %
Lorraine	13 286	12 310	92,7 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Guide de lecture : pour les établissements de 20 salariés ou plus de Meurthe-et-Moselle, l'application de la Loi de 1987 entraîne un nombre attendu de 4 262 unités pour l'emploi de travailleurs handicapés ou assimilés. Dans les faits, et après correction pour les établissements qui en déclarent plus que prévu par la Loi, le nombre d'unités observé s'élève à 3 733. Autrement-dit, les établissements meurthe-et-mosellans concernés ont satisfait à leur obligation d'emploi avec un taux de 87,6 %.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés et logiques sectorielles

Le tableau n° 10 de la page suivante présente pour l'ensemble de la Lorraine le taux de réalisation de l'obligation d'emploi par secteur d'activité⁶. Treize secteurs d'activités ont un taux de réalisation inférieur à la moyenne régionale. Sont principalement concernés par le nombre d'unités corrigées le *Commerce de détail et réparation d'articles domestiques*, la *Construction*, la *Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur*, la *Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication*, les *Services auxiliaires des transports*, les *Hôtels et restaurants*, les *Activités immobilières*. Les facteurs qui tirent à la baisse les taux de réalisation n'ont pas pu être mis en évidence à l'aide des données disponibles. Il est vraisemblable qu'ils diffèrent d'un secteur à l'autre.

Pour la Construction, le Transport ou l'Hôtellerie-restauration par exemples, la pénibilité des emplois et la rudesse des conditions de travail (environnement, horaires, rendement...) expliquent sans doute le peu d'intérêt des employeurs pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Mais ces employeurs se protégeraient tout de même à tort derrière cette image de métiers nécessitant des aptitudes particulières. Il leur reste encore des emplois pour lesquels un effort en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés serait possible.

Pour d'autres secteurs d'activité comme le Commerce, l'Immobilier ou encore l'Education, d'autres

6. En NAF 60 : (Nomenclature des Activités Française). Attention, 7 secteurs ne sont pas représentés dans la source et le secteur de l'*Extraction de houille, de lignite et de tourbe* a été sorti pour des raisons de confidentialité (poids des HBL dans ce secteur).

freins peuvent expliquer la modeste mobilisation des employeurs. On pense aux exigences en terme de présentation générale et d'habileté verbale attachées à la majorité des emplois de ces secteurs. Les activités informatiques pour leur part font apparaître un taux de réalisation global d'à peine 87 %, ce qui semble bien en deçà de ce que l'on pourrait attendre de ce secteur. Ce résultat est peut-être dû à, d'un côté, des travailleurs handicapés souvent dotés d'un faible niveau de qualification et qui ne peuvent se présenter au recrutement dans les emplois de l'informatique, et de l'autre des employeurs habitués à travailler à des niveaux d'expertise élevés et sur des logiques totalement marchandes, et qui se soucient fort peu du sort de cette main d'œuvre.

En ce qui concerne les Activités associatives qui apparaissent comme les lanternes rouges de ce classement selon le taux de réalisation de l'obligation d'emploi, il convient d'être prudent car les nombres d'unités concernées sont très faibles. De plus, ce ne sont pas ici les associations en tant que structures juridiques qui sont en cause. On trouve d'ailleurs de très nombreuses associations parmi les établissements sanitaires et sociaux classés dans le secteur de la Santé et action sociale et non pas ici, ou parmi les établissements relevant de la culture classés dans les Activités récréatives, culturelles et sportives. Sous Activités associatives, il faut entendre toutes les organisations syndicales, patronales et consulaires, professionnelles, et les organisations politiques et religieuses.

Notons enfin que de nombreux autres secteurs d'activité comme les *Industries du cuir et de la chaussure*, ou les *Industries du papier et de carton* réalisent l'intégralité de leur obligation.

Tableau n° 10 – Taux de réalisation de l'obligation d'emploi par secteur d'activité en Lorraine en 1999 (hors HBL)

	Activité	Unités attendues	Unités corrigées	Taux de réalisation
34	Industrie automobile	1 253	1 195,9	95,4 %
85	Santé et action sociale	1 122	1 052,2	93,8 %
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	1 033	873,3	84,5 %
28	Travail des métaux	954	928,7	97,3 %
45	Construction	671	414	61,7 %
15	Industries alimentaires	646	629,8	97,5 %
27	Métallurgie	544	523,4	96,2 %
74	Services fournis principalement aux entreprises	505	482,8	95,6 %
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	486	465,4	95,8 %
29	Fabrication de machines et équipements	481	470,7	97,9 %
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	452	433,9	96,0 %
75	Administration publique	373	367,7	98,6 %
40	Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur	355	257,3	72,5 %
17	Industrie textile	350	341,3	97,5 %
21	Industrie du papier et du carton	322	322	100,0 %
65	Intermédiation financière	304	291,1	95,7 %
36	Fabrication de meubles - industries diverses	297	289,9	97,6 %
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	282	272,2	96,5 %
31	Fabrication de machines et appareils électriques	253	251	99,2 %
50	Commerce et réparation automobile	251	235,9	94,0 %
24	Industrie chimique	249	245,2	98,5 %
22	Edition, imprimerie, reproduction	189	186,1	98,5 %
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	185	180,2	97,4 %
32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	165	151,9	92,1 %
60	Transports terrestres	149	143	96,0 %
63	Services auxiliaires des transports	138	121	87,7 %
55	Hôtels et restaurants	133	118,8	89,3 %
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique	128	126	98,4 %
19	Industrie du cuir et de la chaussure	115	115	100,0 %
70	Activités immobilières	106	95,5	90,1 %
80	Education	90	74	82,2 %
72	Activités informatiques	72	62,6	86,9 %
18	Industrie de l'habillement et des fourrures	68	68	100,0 %
73	Recherche et développement	66	61,9	93,7 %
66	Assurance	58	47,5	81,9 %
14	Autres industries extractives	50	50	100,0 %
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	50	49,6	99,2 %
64	Postes et télécommunications	43	43	100,0 %
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	41	35,9	87,5 %
91	Activités associatives	41	23,8	58,0 %
2	Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	36	36	100,0 %
35	Fabrication d'autres matériels de transport	33	33	100,0 %
93	Services personnels	27	27	100,0 %
71	Location sans opérateur	25	25	100,0 %
37	Récupération	24	24	100,0 %
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	18	16	88,9 %
1	Agriculture, chasse, services annexes	14	13,8	98,6 %
41	Captage, traitement et distribution d'eau	14	14	100,0 %
16	Industrie du tabac	11	11	100,0 %
30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	11	10,8	98,2 %
13	Extraction de minerais métalliques	2	2	100,0 %
99	Activités extra-territoriales	1	1	100,0 %
	Ensemble	13 286	12 310,8	92,7 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Taux d'emploi de personnes handicapées dans les établissements lorrains

Nous allons maintenant observer les caractéristiques des 10 078 salariés employés au titre de l'obligation d'emploi à la date du 31/12/1999 dans les établissements lorrains. Contrairement au raisonnement suivi jusqu'à présent consistant à corriger le nombre d'unités déclarées par les employeurs, c'est bien l'ensemble de la population bénéficiaire qui est prise en compte ici, y compris éventuellement les personnes déclarées en surnombre par rapport à l'obligation légale, ce qui au demeurant traduit l'effort des établissements dans l'emploi de travailleurs handicapés⁷.

Le taux d'emploi global se situe en Lorraine à 6,3 % en 1999. La taille des établissements paraît agir de manière moins forte que l'appartenance sectorielle sur le taux d'emploi. Qu'ils soient grands ou petits, les établissements ont des taux d'emploi de travailleurs handicapés assez proches, qui vont de 5,9 % en moyenne à 7,2 % en moyenne. Les établissements qui produisent le plus d'effort pour l'emploi des travailleurs handicapés sont des PME/PMI de 50 à 99 salariés (cf. tableau n° 11 b).

Les disparités départementales sont du même ordre, avec un écart de 1,3 points entre la valeur la plus basse (5,8 % en Moselle) et la valeur la plus élevée (7,1 % dans les Vosges) (cf. tableau n° 11 a).

7. Autant il a été possible de corriger le nombre d'unités déclarées par les établissements qui excédaient leur obligation légale en employant plus de personnes handicapées ou assimilées que l'effectif attendu, autant cet exercice n'est pas possible dès qu'on analyse les caractéristiques des personnes déclarées. Effectuer une distinction entre les bénéficiaires supposés entrer dans le quota et les autres n'aurait d'ailleurs aucun sens, car c'est bien l'ensemble de la population handicapée exerçant en milieu ordinaire de travail qu'il nous importe de connaître.

Le taux d'emploi utilise le rapport entre le nombre de travailleurs handicapés converti en nombre d'unités bénéficiaires et le nombre de salariés dans l'assiette d'assujettissement.

Tableau n° 11a – Taux d'emploi selon le département

Département	Taux d'emploi
Meurthe-et-Moselle	6,4 %
Meuse	6,8 %
Moselle	5,8 %
Vosges	7,1 %
Ensemble Lorraine	6,3 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999 HBL non comprises pour la valeur Moselle.

Tableau n° 11b – Taux d'emploi selon la taille de l'établissement

Effectif salarié	Taux d'emploi
20 à 49 salariés	6,2 %
50 à 99 salariés	7,2 %
100 à 199 salariés	6,3 %
200 à 499 salariés	6,3 %
500 salariés et plus	5,9 %
Ensemble Lorraine	6,3 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999 HBL non comprises pour la valeur Moselle.

Les écarts selon les secteurs d'activité sont en revanche particulièrement marqués. On peut ainsi trouver un taux d'emploi de 8,3 % dans la *Santé et action sociale* et un taux de 5,8 % dans *l'Industrie automobile*, de 4,7 % dans la *Construction*, voire un taux encore plus bas dans les *Activités financières et l'assurance* ou les *Activités associatives* (mais il est vrai qu'ils portent dans ces cas sur de petits effectifs). A l'extrême, la valeur du taux d'emploi est de 3,3 % dans le secteur des *Activités associatives* (cf. tableau n° 11 c).

Tableau n° 11c – Taux d'emploi selon le secteur d'activité

APE		Unités déclarés	Assiette	Taux emploi
13	Extraction de minerais métalliques	3,01	34	8,9 %
30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	17,78	206	8,6 %
36	Fabrication de meubles ; industries diverses	454,63	5 401	8,4 %
85	Santé et action sociale	1 743,51	21 052	8,3 %
60	Transports terrestres	237,18	2 896	8,2 %
27	Métallurgie	770,06	9 417	8,2 %
02	Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	48,57	612	7,9 %
28	Travail des métaux	1 338,95	17 818	7,5 %
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	262,77	3 579	7,3 %
93	Services personnels	36,06	509	7,1 %
37	Récupération	30,51	448	6,8 %
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	162,88	2 424	6,7 %
15	Industries alimentaires	779,03	11 615	6,7 %
71	Location sans opérateur	32,70	488	6,7 %
31	Fabrication de machines et appareils électriques	305,51	4 586	6,7 %
21	Industrie du papier et du carton	373,33	5 622	6,6 %
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	67,13	1 017	6,6 %
14	Autres industries extractives	62,90	959	6,6 %
70	Activités immobilières	135,00	2 076	6,5 %
29	Fabrication de machines et équipements	572,88	8 817	6,5 %
74	Sevices fournis principalement aux entreprises	629,67	10 017	6,3 %
24	Industrie chimique	273,86	4 439	6,2 %
19	Industrie du cuir et de la chaussure	120,00	1 957	6,1 %
75	Administration publique	410,66	6 712	6,1 %
63	Services auxiliaires des transports	167,30	2 740	6,1 %
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	529,61	8 738	6,1 %
32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	175,76	2 906	6,0 %
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	304,03	5 096	6,0 %
35	Fabrication d'autres matériels de transport	36,00	613	5,9 %
22	Edition, imprimerie, reproduction	211,31	3 622	5,8 %
34	Industrie automobile	1 239,86	21 265	5,8 %
18	Industrie de l'habillement et des fourrures	74,64	1 281	5,8 %
64	Postes et télécommunications	45,19	777	5,8 %
17	Industrie textile	373,99	6 468	5,8 %
16	Industrie du tabac	11,00	197	5,6 %
65	Intermédiation financière	307,58	5 531	5,6 %
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	47,48	855	5,6 %
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	505,36	9 165	5,5 %
50	Commerce et réparation automobile	290,37	5 290	5,5 %
80	Education	102,35	1 883	5,4 %
73	Recherche et développement	62,85	1 163	5,4 %
41	Captage, traitement et distribution d'eau	17,00	320	5,3 %
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	1 004,00	19 552	5,1 %
55	Hôtels et restaurants	140,12	2 797	5,0 %
99	Activités extra-territoriales	1,00	21	4,8 %
45	Construction	590,75	12 660	4,7 %
66	Assurance	55,73	1 218	4,6%
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	16,44	369	4,5 %
72	Activités informatiques	65,34	1 479	4,4 %
01	Agriculture, chasse, services annexes	14,32	332	4,3 %
40	Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur	258,52	6 144	4,2 %
91	Activités associatives	27,83	841	3,3 %
Total		15 544,31	246 024	6,3 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Caractéristiques des personnes handicapées employées dans les établissements lorrains

Sur les 10 078 personnes déclarées, 4 891 relèvent de la COTOREP (48,5 %), 4 498 de l'assurance maladie au titre d'un accident du travail ou de la prise en charge d'une maladie professionnelle (44,6 %) et 594 (5,9 %) des catégories assimilées (invalidé pensionné, mutilé de guerre ou assimilé, veuve de guerre...). Pour 95 personnes (0,9 %), les indications ne sont pas fournies (cf. tableau n° 11). Par ailleurs, quelle que soit la catégorie d'appartenance, les bénéficiaires déclarés sont majoritairement des hommes (81,0 % du total des bénéficiaires).

Le rapprochement de ces données avec la structure de la population de-

mandeuse d'emploi fin décembre 1999 conduit à constater des écarts importants au niveau régional, eu égard aux types de priorité. Chez les chômeurs, les personnes handicapées reconnues par la COTOREP constituent la quasi-totalité de la population prioritaire (au sens de la Loi de 1987) : 93,8 % des inscrits (cf. tableau n° 12). Corrélativement, la proportion de bénéficiaires relevant de l'assurance maladie au sein des actifs travaillant en milieu ordinaire est beaucoup plus élevée que celle de leurs pairs demandeurs d'emploi à la même date. De toute évidence, une bonne part des travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire est constituée de per-

Tableau n° 12 – Structure de la population handicapée employée selon le type de handicap, en Lorraine

	Hommes	Femmes	Sans précision	Total	(%)
COTOREP	3 556	1 332	3	4 891	48,5
Accident travail ou maladie prof. <i>Dont HBL</i>	4 119 1 167	376 1	3 2	4 498 1 170	44,6 11,6
Autres	422	171	1	594	5,9
Sans précision	65	30		95	0,9
Total	6 995	1 909	7	10 078	100,0

	Hommes	Femmes	Sans précision	Total
COTOREP	72,7 %	27,2 %	0,1 %	100,0 %
Accident travail ou maladie prof. <i>Dont HBL</i>	91,6 % 99,7 %	8,4 % 0,1 %	0,0 % 0,2 %	100,0 % 100,0 %
Autres	71,0 %	28,8 %	0,2 %	100,0 %
Sans précision	68,4 %	31,6 %	0,0 %	100,0 %
Total	81,0 %	18,9 %	0,1 %	100,0 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Tableau n° 13 – Structure de la population handicapée demandeuse d'emploi selon le handicap en Lorraine au 31/12/1999

Catégorie A	2 926	31,8
Catégorie B	4 224	45,9
Catégorie C	1 483	16,1
Total COTOREP	8 633	93,8
Invalidité Sécurité sociale	287	3,1
Rente AT	95	1,0
Total ASSURANCE MALADIE	382	4,2
Orphelins de guerre	175	1,9
Veuves de guerre	ns	ns
Mutilés de guerre	11	0,1
Total des prioritaires	9 203	100,0

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

sonnes qui ont conservé leur emploi auprès d'employeurs qui les avaient embauchées avant l'apparition des problèmes de handicap. Et c'est probablement à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenus durant l'activité exercée au sein de l'établissement que ces

employeurs ont opté pour le maintien des intéressées en emploi. L'examen des années d'embauche confirme cette interprétation. Ainsi, plus de 62 % (plus de 56 % hors HBL) de l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 1999 ont été embauchés dans leur établisse-

ment avant 1986, c'est-à-dire avant même la promulgation de la Loi. Puis, on trouve respectivement 11 %, 12 % et 14 % de travailleurs entrés dans leur établissement entre 1986-1990, 1991-1995 et 1996-1999 (respectivement près de 13 %, 11 % et 20 % pour les établissements hors HBL).

*Quitter le milieu
du travail protégé
ou un centre de
formation
professionnelle
pour intégrer un emploi
en milieu ordinaire
de travail*

De même que précédemment, l'analyse des placements antérieurs à l'entrée des travailleurs handicapés dans les établissements employeurs atteste de la part infime de recrutements volontaires⁸. A peine 2,3 % des travailleurs handicapés en emploi dans les établissements lorrains (hors HBL) à la date d'observation viennent d'un atelier protégé, d'un CAT ou d'un IMPRO ; et à peine 0,3 % (hors HBL, soit 26 salariés

pour toute la région) ont été recrutés à l'issue d'une formation professionnelle. De quoi désespérer les professionnels qui travaillent dans ces centres !

Si l'on prend en compte les seules embauches réalisées au cours des trois dernières années, le nombre de travailleurs handicapés relevant de ce sous-groupe (provenance d'un établissement de travail protégé ou d'un centre de formation professionnelle) est de 62. Un peu plus du tiers de ces personnes a été embauché par le secteur de *l'Aide aux personnes handicapées* (enfants, adultes, aide par le travail protégé...) ou le secteur des *Activités hospitalières* ou encore de *l'Action sociale* (cf. tableau n° 14).

8. Il faut entendre ici par « recrutement volontaire », le fait que l'employeur embauche en toute connaissance de cause des personnes handicapées et qu'il inscrit cette embauche dans une logique d'insertion sociale et professionnelle en privilégiant lors du recrutement les travailleurs issus d'un établissement protégé ou d'un centre de formation professionnelle.

Tableau n° 14 – Répartition des 62 personnes handicapées embauchées en 1997, 1998 et 1999 et sortant d'un établissement de travail protégé ou d'un centre de formation professionnelle adaptée

APE	Secteur d'activité	Nbre
285D	Mécanique générale	8
853A	Accueil des enfants handicapés	8
853H	Aide par le travail, ateliers protégés	7
853K	Autres formes d'action sociale	4
341Z	Construction de véhicules automobiles	3
521F	Hypermarchés	3
851A	Activités hospitalières	3
151A	Production de viandes de boucherie	2
285A	Traitement et revêtement des métaux	2
501Z	Commerce de véhicules automobiles	2
747Z	Activités de nettoyage	2
853B	Accueil des enfants en difficulté	2
853C	Accueil des adultes handicapés	2
151E	Préparation industrielle de produits à base de viandes	1
158A	Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche	1
158C	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	1
241L	Fabrication de matières plastiques de base	1
247Z	Fabrication de fibres artificielles ou synthétiques	1
295C	Fabrication de machines-outils portatives à moteur incorporé	1
295E	Fabrication de machines pour l'industrie agroalimentaire	1
311A	Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance	1
343Z	Fabrication d'équipements automobiles	1
361E	Fabrication de meubles de cuisine	1
503A	Commerce de gros d'équipements automobiles	1
642B	Autres activités de télécommunications	1
702A	Location de logements	1
853D	Accueil des personnes âgées	1
	Total	62

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Le remplacement des travailleurs handicapés actuellement occupés en milieu ordinaire de travail risquera de poser problème dans les années à venir

Pour cette analyse, nous ne tiendrons pas compte des salariés handicapés employés par les HBL qui cesseront toute production en 2004. Le cas de cette entreprise fera l'objet d'un traitement spécifique (voir page 26)

Resserrons donc maintenant l'observation sur les personnes actives occupées (hors HBL) et relevant de la COTOREP ou de l'assurance maladie au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Leur effectif total (8 219 salariés) se répartit à 59,5 % en COTOREP et à

40,5 % en assurance maladie⁹. Deux constats peuvent être dressés :

- Tout d'abord, il y a bien un effet de l'âge sur l'apparition du handicap. Les personnes âgées d'au moins 45 ans constituent le gros des troupes : leur poids est de 44 % chez les travailleurs reconnus han-

9. Certains bénéficiaires sont déclarés à la fois comme relevant de la COTOREP et de l'assurance maladie. Dans ce cas, nous avons privilégié dans nos traitements la déclaration COTOREP. L'appartenance à la catégorie de l'assurance maladie n'a donc pas été prise en compte.

Tableau n° 15 – Répartition par âge et par sexe des bénéficiaires handicapés (hors HBL)

Age	COTOREP			Accidents du travail, maladies prof.		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
< 20	0,2 %	0,3 %	0,2 %		0,3 %	
20-24	2,6 %	2,9 %	2,6 %	0,1 %	0,8 %	0,2 %
25-29	6,4 %	7,1 %	6,6 %	1,4 %	1,1 %	1,3 %
30-34	12,2 %	11,2 %	11,9 %	4,3 %	4,0 %	4,3 %
35-39	16,4 %	15,8 %	16,2 %	10,3 %	11,2 %	10,4 %
40-44	18,4 %	18,4 %	18,4 %	15,4 %	21,1 %	16,0 %
45-49	20,3 %	21,5 %	20,7 %	22,9 %	23,7 %	23,0 %
50-54	17,0 %	16,5 %	16,9 %	29,5 %	26,4 %	29,2 %
55-59	6,2 %	5,8 %	6,1 %	14,6 %	9,9 %	14,0 %
60-64	0,2 %	0,5 %	0,3 %	1,3 %	1,6 %	1,3 %
65	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %
Non rép.	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Tableau n° 16 – Structure de la population reconnue handicapée par la COTOREP selon le sexe et la gravité du handicap (hors HBL)

%	Travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP employés dans les établissements lorrains en 1999			Travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP demandeurs d'emploi en Lorraine en 1999		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie						
A	31,7	39,5	33,8	31,4	37,9	33,9
B	49,3	46,8	48,6	49,7	47,7	48,9
C	19,1	13,7	17,6	18,9	14,3	17,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre	3 356	1 332	4 891	5 363	3 270	8 633

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

dicapés par la COTOREP et de 68 % chez les travailleurs handicapés relevant de l'assurance maladie (cf. tableau n° 15).

- Ensuite, les bénéficiaires reconnus handicapés par la COTOREP présentent le plus souvent un handicap modéré mais durable, dit de catégorie B (cf. tableau n° 16). Le nombre de travailleurs souffrant d'un handicap grave et définitif (catégorie C) est beaucoup plus

faible (17,6 % de l'ensemble du sous-groupe), soit 860 personnes. Mais surtout, il est frappant de constater que cette répartition de la population reconnue handicapée par la COTOREP et travaillant en milieu ordinaire est identique à celle qui caractérise la population demandeuse d'emploi. Ce n'est donc pas la nature des handicaps présentés par les personnes au chômage qui fait craindre le pire pour les années à venir mais les

décalages dans les volumes : en décembre 1999, il y a en effet 1,77 fois plus de travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP et demandeurs d'emploi que d'homologues actifs occupés dans les établissements privés. A l'effet volumétrique peut en plus s'ajouter la réticence de certains employeurs à prendre en compte cette main d'œuvre au motif que les conditions de compétitivité ne le permettent pas ou plus !

Quels mouvements au sein des travailleurs handicapés employés dans les établissements de 20 salariés et plus dans les années à venir ?

Certains travaux d'étude réalisés à l'échelle nationale attestent que les performances actuelles du dispositif légal sont jugées insuffisantes car l'objectif des 6 % de travailleurs handicapés employés dans les établissements de 20 salariés et plus n'est pas véritablement atteint. On peut même redouter que ces performances se détériorent encore

plus après le départ à la retraite des travailleurs handicapés actuellement employés. Qu'en est-il en Lorraine ? A quand les grands départs ? La pyramide des âges des travailleurs handicapés en emploi dans les établissements déclarants (hors HBL) nous apporte une information (cf. tableau n° 17 et graphique n° 3).

Tableau n° 17 – Répartition par âge des travailleurs handicapés employés dans les établissements de 20 salariés et plus, en décembre 1999 (hors HBL) Effectif par département

Classes d'âges	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
< 20 ans	2		8	3	13
20-24 ans	45	8	62	21	136
25-29 ans	121	30	150	65	366
30-34 ans	236	56	269	166	727
35-39 ans	352	106	404	278	1140
40-44 ans	432	122	518	363	1435
45-49 ans	544	155	618	458	1775
50-54 ans	630	141	593	432	1796
55-59 ans	241	60	254	208	763
60-64 ans	18	5	27	7	57
65 ans ou +	5		1		6
Sans précision	1	1	2	1	5
Total	2627	684	2906	2002	8219
55 ans ou +	264	65	282	215	826

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Tableau n° 17 – Répartition par âge des travailleurs handicapés employés dans les établissements de 20 salariés et plus, en décembre 1999 (hors HBL)

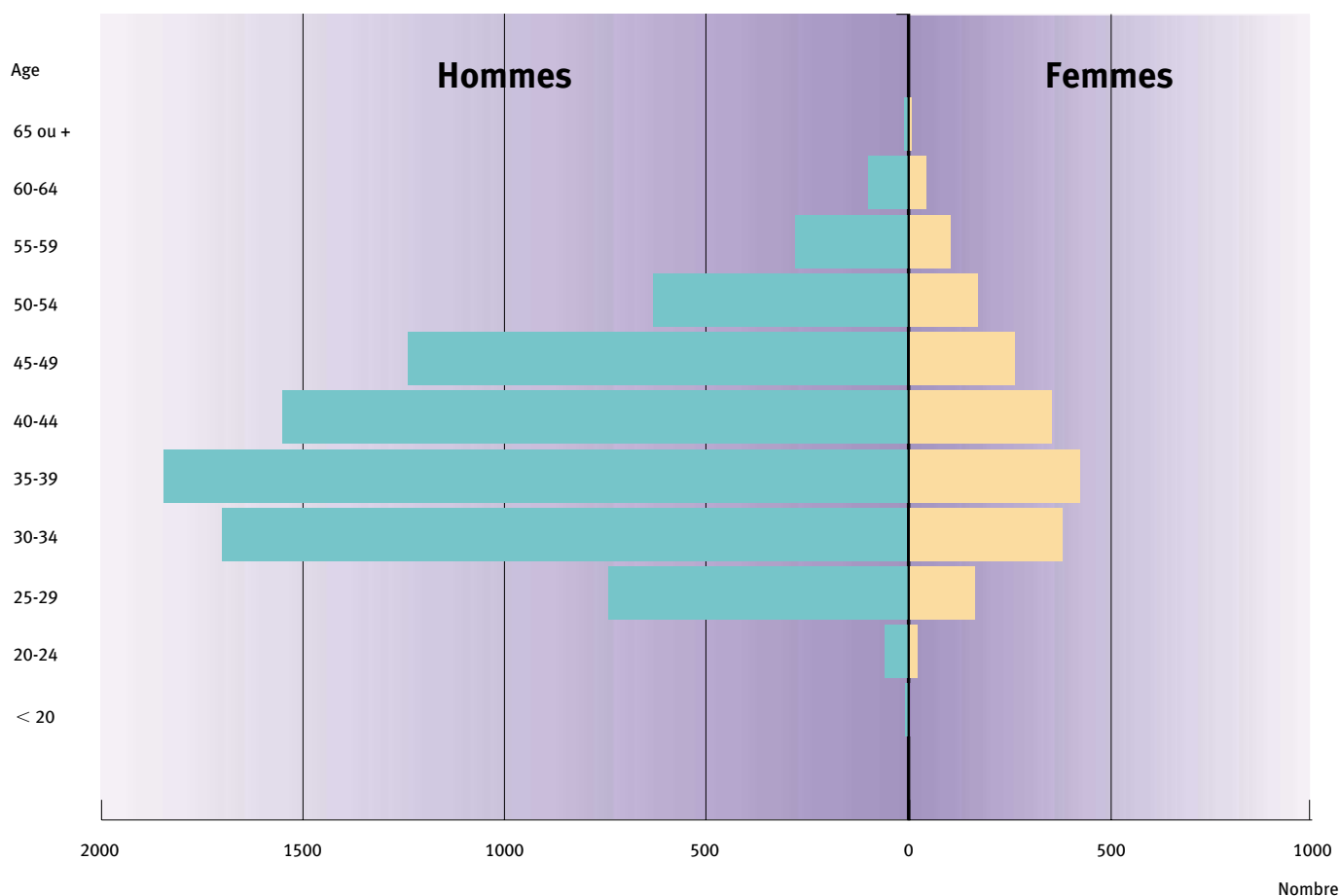
Proportions par département

Classes d'âges	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
< 20 ans	0,1 %		0,3 %	0,1 %	0,2 %
20-24 ans	1,7 %	1,2 %	2,1 %	1,0 %	1,7 %
25-29 ans	4,6 %	4,4 %	5,2 %	3,2 %	4,5 %
30-34 ans	9,0 %	8,2 %	9,3 %	8,3 %	8,8 %
35-39 ans	13,4 %	15,5 %	13,9 %	13,9 %	13,9 %
40-44 ans	16,4 %	17,8 %	17,8 %	18,1 %	17,5 %
45-49 ans	20,7 %	22,7 %	21,3 %	22,9 %	21,6 %
50-54 ans	24,0 %	20,6 %	20,4 %	21,6 %	21,9 %
55-59 ans	9,2 %	8,8 %	8,7 %	10,4 %	9,3 %
60-64 ans	0,7 %	0,7 %	0,9 %	0,3 %	0,7 %
65 ans ou +	0,2 %				0,1 %
Sans précision		0,1 %	0,1 %		0,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
55 ans ou +	10,1 %	9,5 %	9,6 %	10,7 %	10,1 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Dans les deux années à venir (2003 et 2004), 10 % des travailleurs handicapés employés à la fin du mois de décembre 1999 en Lorraine (hors HBL), soit 826 personnes, vont partir à la retraite. Si on se projette à plus long terme, en 2007 par exemple, c'est-à-dire cinq ans après la publication de cette étude, le nombre des départs potentiels à la retraite ou sous toute autre forme (cessation anticipée d'activité...) est encore plus important. Le tableau n° 18 indique l'âge qu'aura en 2007 la population des travailleurs handicapés employés en 1999. Cet exercice fige bien sûr la population étudiée à celle de 1999 et ne prend pas en compte les éventuels mouvements qui seront enregistrés dans les années à venir.

Graphique n° 3 – Pyramide des âges des travailleurs handicapés employés au 31 décembre 1999 (hors HBL)



Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Tableau n° 18 – Age de la population des travailleurs handicapés de 1999 en 2007 (hors HBL)

Effectif par département

Age en 2007	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
< 30 ans	12	5	24	9	50
30-34 ans	78	16	96	35	225
35-39 ans	153	44	204	101	502
40-44 ans	289	74	306	192	861
45-49 ans	376	116	475	333	1 300
50-54 ans	469	123	533	387	1 512
55-59 ans	621	158	650	469	1 898
60-64 ans	500	115	477	385	1 477
65 ans ou +	128	32	139	90	389
Total	2 626	683	2 904	2 001	8 214
55 ans ou +	1 249	305	1 266	944	3 764

Non compris les cinq personnes pour lequel la date de naissance n'est pas indiquée.

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Proportions par département

Age en 2007	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
< 30 ans	0,5 %	0,7 %	0,8 %	0,4 %	0,6 %
30-34 ans	3,0 %	2,3 %	3,3 %	1,7 %	2,7 %
35-39 ans	5,8 %	6,4 %	7,0 %	5,0 %	6,1 %
40-44 ans	11,0 %	10,8 %	10,5 %	9,6 %	10,5 %
45-49 ans	14,3 %	17,0 %	16,4 %	16,6 %	15,8 %
50-54 ans	17,9 %	18,0 %	18,4 %	19,3 %	18,4 %
55-59 ans	23,6 %	23,1 %	22,4 %	23,4 %	23,1 %
60-64 ans	19,0 %	16,8 %	16,4 %	19,2 %	18,0 %
65 ans ou +	4,9 %	4,7 %	4,8 %	4,5 %	4,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
55 ans ou +	47,6 %	44,7 %	43,6 %	47,2 %	45,8 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

On voit ainsi que, dans les cinq années à venir, à compter de 2003, c'est près de la moitié de la population des travailleurs handicapés employés en 1999 (hors HBL) qui aura 55 ans ou plus.

La situation particulière des Houillères du Bassin de Lorraine ¹⁰

En 1999, cette entreprise employait dans ses trois établissements moselans, 1 170 travailleurs handicapés relevant tous de la catégorie des accidentés du travail. Ce personnel est presque exclusivement masculin. Le tableau n° 19 montre qu'en 2004, 62,5 % des travailleurs handicapés des HBL (soit 731 personnes) auront moins de 50 ans. Cependant, selon le service d'Administration du personnel des HBL, des mesures spéci-

ifiques concernant ces travailleurs devraient permettre un départ soit à 40 ans d'âge ou 20 ans d'ancienneté au plus tôt, soit à 45 ans d'âge et 25 ans d'ancienneté (comme pour le personnel valide). La question du reclassement professionnel de ces travailleurs handicapés ne devrait donc pas se poser. Dans tous les cas, le Pacte Charbonnier prévoit d'amener chaque salarié jusqu'à une mesure d'âge.

Tableau n° 19 – Répartition par année de naissance et par âge des travailleurs handicapés employés par les HBL en décembre 1999

Année de naissance	Age en 1999	Age en 2004	Effectif	%
1965-1967	32-34 ans	37-39 ans	49	4,2 %
1960-1964	35-39 ans	40-44 ans	304	26,0 %
1955-1959	40-44 ans	45-49 ans	378	32,3 %
1950-1954	45-49 ans	50-54 ans	339	29,0 %
1945-1949	50-54 ans	55-59 ans	98	8,4 %
1944	55 ans	60 ans	2	0,2 %
Total			1 170	100,0 %

10. Ces informations sont publiées avec l'accord des HBL.

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Embauches récentes de personnes handicapées

Si la grande majorité des personnes déclarées comme travailleurs handicapés par les établissements lorrains a été embauchée avant même que la loi de juillet 1987 ne soit promulguée, il ne faut pas pour autant mésestimer le nombre des embauches réalisées au cours des dernières années. Ainsi, durant l'année 1999, 496 travailleurs handicapés ont été nouvellement embauchés. Sur les trois dernières années (de 1997 à 1999), ce sont 1 115 personnes handicapées qui ont été embauchées et qui étaient toujours employées par les établissements déclarants en 1999. Le tableau n° 20 indique de manière synthétique (NAF 60) les principaux secteurs d'activité concernés par l'embauche de personnes handicapées au cours des trois dernières années.

– C'est le secteur de la *Santé et action sociale* qui a intégré le plus grand nombre de travailleurs handicapés au cours des trois dernières années : 191 personnes, soit 17 % des personnes embauchées et encore présentes en décembre 1999. A l'intérieur de ce grand secteur, arrivent en tête les *Activités hospitalières* avec 50 embauches sur la période considérée, puis *l'Accueil des enfants handicapés* (49 embauches), les *Autres formes d'action sociale* (22 embauches) et *l'Accueil des personnes âgées* (22 embauches). C'est donc le secteur d'activité qui prend en charge les personnes fragilisées par la maladie, le handicap ou la vieillesse qui réalise le plus d'embauches nouvelles de travailleurs handicapés.

Tableau n° 20 – Principaux secteurs d'activité ayant embauché des travailleurs handicapés en 1997, 1998 et 1999

	Secteur d'activité (en NAF 60)	Nombre	%	% cumulé
85	Santé et action sociale	191	17,1 %	17,1 %
74	Services fournis principalement aux entreprises	122	10,9 %	28,1 %
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	119	10,7 %	38,7 %
28	Travail des métaux	105	9,4 %	48,2 %
15	Industries alimentaires	52	4,7 %	52,8 %
34	Industrie automobile	44	3,9 %	56,8 %
36	Fabrication de meubles - industries diverses	36	3,2 %	60,0 %
45	Construction	34	3,0 %	63,0 %
63	Services auxiliaires des transports	32	2,9 %	65,9 %
60	Transports terrestres	30	2,7 %	68,6 %
50	Commerce et réparation automobile	28	2,5 %	71,1 %
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	24	2,2 %	73,3 %
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	24	2,2 %	75,4 %
21	Industrie du papier et du carton	23	2,1 %	77,5 %
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	21	1,9 %	79,4 %
29	Fabrication de machines et équipements	20	1,8 %	81,2 %
55	Hôtels et restaurants	20	1,8 %	83,0 %
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	19	1,7 %	84,7 %
27	Métallurgie	14	1,3 %	85,9 %
32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	13	1,2 %	87,1 %
17	Industrie textile	12	1,1 %	88,2 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

- En seconde position arrive le secteur des *Services fournis principalement aux entreprises* (122 travailleurs handicapés embauchés entre 1997 et 1999), et à l'intérieur de ce grand secteur, on peut souligner le rôle déterminant joué par les *Activités de nettoyage* qui intègrent à elles seules 87 travailleurs handicapés sur la période considérée (presque 8 % du total des embauches récentes).
- Enfin arrivent le *Commerce de détail et réparation d'articles domestiques* (119 embauches, dont 43 réalisées par des *Supermarchés* et 42 par des *Hypermarchés*), le *Travail des métaux* (105 embauches, avec un rôle particulièrement actif des activités de *Mécanique générale* qui réalisent à elles seules 55 de ces 105 embauches) et enfin les *Industries alimen-*

taires (52 embauches dont 15 dans la *Production de viande de boucherie*).

Au total, les cinq premiers secteurs cités (Santé et action sociale, Services principalement fournis aux entreprises, Commerce de détail et réparation d'articles domestiques, Travail des métaux et Industries alimentaires) réalisent plus de la moitié des embauches récentes.

Par ailleurs, la répartition par sexe des personnes handicapées récemment embauchées et encore présentes dans les établissements déclarants à la fin du mois de décembre 1999 est assez voisine de celle de l'ensemble des travailleurs handicapés en emploi dans ces établissements (hors HBL). On trouve ainsi parmi les recrues de 1997 à 1999,

75,1 % d'hommes (on avait 78,5 % d'hommes sur la totalité des travailleurs handicapés en emploi dans les établissements observés). La féminisation des entrées reste donc encore timide.

Par contre, la répartition par catégorie de bénéficiaires montre des évolutions importantes. Les embauches récentes concernent essentiellement des travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP : 89,8 % (cf. tableau n° 20). Or, ce sous-groupe ne représente que 54,9 % de la population totale de travailleurs handicapés en emploi.

Tableau n° 21 – Répartition des travailleurs handicapés recrutés entre 1997 et 1999 selon le type de handicap, en Lorraine

Type de bénéficiaires	Embauches récentes	Ensemble
COTOREP	89,8 %	54,9 %
Assurance Maladie	6,6 %	37,4 %
Autres	2,2 %	6,7 %
Sans précision	1,4 %	1,1 %
Total	100,0 %	100,0 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Parmi l'ensemble des personnes handicapées en emploi à la date d'observation et relevant de la COTOREP quelle que soit leur année d'embauche (soit 4 891 personnes), on trouve une proportion de 1 000 personnes ayant fait l'objet d'une « embauche récente » (sur les trois dernières années), soit un cinquième des effectifs en emploi. Cette part s'élève à 22,6 % pour les travailleurs handicapés de catégorie A, 19,3 % pour les travailleurs handicapés de catégorie B et de 19,4 % pour les travailleurs handicapés de catégorie C (cf. tableaux n° 22 a, 22b et 22c).

Au total, ce sont 167 personnes relevant de la catégorie C qui ont été embauchées au cours des trois dernières années. L'analyse de leur répartition par secteur d'activité de leur employeur montre la prépondérance des *Activités hospitalières* et /ou de *l'Accueil d'enfants ou d'adultes handicapés*.

Tableau n° 22a – Principaux secteurs d'activité ayant embauché entre 1997 et 1999 des personnes reconnues handicapées en catégorie A par la COTOREP (Effectif total concerné : 374 travailleurs handicapés)

APE	Secteur d'activité détaillé	Nombre	%	% cumulé
747Z	Activités de nettoyage	30	8,0 %	8,0 %
521D	Supermarchés	21	5,6 %	13,6 %
851A	Activités hospitalières	19	5,1 %	18,7 %
521F	Magasins populaires	15	4,0 %	22,7 %
341Z	Construction de véhicules automobiles	11	2,9 %	25,7 %
285D	Mécanique générale	8	2,1 %	27,8 %
853K	Autres formes d'action sociale	8	2,1 %	29,9 %
853D	Accueil des personnes âgées	8	2,1 %	32,1 %
343Z	Fabrication d'équipements automobiles	7	1,9 %	34,0 %
151A	Production de viandes de boucherie	7	1,9 %	35,8 %
853B	Accueil des enfants en difficulté	6	1,6 %	37,4 %
361A	Fabrication de sièges	6	1,6 %	39,0 %
342A	Fabrication de carrosseries automobiles	6	1,6 %	40,6 %
212E	Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique	6	1,6 %	42,2 %
501Z	Commerce de véhicules automobiles	5	1,3 %	43,6 %
252H	Fabrication de pièces techniques en matières plastiques	5	1,3 %	44,9 %
203Z	Fabrication de charpentes et de menuiseries	5	1,3 %	46,3 %

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Tableau n° 22b – Principaux secteurs d'activité ayant embauché entre 1997 et 1999 des personnes reconnues handicapées en catégorie B par la COTOREP (Effectif total concerné : 459 travailleurs handicapés)

APE	Secteur d'activité détaillé	Nombre	%	% cumulé
747Z	Activités de nettoyage	36	7,8%	7,8%
285D	Mécanique générale	25	5,4%	13,3%
853A	Accueil des enfants handicapés	20	4,4%	17,6%
851A	Activités hospitalières	20	4,4%	22,0%
521D	Supermarchés	19	4,1%	26,1%
521F	Magasins populaires	16	3,5%	29,6%
501Z	Commerce de véhicules automobiles	13	2,8%	32,5%
853K	Autres formes d'action sociale	12	2,6%	35,1%

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Tableau n° 22 c – Principaux secteurs d'activité ayant embauché entre 1997 et 1999 des personnes reconnues handicapées en catégorie C par la COTOREP (Effectif total concerné 167 travailleurs handicapés)

APE	Secteur d'activité détaillé	Nombre	%	% cumulé
853A	Accueil des enfants handicapés	24	14,4%	14,4%
285D	Mécanique générale	20	12,0%	26,3%
747Z	Activités de nettoyage	12	7,2%	33,5%
853H	Aide par le travail, ateliers protégés	10	6,0%	39,5%
851A	Activités hospitalières	9	5,4%	44,9%
853C	Accueil des adultes handicapés	7	4,2%	49,1%
521F	Hypermarchés	6	3,6%	52,7%
361A	Fabrication de sièges	5	3,0%	55,7%
741G	Conseil pour les affaires et la gestion	5	3,0%	58,7%
631E	Entreposage non frigorifique	4	2,4%	61,1%
401Z	Production et distribution d'électricité	4	2,4%	63,5%

Source : DRTEFP Lorraine - DOETH 1999.

Au final, les travaux réalisés sur la base des données statistiques disponibles au 31 décembre 1999 peuvent alimenter les réflexions utiles à l'élaboration des politiques publiques en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés

Rappelons au lecteur que les données présentées dans cette étude doivent être maniées avec prudence (cf. avertissement initial). Il reste néanmoins possible d'avancer dès maintenant quelques constats propres à alimenter la réflexion des acteurs sociaux concernés par l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail :

- Certains établissements productifs soumis à obligation légale d'employer ou de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés maîtrisent mal le dispositif sur le plan administratif. La complexité du dispositif lui-même est probablement un facteur explicatif mais il y a peut-être aussi un défaut de sensibilisation des employeurs à l'égard de la cause des travailleurs handicapés.
- On constate des disparités départementales qu'il n'a pas été possible d'analyser plus avant dans la présente étude mais qui mériteraient d'être interrogées. Comprendre les facteurs déterminants le comportement en apparence plus solidaire

des établissements des Vosges et de la Meuse (si tant est que les données 2000 et 2001 confirment ces écarts) permettrait de préparer des actions concrètes applicables à d'autres territoires.

- La quasi-inexistence de flux permettant à un travailleur handicapé de passer du milieu protégé de travail ou d'une situation de formation professionnelle à une activité dans le secteur marchand est de nature à générer des dysfonctionnements institutionnels importants, avec des effets de filières dont il est difficile de se dégager.
- Certains établissements, tout en étant soumis aux contraintes des marchés, dépassent leur obligation légale. Les facteurs qui agissent sur ce comportement en apparence plutôt positif devront être analysés ultérieurement afin d'enrichir nos connaissances du fonctionnement des entreprises. L'on découvrirait peut-être que les approches strictement économiques n'expliquent pas tout.

ANNEXE

Le lecteur trouvera ci-après un exemplaire de la déclaration que remplissent les établissements employant au moins 20 salariés. Il s'agit du formulaire de l'année 2002 relatif à l'exercice de l'année 2001 qui prend en compte le passage à l'euro. Mais les questions sont tout à fait identiques à celles qui avaient été posées aux employeurs dans le formulaire de l'année 1999, qui a servi à la constitution de la base de données exploitées dans la présente étude.



Année
2001



Adresse de la DDTEFP à laquelle
vous devez retourner le formulaire

DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, DES MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

(Livre III, titre II, chapitre III du Code du travail)

***Vous vous reporterez à la notice-guide
ci-jointe pour remplir ce formulaire***

I. IDENTITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT ET INFORMATIONS GÉNÉRALES

I.1. IDENTITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT :

Si les informations préimprimées à droite sont inexacts, veuillez remplir la partie gauche correspondante et indiquez le motif, en cochant la case qui correspond à votre situation

VENTE D'ÉTABLISSEMENT ACHAT D'ÉTABLISSEMENT DÉMÉNAGEMENT ADRESSE INCOMPLÈTE

En cas de désaccord, indiquez l'année par vous-même :
(important, voir la notice)

Année de création de l'établissement ou année de passage du seuil
des 20 salariés :

N° SIRET au 31-12-2001

N° SIRET :

Enseigne :

Code APE :

Raison sociale

BP :

N° Rue ou lieu-dit :

Code postal : Commune :

I.2. ADRESSE D'ENVOI DU FORMULAIRE DE DÉCLARATION :

Si vous souhaitez que le formulaire soit envoyé à une autre adresse,
par exemple à un autre établissement de votre société,
utilisez la colonne de gauche

N° Rue ou lieu-dit :

Code postal : Commune :

I.3. INFORMATIONS GÉNÉRALES :

Personne à joindre éventuellement pour toute précision :

Nom : Prénom :

Tél. : Télécopie :

E-mail :

Nom de la personne responsable :

Nombre de listes supplémentaires utilisées :

Date de la déclaration :

Jour Mois Année

Signature de la personne responsable :

***Si votre établissement a eu en permanence moins de 20 salariés en 2001, indiquez combien de salariés
et s'il y a fermeture définitive ou non. Ensuite, ne remplissez pas le reste de cette déclaration***

COMBIEN DE SALARIÉS AU 31 DÉCEMBRE 2001 ? Y A-T-IL EU FERMETURE DÉFINITIVE ? OUI NON

II. ÉVALUATION DE L'ASSIETTE D'ASSUJETTISSEMENT

Répartition des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières recensés dans l'établissement au cours de l'année 2001.

Le total de ces emplois doit impérativement correspondre au total des emplois déclarés dans la partie T2 ci-dessous.

Code PCS	Effectif	Code PCS	Effectif
_____	_____, <input type="checkbox"/>	_____	_____, <input type="checkbox"/>
_____	_____, <input type="checkbox"/>	_____	_____, <input type="checkbox"/>
_____	_____, <input type="checkbox"/>	_____	_____, <input type="checkbox"/>
_____	_____, <input type="checkbox"/>	_____	_____, <input type="checkbox"/>
TOTAL T2		_____	_____, <input type="checkbox"/>

Effectif d'assujettissement
(arrondi inférieur)

T1

Total des emplois exigeant
des conditions d'aptitude particulières
(arrondi inférieur)

T2

Assiette d'assujettissement
(arrondi inférieur)

T1-T2

× 6 %

Nombre de bénéficiaires
que l'établissement
devait employer en 2001
(en chiffres arrondis à l'entier inférieur)

(a)

Ne remplissez la suite de cette déclaration que si l'assiette d'assujettissement atteint ou dépasse 20 salariés

III. MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

III.1. L'ÉTABLISSEMENT A-T-IL EMPLOYÉ DES BÉNÉFICIAIRES EN 2001 ?

OUI NON

Si oui, reporter ici le nombre total

d'unités bénéficiaires de la rubrique IV

(b)

,

III.2. L'ÉTABLISSEMENT A-T-IL SIGNÉ EN 2001 UN DES CONTRATS SUIVANTS ?

Contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile et des centres d'aide par le travail, agréés ?

OUI NON

Si oui, joindre les contrats et les pièces justificatives

Nombre total d'unités bénéficiaires (arrondir au plus proche)

(c)

,

III.3. L'ÉTABLISSEMENT VERSE-T-IL UNE CONTRIBUTION À L'AGEFIPH AU TITRE DE LA PRÉSENTE DÉCLARATION ?

OUI NON

Si oui, joindre une photocopie du bordereau de versement

Nombre total d'unités bénéficiaires correspondant au versement que vous effectuez à l'AGEFIPH [soit a - (b + c)]

,

Montant du versement en Euros

,

Effectif total de l'entreprise :

III.4. L'ÉTABLISSEMENT EST-IL CONCERNÉ PAR UN ACCORD SPÉCIFIQUE À L'EMPLOI D'HANDICAPÉS EN VIGUEUR EN 2001 ? (Article L. 323 - 8 - 1 du Code du travail)

OUI NON

Si oui, il s'agit d'un accord :

de branche

d'entreprise

d'établissement

Date d'agrément

année

mois

jour

Département d'agrément

Ne remplissez la suite de cette déclaration que si l'établissement a employé des bénéficiaires en 2001

IV. LISTE DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES OCCUPÉS PAR L'ÉTABLISSEMENT EN 2001

LISTE SUPPLÉMENTAIRE n° 0 1

1 CARACTÉRISTIQUES DU SALARIÉ

Nom : _____
 Prénom : _____

Année de naissance : [][][][] Sexe : _____
 Année d'embauche : [][][][] H
 Code PCS de l'emploi : [][][][] F
 Emploi : _____

Nature du contrat : CDI CDD

Personne reconnue travailleur handicapé par la COTOREP

Cocher la case de la catégorie A B C

Formation professionnelle en entreprise en 2001 de plus de 500 heures, si OUI cocher la case

Placement antérieur AP IMPRO CAT CDTD CFP

Victime d'accident du travail ou maladie professionnelle

Taux d'IPP [][][], [][][] %

Autres catégories

Invalide pensionné Mutilé de guerre Assimilé Mutilé de guerre

DÉCOMPTÉ DU NOMBRE D'UNITÉS BÉNÉFICIAIRES CORRESPONDANT AU SALARIÉ

Unités bénéficiaires associées au salarié, avant proratisation

Tout salarié compte pour au moins une unité bénéficiaire **1,0**

- **Majorations possibles pour chaque salarié**
 1,0 si l'année de début du CDI est 2000 ou 2001 + [][]
- **Personne reconnue travailleur handicapé par la COTOREP**
 0,5 si l'âge est de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans + [][]
 0,5 pour la catégorie B et 1,5 pour la catégorie C + [][]
 0,5 si la formation en entreprise en 2001 a été de 500 h ou plus + [][]
 1,0 pour un placement antérieur, atelier protégé, centre de distribution de travail à domicile, centre d'aide par le travail et institut médico-professionnel, à compter de la première année d'embauche de manière permanente + [][]
 0,5 pour recrutement à la sortie d'un CFP, l'année d'embauche et la suivante + [][]
- **Personne victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle**
 0,5 pour un taux d'incapacité permanente de 66,66 % à 85,00 % + [][]
 et 1,5 pour un taux de plus de 85,00 % + [][]

SOMME DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES POUR LE SALARIÉ (au plus 5,5) = [][], [][]

Unités bénéficiaires associées au salarié après proratisation

Nombre d'unités avant proratisation multipliées par le coefficient de proratisation
 [][], [][] × [][], [][] = [][], [][] (arrondi au plus proche si 3^e décimale)

2 CARACTÉRISTIQUES DU SALARIÉ

Nom : _____
 Prénom : _____

Année de naissance : [][][][] Sexe : _____
 Année d'embauche : [][][][] H
 Code PCS de l'emploi : [][][][] F
 Emploi : _____

Nature du contrat : CDI CDD

Personne reconnue travailleur handicapé par la COTOREP

Cocher la case de la catégorie A B C

Formation professionnelle en entreprise en 2001 de plus de 500 heures, si OUI cocher la case

Placement antérieur AP IMPRO CAT CDTD CFP

Victime d'accident du travail ou maladie professionnelle

Taux d'IPP [][][], [][][] %

Autres catégories

Invalide pensionné Mutilé de guerre Assimilé Mutilé de guerre

DÉCOMPTÉ DU NOMBRE D'UNITÉS BÉNÉFICIAIRES CORRESPONDANT AU SALARIÉ

Unités bénéficiaires associées au salarié, avant proratisation

Tout salarié compte pour au moins une unité bénéficiaire **1,0**

- **Majorations possibles pour chaque salarié**
 1,0 si l'année de début du CDI est 2000 ou 2001 + [][]
- **Personne reconnue travailleur handicapé par la COTOREP**
 0,5 si l'âge est de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans + [][]
 0,5 pour la catégorie B et 1,5 pour la catégorie C + [][]
 0,5 si la formation en entreprise en 2001 a été de 500 h ou plus + [][]
 1,0 pour un placement antérieur, atelier protégé, centre de distribution de travail à domicile, centre d'aide par le travail et institut médico-professionnel, à compter de la première année d'embauche de manière permanente + [][]
 0,5 pour recrutement à la sortie d'un CFP, l'année d'embauche et la suivante + [][]
- **Personne victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle**
 0,5 pour un taux d'incapacité permanente de 66,66 % à 85,00 % + [][]
 et 1,5 pour un taux de plus de 85,00 % + [][]

SOMME DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES POUR LE SALARIÉ (au plus 5,5) = [][], [][]

Unités bénéficiaires associées au salarié après proratisation

Nombre d'unités avant proratisation multipliées par le coefficient de proratisation
 [][], [][] × [][], [][] = [][], [][] (arrondi au plus proche si 3^e décimale)

TOTAL GÉNÉRAL des unités bénéficiaires, à reporter sur la liste suivante ou fin [][], [][]
 (arrondi au plus proche si 3^e décimale)

Si vous n'utilisez plus de liste reportez le total général des unités bénéficiaires ci-dessus en page 2 du présent formulaire dans les cases prévues à cet effet, partie III, ligne III-1

IV. LISTE DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES OCCUPÉS PAR L'ÉTABLISSEMENT EN 2001 (suite)

Total des unités bénéficiaires (report liste précédente) ,

CARACTÉRISTIQUES DU SALARIÉ	
Nom : <input style="width: 100%;" type="text"/>	
Prénom : <input style="width: 100%;" type="text"/>	
Année de naissance : <input style="width: 40px;" type="text"/>	Sexe : H <input type="checkbox"/>
Année d'embauche : <input style="width: 40px;" type="text"/>	F <input type="checkbox"/>
Code PCS de l'emploi : <input style="width: 40px;" type="text"/>	
Emploi : <input style="width: 100%;" type="text"/>	
Nature du contrat : CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/>	
Personne reconnue travailleur handicapé par la COTOREP	
Cocher la case de la catégorie A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/>	
Formation professionnelle en entreprise en 2001 de plus de 500 heures, si OUI cocher la case <input type="checkbox"/>	
Placement antérieur	AP <input type="checkbox"/> IMPRO <input type="checkbox"/> CAT <input type="checkbox"/> CDTD <input type="checkbox"/> CFP <input type="checkbox"/>
Victime d'accident du travail ou maladie professionnelle	
Taux d'IPP <input style="width: 20px;" type="text"/> , <input style="width: 20px;" type="text"/> %	
Autres catégories	
Invalide pensionné <input type="checkbox"/>	Mutilé de guerre <input type="checkbox"/> Assimilé Mutilé de guerre <input type="checkbox"/>

DÉCOMPTÉ DU NOMBRE D'UNITÉS BÉNÉFICIAIRES CORRESPONDANT AU SALARIÉ	
Unités bénéficiaires associées au salarié, avant proratisation	
Tout salarié compte pour au moins une unité bénéficiaire	1,0
<ul style="list-style-type: none"> • Majorations possibles pour chaque salarié 1,0 si l'année de début du CDI est 2000 ou 2001 + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> • Personne reconnue travailleur handicapé par la COTOREP 0,5 si l'âge est de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> 0,5 pour la catégorie B et 1,5 pour la catégorie C + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> 0,5 si la formation en entreprise en 2001 a été de 500 h ou plus + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> 1,0 pour un placement antérieur, atelier protégé, centre de distribution de travail à domicile, centre d'aide par le travail et institut médico-professionnel, à compter de la première année d'embauche de manière permanente + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> 0,5 pour recrutement à la sortie d'un CFP, l'année d'embauche et la suivante + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> • Personne victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle 0,5 pour un taux d'incapacité permanente de 66,66 % à 85,00 % + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> et 1,5 pour un taux de plus de 85,00 % + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> 	
SOMME DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES POUR LE SALARIÉ (au plus 5,5) = <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/>	
Unités bénéficiaires associées au salarié après proratisation	
Nombre d'unités avant proratisation multipliées par le coefficient de proratisation	
$\boxed{}, \boxed{} \times \boxed{}, \boxed{} = \boxed{}, \boxed{}$ (arrondi au plus proche si 3 ^e décimale)	

CARACTÉRISTIQUES DU SALARIÉ	
Nom : <input style="width: 100%;" type="text"/>	
Prénom : <input style="width: 100%;" type="text"/>	
Année de naissance : <input style="width: 40px;" type="text"/>	Sexe : H <input type="checkbox"/>
Année d'embauche : <input style="width: 40px;" type="text"/>	F <input type="checkbox"/>
Code PCS de l'emploi : <input style="width: 40px;" type="text"/>	
Emploi : <input style="width: 100%;" type="text"/>	
Nature du contrat : CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/>	
Personne reconnue travailleur handicapé par la COTOREP	
Cocher la case de la catégorie A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/>	
Formation professionnelle en entreprise en 2001 de plus de 500 heures, si OUI cocher la case <input type="checkbox"/>	
Placement antérieur	AP <input type="checkbox"/> IMPRO <input type="checkbox"/> CAT <input type="checkbox"/> CDTD <input type="checkbox"/> CFP <input type="checkbox"/>
Victime d'accident du travail ou maladie professionnelle	
Taux d'IPP <input style="width: 20px;" type="text"/> , <input style="width: 20px;" type="text"/> %	
Autres catégories	
Invalide pensionné <input type="checkbox"/>	Mutilé de guerre <input type="checkbox"/> Assimilé Mutilé de guerre <input type="checkbox"/>

DÉCOMPTÉ DU NOMBRE D'UNITÉS BÉNÉFICIAIRES CORRESPONDANT AU SALARIÉ	
Unités bénéficiaires associées au salarié, avant proratisation	
Tout salarié compte pour au moins une unité bénéficiaire	1,0
<ul style="list-style-type: none"> • Majorations possibles pour chaque salarié 1,0 si l'année de début du CDI est 2000 ou 2001 + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> • Personne reconnue travailleur handicapé par la COTOREP 0,5 si l'âge est de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> 0,5 pour la catégorie B et 1,5 pour la catégorie C + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> 0,5 si la formation en entreprise en 2001 a été de 500 h ou plus + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> 1,0 pour un placement antérieur, atelier protégé, centre de distribution de travail à domicile, centre d'aide par le travail et institut médico-professionnel, à compter de la première année d'embauche de manière permanente + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> 0,5 pour recrutement à la sortie d'un CFP, l'année d'embauche et la suivante + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> • Personne victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle 0,5 pour un taux d'incapacité permanente de 66,66 % à 85,00 % + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> et 1,5 pour un taux de plus de 85,00 % + <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/> 	
SOMME DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES POUR LE SALARIÉ (au plus 5,5) = <input style="width: 20px;" type="text"/>, <input style="width: 20px;" type="text"/>	
Unités bénéficiaires associées au salarié après proratisation	
Nombre d'unités avant proratisation multipliées par le coefficient de proratisation	
$\boxed{}, \boxed{} \times \boxed{}, \boxed{} = \boxed{}, \boxed{}$ (arrondir au plus proche si 3 ^e décimale)	

TOTAL GÉNÉRAL des unités bénéficiaires, à reporter sur la liste suivante ou fin ,
(arrondi au plus proche si 3^e décimale)

**Si vous n'utilisez plus de liste
reportez le total général des unités bénéficiaires ci-dessus en page 2 du présent formulaire
dans les cases prévues à cet effet, partie III, ligne III-1**

Responsable	Organisme	Adresse	Téléphone	Fax	Adresse messagerie et site internet
Monsieur Yvon SCHLIERET	Observatoire Régionale de la Santé et des Affaires Sociales	ORSAS Lorraine 2, rue du Doyen Jacques-Pariset	03 83 67 68 69	03 83 67 66 98	orsas.lor@wanadoo.fr Site internet : www.orsaslor.free.fr
Monsieur Didier MARCYAN	AGEFIPH Délégation Lorraine- Alsace	Hôtel consulaire 10, viaduc J.F. Kennedy	03 83 90 81 40	03 83 90 81 41	bm54@agefiph.asso.fr Site internet : www.agefiph.asso.fr
Madame Catherine FILIPA	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications	Centre d'Affaires Libération 4, rue de la Foucoite	03 83 98 37 37	03 83 98 98 78	contact@orefq.fr Site internet : orefq.fr
....	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales	Immeuble les Thiers 4, rue Piroux	03 83 39 29 29	03 83 39 28 93	
Monsieur Yves POINIER	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	DRTEP Lorraine 10, rue Mazagran	03 83 30 89 20	03 83 30 89 79	dr-lorrai.direction@dr-lorrai.travail.gouv.fr Site internet : www.sdtfep-lorraine.travail.gouv.fr
Madame la Secrétaire	COTOREP des Vosges	88000 ÉPINAL 16, quai André-Barbier	03 29 69 80 91	03 29 69 80 69	dd-88.cotorep@travail.gouv.fr
Madame la Secrétaire	COTOREP de la Moselle	57046 METZ Cedex 1 32, avenue André-Maltaux	03 87 56 54 97	03 87 56 59 17	dd-57.cotorep@travail.gouv.fr
Madame la Secrétaire	COTOREP de Meurthe-et-Moselle	BP 219 54506 VANDEŒUVRE-LÈS-NANCY Cedex	03 83 50 39 50	03 83 50 39 91	dd-54.cotorep@travail.gouv.fr
Madame la Secrétaire	COTOREP de la Meuse	BP 613 55013 BAR-LE-DUC Cedex	03 29 76 17 17	03 29 45 11 11	dd-55.cotorep@travail.gouv.fr
Monsieur Franck BATTIATA	CAP EMPLOI HANDI 54	10, rue du Mouzon	03 83 98 19 40	03 83 98 19 39	handi54@wanadoo.fr
Monsieur Franck BATTIATA	CAP EMPLOI HANDI 54	Maison de la Formation Centre Jean MONNET	03 82 25 24 29	03 82 25 24 99	handi54.longwy@wanadoo.fr
Monsieur Martial CHARVET	AMIPH - CAP EMPLOI Meuse	20, rue Ernest-Bradfer	03 29 76 18 79	03 29 45 47 72	amiph@france.com
Monsieur Martial CHARVET	AMIPH - CAP EMPLOI Meuse	1, rue du Docteur-Alexis-Carel	03 29 86 57 76	03 29 86 46 98	amiph@france.com
Monsieur Étienne LACROIX	PYRAMIDE Est - CAP EMPLOI 57	25, La Tannerie	03 87 75 93 73	03 87 75 93 79	pyramide-est@wanadoo.fr
Monsieur Étienne LACROIX	PYRAMIDE Est - CAP EMPLOI 57	1A, rue Bauer	03 87 84 88 13	03 87 84 88 19	pyramide-est.forbach@wanadoo.fr
Madame Catherine GIRAUD	CAP EMPLOI Vosges	ZI La Voivre 8, allée de l'Aubépine	03 29 31 86 13	03 29 31 86 14	capemploi88@wanadoo.fr
Madame Angélique ALBERTI	Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés	PDITH de la Meuse 28, avenue Gambetta	03 29 76 17 17	03 29 45 11 11	
Madame Isabelle HUMBERT	Plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés de Meurthe-et-Moselle	PDITH 54 2, rue Joseph-Piroux	03 83 67 68 31	03 83 67 68 31	pdith54@wanadoo.fr
Madame Véronique STRASSER	DDTEFP Coordination PDITH de la Moselle	PDIPHT 57 32 avenue André-Maltaux	03 87 63 97 72	03 87 63 97 72	pdiph@wanadoo.fr
Monsieur Jacques DESCHANG	Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés	DEFI 88 - Coordination PDITH des Vosges 19, rue Paul-Outmont	03 29 69 61 16	03 29 69 61 17	pdith88@wanadoo.fr

La Loi du 10 juillet 1987 en faveur des travailleurs handicapés a instauré une obligation d'emploi pour tous les établissements publics ou privés ayant 20 salariés ou plus, dans une proportion de 6% de l'effectif total.

La présente étude porte spécifiquement sur la situation des établissements privés concernés par la Loi, en 1999. Dans un contexte où les lacunes des outils statistiques rendent délicate l'appréciation de la portée réelle de l'obligation d'emploi instituée, cette étude permet d'améliorer notre connaissance de la situation régionale. Réalisée dans le cadre de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées, elle a été produite grâce à un partenariat noué entre les services de la DRTEFP, de la DRASS et de l'AGEFIPH Lorraine pour la maîtrise d'ouvrage, et de l'ORSAS et l'OREFQ pour la maîtrise d'œuvre.

Les auteurs explorent le comportement des entreprises par rapport aux différentes modalités possibles d'acquittement de l'obligation d'emploi, en fonction de leur taille et de leur secteur d'activité principale. Ils rapprochent les caractéristiques socioprofessionnelles des personnes employées de celles des travailleurs handicapés demandeurs d'emploi à la même période. Ils analysent également la part des travailleurs handicapés issus des structures de travail protégé (Ateliers Protégés, Centres d'Aide par le Travail) ou d'Instituts Médicaux Professionnels ou encore d'organismes de formation, préalablement à leur entrée dans les établissements employeurs, et interrogent les perspectives à court terme de remplacement de ces travailleurs handicapés.

Malgré un taux d'emploi global de travailleurs handicapés atteignant 6,3% en Lorraine en 1999, les résultats produits sur la base des informations fournies par 2 934 établissements soumis à obligation d'emploi attestent de l'existence de marges d'amélioration importantes de l'emploi des travailleurs handicapés.