



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE



L'OBLIGATION D'EMPLOI

DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

BILAN 2011 - 2014

Un taux d'emploi en progression



Entreprises
Emploi
Economie

Direccte Hauts-de-France



L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Bilan 2011 - 2014

Un taux d'emploi en progression

Direction de la publication : Michèle Lailler Beaulieu

Rédactrice en chef : Nathalie Delattre

Rédactrice : Martine Leblanc

Correcteur réviseur : Danièle Rante

Graphisme : Gilles Vidal

Impression : Imprimerie monsoise

AVANT-PROPOS

Ce bilan régional de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) diffère des précédents. D'une part, parce qu'il porte sur la nouvelle région Hauts-de-France et ce, pour les années 2011 à 2014. D'autre part, la gestion des déclarations effectuée jusqu'en 2012 par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a été transférée à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) à compter du 1^{er} janvier 2013. Le contrôle par l'Agefiph a concerné une partie de l'année 2011 et la totalité des années suivantes. L'Agefiph conserve, par ailleurs, son rôle de conseil et d'aide financière pour des actions d'insertion ou de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

En raison d'un taux d'emploi direct insuffisant, des lois successives ont eu pour objectif de favoriser l'insertion des travailleurs handicapés, à la fois par des mesures incitatives (prise en compte des contrats de moins de 6 mois, élargissement des catégories de stagiaires et de stages), mais aussi par l'instauration d'une contribution majorée lorsque l'établissement n'a effectué aucune action positive parmi les solutions proposées par la loi.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, occupés dans les établissements du secteur privé d'au moins 20 salariés, augmente régulièrement. Leur nombre s'élève à près de 39 000 en 2014, employés majoritairement dans le secteur tertiaire. Huit établissements assujettis sur dix emploient au moins un travailleur handicapé. Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein progresse et passe de 3,6 % en 2011 à 4,0 % en 2014.

Deux établissements assujettis sur dix recourent à l'embauche de travailleurs handicapés. Cependant, les embauches se font près de huit fois sur dix sous forme de contrat à durée limitée (CDD ou intérim) et la part de ces contrats ne cesse de progresser. En définitive, sur l'ensemble des travailleurs handicapés nouvellement embauchés, un peu plus du quart a quitté l'établissement dans les six mois suivant l'embauche.

SOMMAIRE

I. LES DIVERSES MODALITÉS DE RÉPONSES À LA LOI	P. 4
II. LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI	P. 11
III. LES EMBAUCHES DE BÉNÉFICIAIRES	P. 15

I. LES DIVERSES MODALITES DE REPONSE A LA LOI

Près de 39 000 travailleurs handicapés dans les établissements assujettis à l'OETH en Hauts-de-France

Depuis 1987, les établissements d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer au moins 6 % de personnes handicapées parmi leurs salariés. En Hauts-de-France, plus de 8 000 établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) sont assujettis à cette obligation (OETH). Ils emploient, en 2014, près de 39 000 travailleurs handicapés (TH) bénéficiaires de la loi (cf. encadré 1). Le poids des bénéficiaires en région sur l'ensemble des bénéficiaires de la France entière est de 9,7 % en 2014.

La progression du nombre de travailleurs handicapés enregistrée depuis 2011 est due aux nouvelles dispositions législatives visant à inciter les entreprises à embaucher des personnes handicapées. D'une part, la loi du 11 février 2005 met en place une contribution majorée pour les établissements qui, pendant une durée de quatre ans, n'ont employé aucun bénéficiaire, passé aucun contrat de sous-traitance avec le milieu protégé et n'ont pas signé d'accord spécifique pour l'insertion des personnes handicapées (cf. encadré 1). D'autre part, la loi du 1^{er} décembre 2008 permet la prise en compte des contrats de travail de moins de 6 mois pour le calcul de l'obligation. Elle élargit également les catégories de stagiaires handicapés pouvant être pris en compte. De plus, la loi du 28 juillet 2011 élargit encore les types de reconnaissance du handicap pour les bénéficiaires recrutés en stage. Outre les embauches, la hausse du nombre de travailleurs handicapés résulte également des nouvelles reconnaissances administratives du handicap attribuées à des personnes déjà présentes dans les établissements ¹.

Le taux d'emploi direct correspond à la part des travailleurs handicapés dans l'effectif d'assujettissement des établissements. Il se calcule soit en unités bénéficiaires, soit en équivalent temps plein. Le taux d'emploi direct en unités bénéficiaires ² pour l'ensemble des établissements assujettis, y compris ceux couverts par un accord spécifique portant sur l'emploi des travailleurs handicapés, passe de 3,9 % en 2011 à 4,4 % en 2014. **Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein ³, passe quant à lui de 3,6 % en 2011 à 4,0 % en 2014** (contre 3,0 % à 3,3 % pour la France entière).

Les établissements couverts par un accord spécifique représentent 20 % des effectifs salariés de l'ensemble des établissements assujettis ; cette proportion reste stable entre 2011 et 2014.

Tableau 1 : Nombre de travailleurs handicapés et taux d'emploi - Région Hauts-de-France

	2011	2012	2013	2014
Nombre de travailleurs handicapés en personnes physiques	36 130	36 380 (p)	37 500 (p)	38 850 (p)
Taux d'emploi direct en unités bénéficiaires (en %)	3,9	3,9	4,3	4,4
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	3,6	3,7	3,9	4,0

(p) : provisoire

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus (y compris les Éts sous accord).
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

¹ La prise en compte de la validité de la reconnaissance du handicap est calculée au prorata de la durée de validité de cette reconnaissance par rapport au temps de présence du salarié.

² Taux d'emploi direct en unités bénéficiaires : chaque travailleur handicapé compte pour une unité bénéficiaire lorsque son temps de travail correspond à au moins un mi-temps et à une demi-unité pour un temps de travail inférieur à un mi-temps. Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance. Ce taux ne prend pas en compte les unités bénéficiaires correspondant à la sous-traitance, aux stagiaires et mis à disposition.

³ Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein prend en compte le temps réel de travail, le temps de présence dans l'année et la durée de validité de la reconnaissance. Il ne prend pas en compte les unités bénéficiaires correspondant à la sous-traitance, aux stagiaires et mis à disposition.

Encadré 1 : **Les modalités de réponse à la loi**

Les établissements disposent de plusieurs modalités pour s'acquitter de leur obligation (6 % de leur effectif salarié).

1 - l'emploi direct de bénéficiaires :

- personnes handicapées ayant une reconnaissance valide de leur handicap : RQTH ⁴, AT-MP ⁵, pension d'invalidité ⁶, les victimes de guerre et assimilées, les titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
- personnes non handicapées (veuves et orphelins de guerre, conjoints et enfants d'invalides de guerre et assimilés...).

Les établissements peuvent également accueillir des stagiaires handicapés effectuant un stage relevant de la formation professionnelle ou autres, dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. La durée du stage ne peut être inférieure à 40 heures.

La loi du 28 juillet 2011 a élargi les catégories de bénéficiaires recrutés en stage. Les jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage et qui sont détenteurs d'une prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé sont reconnus bénéficiaires de l'OETH pendant la durée du stage.

2 - l'emploi indirect : les établissements peuvent conclure des contrats de sous-traitance, de fourniture, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) agréés et ce, dans la limite de 50 % de l'obligation.

3 - la mise en œuvre d'un accord spécifique pluriannuel (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Cet accord, agréé par l'autorité administrative, doit comporter obligatoirement un plan d'embauches en milieu ordinaire et (jusqu'au 31 décembre 2014) au moins deux des actions suivantes : plan de maintien dans l'entreprise, plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques. À compter du 1^{er} janvier 2015, le plan de maintien dans l'entreprise devient obligatoire également. L'établissement doit donc choisir entre le plan d'insertion et de formation et le plan d'adaptation aux mutations technologiques.

4 - le versement d'une contribution financière à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour répondre à toute ou partie de l'obligation. La contribution financière, due pour chaque unité manquante, est de 400 fois le smic horaire si l'entreprise (et non l'établissement) compte entre 20 et 199 salariés, 500 fois si elle compte entre 200 et 749 salariés et 600 fois si elle compte 750 salariés et plus. Pour les établissements dont le nombre d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (Ecap) est égal ou supérieur à 80 % de leurs effectifs, le coefficient est ramené à 40 fois le smic horaire.

Le montant de la contribution due est minoré en fonction des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires (première embauche, embauche d'un bénéficiaire de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans, d'une personne lourdement handicapée, d'un demandeur d'emploi de longue durée, d'un travailleur handicapé à sa sortie d'une entreprise adaptée ou d'un Esat, etc).

Les établissements qui, pendant les quatre dernières années (dits « établissements à quota 0 ») :

- n'ont employé aucun bénéficiaire (y compris un stagiaire handicapé),
- ni atteint le montant minimum de contrats de sous-traitance avec le milieu protégé (décret du 1/08/2012),
- ni appliqué un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés, sont redevables d'une contribution majorée, calculée sur 1 500 fois le smic horaire, quels que soient leurs effectifs.

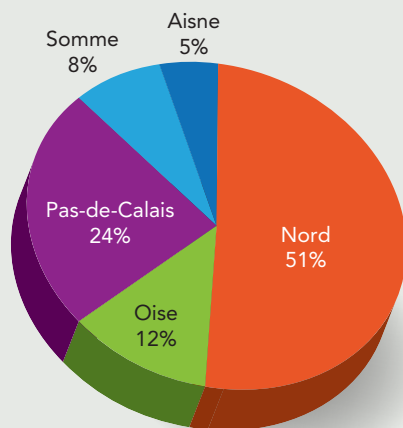
Tout établissement qui emploie 20 salariés ou plus au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec la loi, d'un délai de trois ans.

⁴ Travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

⁵ Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale ou tout autre régime de protection sociale obligatoire.

⁶ Titulaires d'une pension d'invalidité à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

Graph 1 : Répartition des bénéficiaires par département - Année 2014



Le département du Nord concentre à lui seul la moitié des bénéficiaires de la région (51 % en 2014) et 53 % des salariés des établissements assujettis. Le département du Pas-de-Calais regroupe le quart des bénéficiaires. Le quart restant se partage entre les départements picards.

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus (y compris les États sous accord).
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Le département du Pas-de-Calais affiche le meilleur taux d'emploi

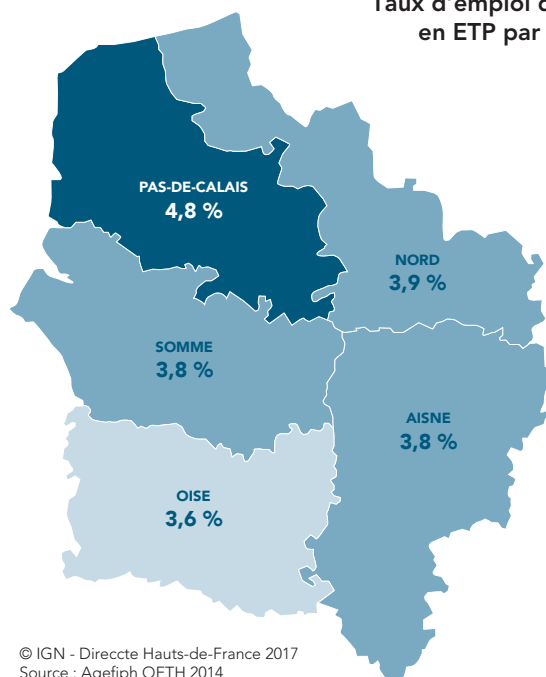
Le Pas-de-Calais présente, comme les années antérieures, le taux d'emploi direct en équivalent temps plein, le plus élevé (4,8 % en 2014). C'est aussi celui qui progresse le plus entre 2011 et 2014 (+ 0,8 point). Le taux d'emploi du Nord progresse de 0,4 pt pour atteindre 3,9 % en 2014. L'Aisne et la Somme affichent un taux de 3,8 %, en progression pour la Somme, mais stable pour l'Aisne. Enfin, le taux de l'Oise est de 3,6 %.

Tableau 2 : Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en équivalent temps plein par département (en %)

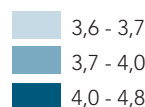
	2011	2012	2013	2014
Aisne	3,8	3,6	3,8	3,8
Nord	3,5	3,6	3,8	3,9
Oise	3,5	3,5	3,6	3,6
Pas-de-Calais	4,0	4,2	4,6	4,8
Somme	3,4	3,5	3,8	3,8
RÉGION	3,6	3,7	3,9	4,0
France	3,0	3,1	3,2	3,3

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés et plus (y compris les États sous accord)
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Taux d'emploi des travailleurs handicapés en ETP par département en 2014



Part des salariés handicapés (en équivalent temps plein) parmi l'ensemble des salariés des établissements de 20 salariés et plus assujettis à la loi



Hauts-de-France : 4,0 %
France entière : 3,3 %

Huit établissements assujettis sur dix emploient au moins un bénéficiaire

Les établissements disposent de plusieurs modalités pour répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, pouvant s'associer l'une l'autre (cf. encadré 1). Au total, tous établissements confondus (avec ou sans accord), ce sont huit établissements sur dix qui recourent à l'emploi direct en employant au moins un bénéficiaire (cf. tableau 3). Comparés à la France entière, les établissements de la région emploient plus souvent un travailleur handicapé.

Parmi les établissements assujettis sans accord, sept sur dix emploient au moins un travailleur handicapé. Ceux qui répondent entièrement à leur obligation par l'emploi seul pèsent pour près d'un tiers des établissements. Les autres établissements se répartissent en couplant l'emploi et la sous-traitance, l'emploi et le versement d'une contribution à l'Agefiph ou les trois modalités. 17 % n'emploient aucun bénéficiaire mais versent une contribution à l'Agefiph, parfois couplée avec un contrat de sous-traitance avec le milieu protégé.

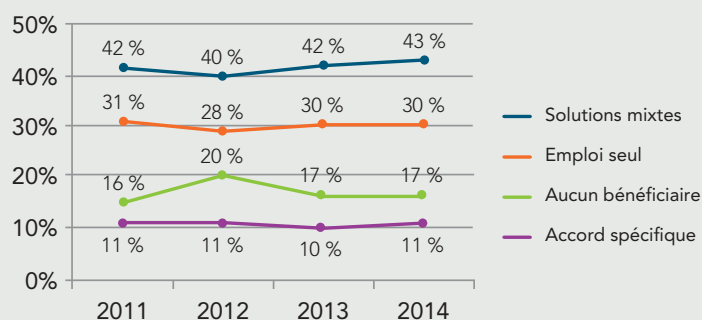
Les établissements sous accord spécifique (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) disposant d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés représentent 11 % de l'ensemble des établissements assujettis. La quasi-totalité d'entre eux emploie des travailleurs handicapés.

Tableau 3 : Répartition des établissements assujettis selon les modalités de réponse à l'obligation d'emploi - région Hauts-de-France

	2011	2012	2013	2014	France 2014
Établissements (hors ceux sous accord)	89%	89%	90%	89%	89%
Avec emploi direct de TH	72%	69%	73%	72%	68%
dont : TH uniquement	31%	28%	30%	30%	29%
TH + sous-traitance	14%	15%	17%	17%	13%
TH + sous-traitance + contribution à l'Agefiph	14%	13%	13%	13%	13%
TH + contribution à l'Agefiph	13%	12%	12%	12%	13%
Sans emploi direct de TH	16%	20%	17%	17%	21%
dont : contribution à l'Agefiph + sous-traitance	10%	11%	10%	10%	13%
contribution à l'Agefiph uniquement	6%	9%	6%	7%	8%
Établissements sous accord	11%	11%	10%	11%	11%
Avec emploi direct de TH	10%	10%	9%	10%	10%
Sans emploi direct de TH	1%	1%	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés et plus (y compris les Éts sous accord)
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Graph 2 : Évolution des réponses à l'obligation d'emploi - Années 2011 à 2014 - Région Hauts-de-France



Les solutions mixtes (emploi et sous-traitance, emploi et contribution, emploi, sous-traitance et contribution) sont davantage utilisées par les établissements (4 sur 10).

Trois sur dix satisfont entièrement à leur obligation par l'emploi seul (hors accord).

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus.
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France.
Solutions mixtes : emploi combiné avec la sous-traitance et/ou la contribution Agefiph.

L'industrie est le secteur qui recourt le plus aux solutions mixtes

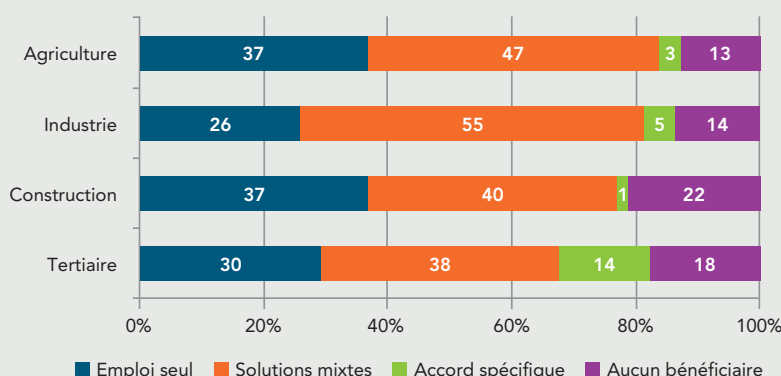
La mise en œuvre de l'OETH varie selon le secteur d'activité (cf. graph. 3). Les établissements assujettis de l'industrie et de l'agriculture ⁷ sont ceux, qui, en moyenne, ont le plus souvent recours à l'emploi direct de bénéficiaires. Que ce soit par l'emploi seul, solutions mixtes ou accord spécifique avec emploi, leur part atteint respectivement 85 % et 87 % des établissements assujettis en 2014. Les établissements industriels possèdent également la plus forte proportion de réponses à l'OETH par des solutions mixtes (55 %).

Le tertiaire est, hors accord, le secteur traditionnellement le moins employeur (68 %). Ce secteur comporte, par ailleurs, le plus grand nombre d'établissements couverts par un accord sur l'emploi des travailleurs handicapés (14 % contre 5 % pour l'industrie et 1 % pour la construction). Parmi ces établissements sous accord, neuf sur dix emploient au moins un travailleur handicapé. Ainsi, tous établissements du tertiaire confondus, huit sur dix emploient au moins un travailleur handicapé.

Les établissements sous accord appartiennent le plus souvent au secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé ⁸ ainsi qu'au commerce. Ces secteurs concentrent les deux-tiers des établissements couverts par un accord.

La construction possède la part la plus importante d'établissements sans aucun bénéficiaire (22 %) conjointement avec une part importante d'établissements satisfaisant à leur obligation par l'emploi seul (37 %). Ce secteur se caractérise, en effet, par un grand nombre d'emplois pénibles, difficilement accessibles pour des personnes handicapées ⁹. Cependant, ce secteur, s'il en embauche peu, possède une part plus importante de travailleurs handicapés reconnus comme tels au cours de leur carrière.

Graph 3 : Répartition des établissements assujettis selon leurs modalités de réponse à l'OETH par secteur d'activité - Année 2014 - Région Hauts-de-France



Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus.

Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France.

Solutions mixtes : emploi combiné avec la sous-traitance et/ou la contribution Agefiph.

Lecture : Dans le tertiaire, 30 % des établissements satisfont à leur obligation par l'emploi seul, 38 % par des solutions mixtes, 14 % sont couverts par un accord et 18 % n'emploient aucun bénéficiaire

Le secteur industriel détient le taux d'emploi le plus élevé

L'industrie possède le taux d'emploi direct en ETP le plus élevé ; il est de 4,5 % en 2014 (+ 0,4 point entre 2011 et 2014). Le taux du tertiaire augmente également de 0,4 point sur les trois années pour atteindre 3,8 % en 2014. La construction et l'agriculture affichent le même taux d'emploi de 3,4 % en 2014, avec des progressions respectives de 0,3 point et 0,1 point en trois ans.

⁷ L'agriculture ne comporte qu'un faible nombre d'établissements assujettis (une trentaine en 2014).

⁸ Ce secteur est constitué des organismes de droit privé chargés d'une mission de service public (ex. les Caisses d'Allocations Familiales), de l'enseignement privé, des associations...

⁹ Ce secteur occupe un nombre important de salariés sur des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap) figurant sur une liste d'emplois précis de la nomenclature PCS-ESE (ex : ouvrier qualifié du travail du béton, maçon qualifié, charpentier, couvreur, etc...). Ceci vient en minoration du montant de la contribution due pour les effectifs de TH manquants.

Tableau 4 : **Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en équivalent temps plein par grand secteur d'activité - Région Hauts-de-France (en %)**

	2011	2012	2013	2014
Agriculture	3,3	2,9	3,3	3,4
Construction	3,1	3,2	3,3	3,4
Industrie	4,1	4,2	4,5	4,5
Tertiaire	3,4	3,5	3,7	3,8
Ensemble	3,6	3,7	3,9	4,0

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés et plus (y compris les Éts sous accord)
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Le niveau du taux d'emploi en équivalent temps plein varie de façon importante selon les secteurs d'activité (*cf tableau 5*). Le secteur rassemblant l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale dépasse la moyenne régionale avec un taux de 4,7 % en 2014. Vient ensuite l'ensemble du secteur industriel (4,5 %), parmi lequel l'industrie automobile affiche le taux le plus élevé (8,5 %). À l'opposé, le secteur de l'information et de la communication affiche le taux d'emploi de travailleurs handicapés le plus faible (1,9 %).

Tableau 5 : **Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en équivalent temps plein par secteur d'activité (en %) - Année 2014 - Région Hauts-de-France**

Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	4,7
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	4,5
Transports et entreposage	3,9
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3,9
Autres activités de services	3,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	3,5
Construction	3,4
Agriculture, sylviculture et pêche	3,4
Hébergement et restauration	3,2
Activités financières et d'assurance, act. immobilières	3,1
Information et communication	1,9
Ensemble	4,0

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés et plus (y compris les Éts sous accord)
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés augmente avec la taille des établissements

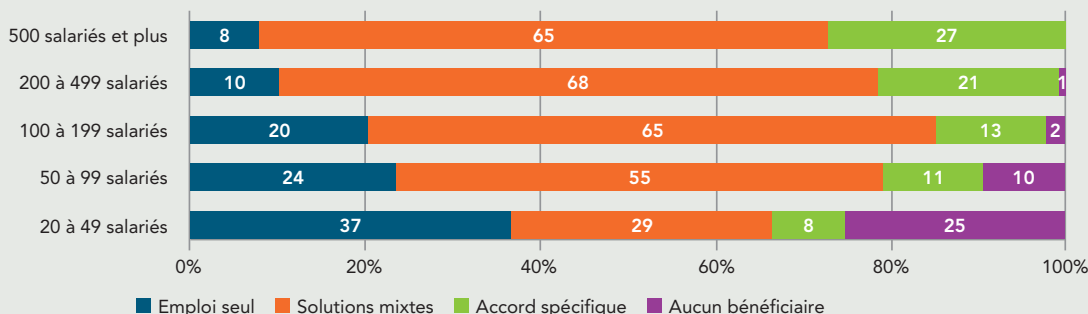
La mise en œuvre de l'OETH varie également selon la taille des établissements (*cf graphique 4*). Les accords spécifiques sont plus fréquents dans les établissements de grande taille, avec une part qui diminue en même temps que diminue la taille des établissements. Dans les établissements d'au moins 100 salariés, la totalité des accords sont des accords avec emploi. Ainsi, la quasi-totalité des établissements de cette taille emploie au moins un travailleur handicapé, que ce soit par l'emploi seul, les solutions mixtes ou par le biais d'un accord spécifique avec emploi.

Dans les tailles inférieures, le recours à l'emploi direct (emploi seul, solutions mixtes ou accord spécifique avec emploi) diminue en même temps que diminue la taille de l'établissement. Si la part des accords avec emploi et celle des solutions mixtes diminuent, celle de l'emploi seul augmente. En effet, plus la taille est petite, plus l'établissement peut répondre à l'obligation par l'emploi seul¹⁰. Cette part atteint 37 % pour les moins de 50 salariés.

¹⁰ En raison de la prise en compte de l'arrondi inférieur pour le calcul des 6 % de TH, les établissements de 20 à 33 salariés satisfont à leur obligation en employant un seul TH (33 sal X 6 % = 1,98, arrondi à 1).

Enfin, le quart des établissements de moins de 50 salariés n'emploie aucun bénéficiaire. Les établissements de cette taille possèdent de ce fait la proportion de travailleurs handicapés en équivalents temps plein la plus faible (cf tableau 6).

Graph 4 : Répartition des établissements assujettis selon leurs modalités de réponse à l'OETH par taille d'établissements - Année 2014 - Région Hauts-de-France



Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus (y compris États sous accord).
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France.
Solutions mixtes : emploi combiné avec la sous-traitance et/ou la contribution Agefiph.

Lecture : Parmi les établissements de 500 salariés et plus, 8 % satisfont à leur obligation par l'emploi seul, 65 % par des solutions mixtes, 27 % sont couverts par un accord d'entreprise et aucun n'emploie aucun bénéficiaire.

Le taux d'emploi direct enregistre une plus forte progression dans les grands établissements

Avec une part plus importante accordée à l'emploi direct, plus souvent couplé avec les autres solutions, ainsi que des accords avec emploi plus nombreux (cf. graph 4), les grands établissements possèdent les taux d'emploi direct de travailleurs handicapés les plus élevés (cf. tableau 6). Le taux d'emploi progresse dans chaque tranche d'effectif entre 2011 et 2014 (sauf dans celle de 50 à 99 salariés). Plus la taille augmente et plus cette progression est importante : + 0,8 point pour les établissements de 500 salariés et plus contre + 0,2 pt de 20 à 49 salariés.

Tableau 6 : Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en équivalent temps plein par taille d'établissements - Région Hauts-de-France (en %)

	2011	2012	2013	2014
20 à 49 salariés	3,2	3,1	3,4	3,4
50 à 99 salariés	3,5	3,5	3,7	3,4
100 à 199 salariés	3,6	3,5	3,7	4,0
200 à 499 salariés	3,7	3,8	4,1	4,2
500 salariés et plus	3,9	4,1	4,6	4,7
Ensemble	3,6	3,7	3,9	4,0

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés et plus (y compris États sous accord)
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Encadré 2 : Impact du changement de gestion de la DOETH sur les résultats

La gestion de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) a été transférée au 1^{er} janvier 2013 à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées). Le bilan qui porte ici sur les années 2011 à 2014 a été impacté par ce transfert. Les données de l'année 2011 sont jugées définitives. Les données des années 2012 à 2014 sont des données provisoires, en raison d'un taux de non-réponse ou de non-saisie élevé. Les analyses en données de structure (%) ont été calculées sur le champ des répondants. Les données en effectifs (nombre de TH) ont fait l'objet d'une estimation et sont donc des données provisoires.

II. LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI

Les bénéficiaires de l'OETH sont majoritairement employés dans le tertiaire...

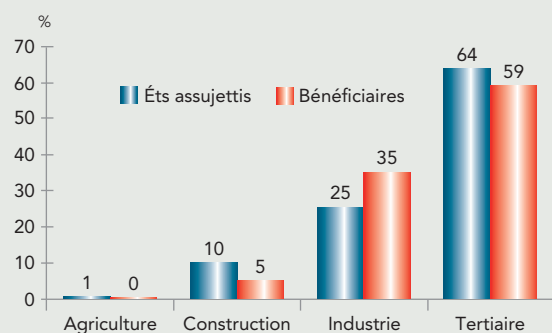
Six bénéficiaires sur dix sont employés dans des établissements du secteur tertiaire (59 % en 2014). Le secteur du commerce est celui qui en regroupe le plus (17 %). Viennent ensuite les transports et services auxiliaires (7 %) et les activités des sièges sociaux (4 %).

Les bénéficiaires sont surreprésentés dans l'industrie avec 35 % des bénéficiaires pour 25 % des établissements assujettis (*cf graph 5*). Ce secteur compte davantage de grands établissements pour lesquels l'obligation de 6 % pèse davantage. Le secteur qui en réunit le plus est l'industrie automobile (8 %), suivie par les industries alimentaires (5 %).

...et dans les établissements de 200 salariés et plus

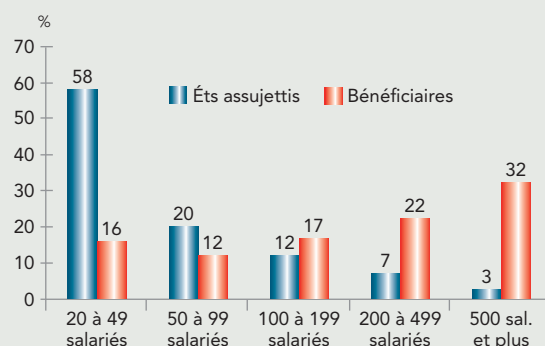
Les établissements de 200 salariés et plus regroupent 54 % des bénéficiaires, alors qu'ils ne représentent que 10 % des établissements assujettis (2014).

Graph 5 : Répartition des établissements et des bénéficiaires par secteur d'activité. Année 2014 - Région Hauts-de-France



Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus (y compris Éts sous accord).
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France.

Graph 6 : Répartition des établissements et des bénéficiaires par taille d'établissements. Année 2014 - Région Hauts-de-France



Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus (y compris Éts sous accord).
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France.

Les caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi évoluent avec les années

Des évolutions notables sont observées entre 2011 et 2014, dans la continuité des années antérieures ¹¹ (*cf. tableau 7*) :

- La part des femmes continue à progresser passant de 35 % en 2011 à 39 % en 2014. Cette progression est liée à celle du secteur tertiaire, plus féminisé et dont la part dans l'économie régionale ne cesse de croître ¹². Le secteur tertiaire représente la majorité des établissements assujettis à l'OETH (64 %), la majorité des effectifs d'assujettissement (59 %) ainsi que des bénéficiaires (59 %). Il est à l'origine de sept embauches sur dix. Historiquement en retard en matière d'emploi de personnes handicapées, les établissements tertiaires ont procédé à un rattrapage suite à la mise en place, à compter des années 2009-2010 de la contribution majorée pour les établissements n'employant aucun travailleur handicapé ou n'ayant passé aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé.

¹¹ Source : La population handicapée en Nord - Pas-de-Calais. Entre chômage, inactivité et emploi. Les Synthèses de la Direccte n° 20 - février 2013

¹² Fin 2014, 78 % des emplois salariés de la région Hauts-de-France appartiennent au secteur tertiaire (source Insee, Estel).

- La part des seniors de plus de 50 ans poursuit sa progression : elle augmente de 4 points sur les quatre années pour atteindre 46 % en 2014, tandis que celle des 25 à 49 ans descend à 52 %. Ainsi, l'âge moyen ne cesse d'augmenter pour atteindre 47,6 ans en 2014.

La progression de la part des seniors est liée à plusieurs facteurs :

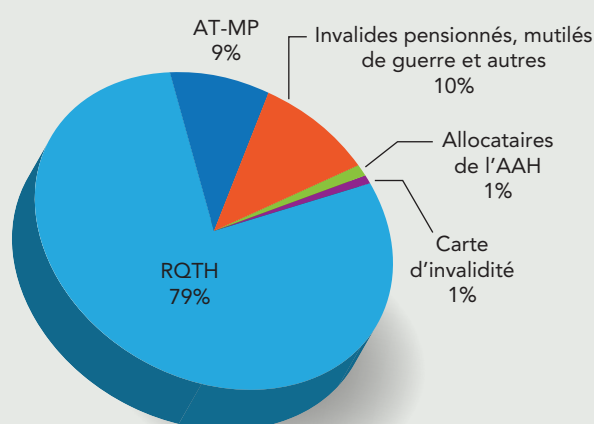
- la hausse globale du taux d'emploi des seniors, conséquence du recul de l'âge de la retraite et des mesures liées à l'emploi des seniors. Or, plus l'âge avance, plus la probabilité d'obtenir une reconnaissance en tant que travailleur handicapé augmente,
- l'investissement (tant moral que financier) que représentent l'embauche, l'aménagement du poste de travail ou de mesures de maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé peut inciter l'employeur à le conserver durablement dans l'entreprise. Ainsi, plus de la moitié des bénéficiaires a au moins dix ans d'ancienneté (57 % en 2014 ; + 5 points par rapport à 2011).
- l'obligation elle-même : lorsque l'établissement embauche un travailleur handicapé de plus de 50 ans, une minoration de la contribution due est appliquée.

- Les bénéficiaires possédant une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH) sont de plus en plus nombreux et constituent la grande majorité, soit huit sur dix (80 % en 2014 ; + 3 points par rapport à 2011). En corollaire, la part des accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles ne cesse de diminuer. Leur part n'est plus que de 9 % en 2014 alors que ceux-ci formaient la grande majorité des bénéficiaires jusqu'au début des années 90.

Plusieurs raisons expliquent cette évolution : la baisse des effectifs industriels, l'accélération des départs à la retraite de cette population plus âgée, le renforcement de la politique de prévention et de la santé au travail dans les entreprises. D'autre part, la quasi-totalité des embauches concerne des personnes handicapées possédant une RQTH.

- La progression du temps partiel : le quart des bénéficiaires travaille à temps partiel (+ 2 points par rapport à 2011). Ce temps partiel est plus souvent motivé par des raisons de santé, de handicap ou thérapeutiques. Mais dans les autres cas, il n'est pas choisi et remplace un temps complet non trouvé. La hausse du temps partiel résulte aussi de la hausse des bénéficiaires travaillant dans le tertiaire, secteur où le poids des salariés à temps complet est plus faible.
- Enfin, parmi les catégories socioprofessionnelles, la catégorie ouvrière continue à décroître mais reste majoritaire avec 52 % des bénéficiaires en 2014 (- 2 points par rapport à 2011).

Graph 7 : **Répartition des bénéficiaires par type de reconnaissance TH - Année 2014**
Région Hauts-de-France



La quasi-totalité des bénéficiaires (98 %) détient au moins l'un de ces trois types de reconnaissance : la RQTH (79 %), une reconnaissance AT-MP (9 %) ou une pension d'invalidité (10 %). Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés et les titulaires de la carte d'invalidité représentent 2 % des bénéficiaires.

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus (y compris les Éts sous accord).
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Tableau 7 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH de 2011 à 2014 - région Hauts-de-France

Unité : %

		2011	2012	2013	2014
Genre	Hommes	65	63	62	61
	Femmes	35	37	38	39
Age	Moins de 25 ans	2	2	2	2
	25 à 50 ans	56	55	53	52
	Plus de 50 ans	42	43	45	46
	Âge moyen (en années)	46,5	47	47,4	47,6
Catégorie de reconnaissance TH	Bénéficiaires avec RQTH	77	79	79	80
	Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle	13	11	10	9
	Invalides pensionnés, mutilés de guerre et autres	8	8	9	10
	Titulaires d'une carte d'invalidité*	1	1	1	1
	Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)	1	1	1	1
PCS	Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	3	4	4	4
	Professions intermédiaires	12	13	13	13
	Employés	30	31	31	31
	Ouvriers	54	52	53	52
Type de contrat	CDI	88	89	89	89
	CDD	7	7	7	7
	Intérim et mise à disposition	5	4	4	4
Temps de travail	Temps partiel	23	23	25	25
	Temps complet	77	77	75	75
Ancienneté	Moins de 5 ans d'ancienneté	34	31	29	27
	dont moins de 1 an d'ancienneté	10	10	9	9
	5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté	14	15	15	16
	10 ans ou plus d'ancienneté	52	54	56	57
Secteur d'activité	Agriculture	1	1	0	1
	Industrie	35	34	35	35
	Construction	6	6	6	5
	Tertiaire	58	59	59	59
Taille d'établissement	De 20 à 49 salariés	20	19	19	16
	De 50 à 99 salariés	15	15	14	12
	De 100 à 199 salariés	17	16	16	17
	De 200 à 499 salariés	20	21	22	22
	500 salariés et plus	28	29	29	32

*à condition que le taux IPP (incapacité permanente partielle de travail) soit supérieur à 80 %. Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus (y compris les États sous accord).

Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Comparés à la France entière, les bénéficiaires de la région Hauts-de-France se caractérisent en 2014 par :

- une population plus masculine : 61 % contre 58 %,
- moins de bénéficiaires âgés de 50 ans et plus : 46 % contre 50 %,
- une part nettement plus élevée de bénéficiaires travaillant dans l'industrie : 35 % contre 29 %,
- une qualification professionnelle en moyenne plus faible (moins de cadres et de professions intermédiaires). La part des ouvriers est nettement supérieure : 52 % contre 43 %,
- une part plus faible de victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle : 9 % contre 13 %, alors que la région présente une fréquence des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieure à la moyenne nationale.

Surreprésentation de la RQTH chez les bénéficiaires de moins de 25 ans, des AT-MP dans l'agriculture et la construction, d'invalides pensionnés chez les salariés à temps partiel

Les jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires de l'OETH sont plus souvent détenteurs de la RQTH (96 % contre 80 % pour l'ensemble des bénéficiaires) (cf tableau 8). Les femmes détiennent plus souvent une RQTH ou une pension d'invalidité. Les hommes sont davantage touchés par un accident du travail ou une maladie professionnelle. La part des victimes AT-MP est, par ailleurs, deux fois plus importante chez les plus de 50 ans comparée aux 25-50 ans. On peut noter que la part des victimes AT-MP est presque équivalente chez les cadres et professions supérieures et les professions intermédiaires que chez les ouvriers (respectivement : 12,6 %, 11,4 % et 11,6 %). Elle est plus élevée dans l'agriculture et la construction (respectivement 23,6 % et 24,7 %). Les bénéficiaires travaillant dans le tertiaire sont plus souvent détenteurs d'une RQTH, en lien avec la prévalence observée chez les employés.

La part des invalides pensionnés, majoritairement des femmes, progresse également avec l'âge et avec l'ancienneté. Elle est nettement plus élevée parmi les bénéficiaires travaillant à temps partiel.

Tableau 8 : Répartition des bénéficiaires de l'OETH par type de reconnaissance, selon leurs caractéristiques - Année 2014 - Région Hauts-de-France

Unité : %

		RQTH	AT-MP	Invalides pensionnés	Allocataires de l'AAH	Carte d'invalidité (taux IPP* >80 %)	Mutilés de guerre, assimilés et autres	Ensemble
Ensemble		79,9	9,2	8,6	0,9	0,8	0,6	100,0
Genre	Hommes	78,5	12,3	6,6	1,0	0,9	0,7	100,0
	Femmes	82,0	4,4	11,6	0,8	0,8	0,4	100,0
Age	Moins de 25 ans	95,5	1,5	0,4	1,6	0,7	0,4	100,0
	25 à 50 ans	85,4	6,6	5,6	1,0	1,0	0,5	100,0
	Plus de 50 ans	72,9	12,6	12,3	0,8	0,7	0,8	100,0
PCS	Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	73,2	12,6	9,2	2,1	0,8	2,1	100,0
	Professions intermédiaires	77,0	11,4	9,1	0,9	0,5	1,0	100,0
	Employés	83,0	4,0	10,3	1,1	1,1	0,4	100,0
	Ouvriers	79,2	11,6	7,3	0,7	0,8	0,5	100,0
Temps de travail	Temps complet	82,3	11,4	4,2	0,8	0,6	0,6	100,0
	Temps partiel	72,6	2,7	21,4	1,2	1,6	0,5	100,0
Ancienneté	Moins de 5 ans d'ancienneté	92,7	2,5	2,1	1,1	1,2	0,4	100,0
	5 à moins de 10 ans d'ancienneté	83,5	7,4	6,1	1,2	1,1	0,7	100,0
	10 ans ou plus d'ancienneté	72,7	13,0	12,3	0,8	0,6	0,6	100,0
Secteur d'activité	Agriculture	68,5	23,6	5,5	0,8	0,0	1,6	100,0
	Industrie	74,8	13,9	9,5	0,6	0,7	0,5	100,0
	Construction	68,5	24,7	3,9	1,3	0,9	0,7	100,0
	Tertiaire	83,9	5,1	8,4	1,1	0,9	0,6	100,0

*Incapacité permanente partielle

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés et plus (y compris les États sous accord)

Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Lecture : en 2014, parmi les hommes bénéficiaires de l'OETH, 78,5 % possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, contre 82,0 % pour les femmes.

III. LES EMBAUCHES DE BÉNÉFICIAIRES

Deux établissements sur dix ont embauché, le plus souvent sous forme de contrat à durée limitée

Près de 4 000 embauches sont réalisées chaque année en région Hauts-de-France du fait de l'OETH, dont près des trois quarts ont lieu dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais. Deux établissements assujettis sur dix ont procédé à une embauche au minimum au cours de chacune des années étudiées (cf. tableau 9).

Avec la mise en place de la contribution majorée, du nouveau mode de décompte des bénéficiaires prenant en compte les contrats de moins de 6 mois, de l'élargissement des types de stage retenus (à compter de l'exercice 2009) et enfin de l'élargissement des types de reconnaissance pour les stagiaires (à compter de l'exercice 2011), le nombre d'embauches a connu une forte progression à partir de l'année 2009.

Cependant, la forte augmentation des embauches s'est traduite par un recours accru aux contrats à durée limitée (CDD, intérim, mise à disposition). Ceux-ci représentent, en 2014, 78 % des nouvelles embauches, contre 75 % en 2011. C'est sept points de plus qu'en moyenne nationale. La part des CDD atteint 39 % en 2014 (+ 3 points par rapport à 2011), celle des contrats intérimaires est de 38 % (graphique 8). Ces contrats sont souvent de courte durée, puisque trois sur dix se terminent dans les six mois qui suivent l'embauche et quatre sur dix dans l'année qui suit.

La part des embauches, c'est-à-dire le rapport des travailleurs handicapés embauchés dans l'année sur le total des bénéficiaires est de 9 % en 2014.

Tous types de contrats confondus, le temps partiel représente le quart des embauches. Si le temps partiel est peu représenté dans l'industrie et la construction (à peine 6 % des embauches), il approche le tiers des embauches dans le secteur tertiaire (30 % en 2014). Le commerce et les services aux entreprises sont des secteurs où la part du temps partiel est importante.

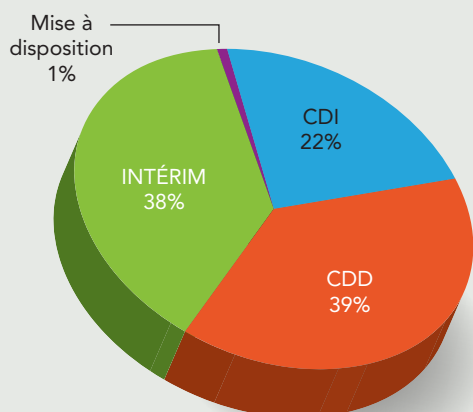
La part des embauches de jeunes de moins de 25 ans présente une relative stabilité sur les quatre années, oscillant entre 8 et 10 %.

Bien que le poids des seniors de plus de 50 ans augmente globalement parmi les bénéficiaires, la part des embauches quant à elle diminue de 3 points pour atteindre 19 % en 2014.

La très grande majorité des nouveaux embauchés possède une RQTH et leur part continue à progresser passant de 94 % en 2011 à 96 % en 2014. Les deux nouvelles catégories de bénéficiaires amenées par la loi de 2005 (AAH et titulaires de la carte d'invalidité) ne représentent que 3,0 % des embauches en 2011 et leur part diminue d'année en année pour atteindre 1,7 % en 2014.

Moins de 1 % des recrutements a concerné des personnes handicapées sortant d'une structure protégée (entreprise adaptée, Esat, centre de distribution de travail à domicile).

Graph 8 : Répartition des embauches par type de contrat - OETH 2014 - Région Hauts-de-France



Les contrats à durée limitée (CDD, intérim et mise à disposition) représentent près de huit embauches sur dix en 2014.

Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus (y compris les États sous accord).
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Tableau 9 : Les embauches de travailleurs handicapés - Région Hauts-de-France

	2011	2012	2013	2014
Part des établissements ayant embauché parmi l'ensemble des établissements assujettis	21 %	19 %	19 %	20 %
Part des embauches en contrats à durée limitée (CDD, intérim, mise à disposition)	75 %	76 %	76 %	78 %
dont part des CDD	36 %	35 %	39 %	39 %
Part des embauches de TH de moins de 25 ans	8 %	9 %	10 %	9 %
Part des embauches de TH de plus de 50 ans	22 %	21 %	20 %	19 %
Part des embauches à temps partiel	22 %	24 %	25 %	23 %
Part des embauches de chômeurs de longue durée	5 %	4 %	5 %	5 %

Champ : Établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et Epic (y compris les États sous accord).
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France

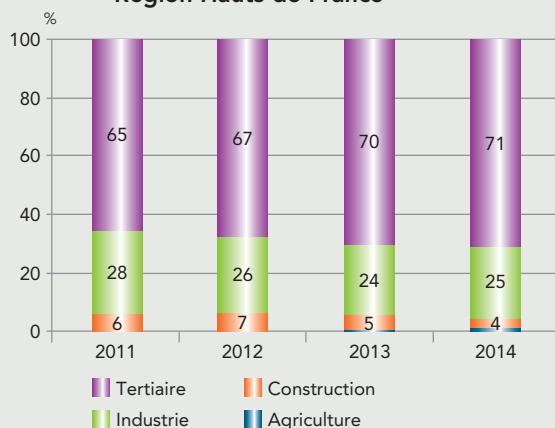
Sept embauches sur dix ont lieu dans le tertiaire

La majorité des embauches a lieu dans des établissements du secteur tertiaire et leur part progresse chaque année (71 % en 2014 contre 65 % en 2011) (cf graph 9). Cependant, les trois quarts d'entre-elles se font sous forme de contrats à durée limitée (75 % en 2014, 70 % en 2011) et principalement sous forme de CDD (48 % en 2014, 45 % en 2011). Les CDI représentent le quart des embauches effectuées dans ce secteur (cf graph 10). Le commerce de détail (à l'exception des automobiles et des motocycles) est le secteur qui recrute le plus de travailleurs handicapés. On trouve aussi parmi les secteurs qui embauchent le plus : les services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (nettoyage, jardinage), l'entreposage et services auxiliaires des transports ainsi que les activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises.

L'industrie concentre le quart des embauches. Celles-ci se font principalement sous forme de contrats intérimaires (7 sur 10). Seulement une embauche sur dix est un CDI. L'industrie alimentaire est le secteur qui recrute le plus de travailleurs handicapés.

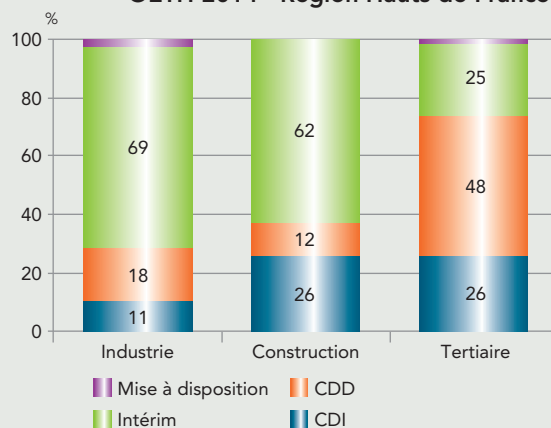
Comme dans le tertiaire, la construction embauche une fois sur quatre en CDI (26 %), mais l'intérim y est presque aussi important que dans l'industrie (62 %).

Graph 9 : Évolution de la part des embauches par secteur d'activité - OETH Région Hauts-de-France



Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus (y compris États sous accord).
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France.

Graph 10 : Part des embauches par secteur d'activité selon le type de contrat - OETH 2014 - Région Hauts-de-France



Champ : Établissements du secteur privé et Epic de 20 salariés ou plus (y compris États sous accord).
Source : Agefiph, DOETH - Traitement : Direccte Hauts-de-France.

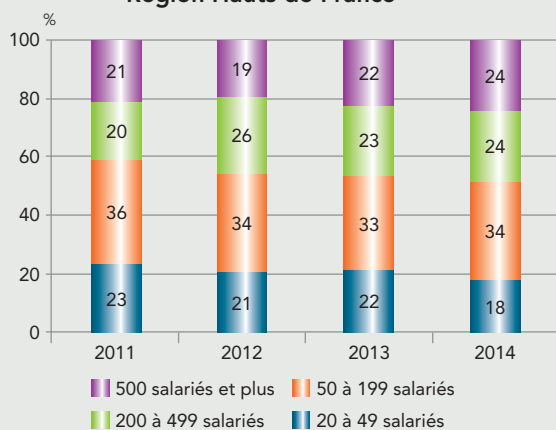
Les établissements de moins de 200 salariés regroupent une majorité des embauches

L'OETH se base sur une règle de proportionnalité à l'effectif salarié des établissements (cf encadré 1). De ce fait, les embauches dans les grands établissements sont surreprésentées : celles dans les établissements de 200 salariés et plus représentent près de la moitié des embauches alors que ces établissements ne comptent que pour 9 % des assujettis en 2014 (cf graph 11).

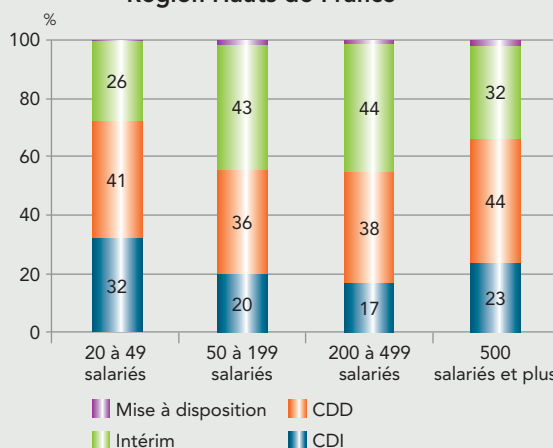
Parmi les embauches, huit sur dix sont des contrats à durée limitée. La part des embauches en CDD est plus élevée parmi les établissements de 500 salariés et plus (44 %) et parmi ceux de 20 à 49 salariés (41 %). La part des contrats intérimaires est, par contre, plus élevée dans les tranches intermédiaires (cf. graph. 12).

La part des recrutements en CDI est plus importante parmi les établissements de moins de 50 salariés (32 %). Ce sont aussi ces établissements qui embauchent le plus à temps partiel (une embauche sur trois). En conclusion, le secteur d'activité pèse davantage que la taille de l'établissement sur le type de contrat choisi pour répondre à l'obligation d'emploi. Le tertiaire, constitué plus souvent de petites structures, a davantage recours au CDD. L'industrie, constituée de plus grands établissements, est un secteur qui recourt habituellement à l'intérim.

Graph 11 : Évolution de la part des embauches par taille d'établissement - OETH - Région Hauts-de-France



Graph 12 : Part des embauches par taille d'Éts selon le type de contrat - OETH 2014 Région Hauts-de-France



Encadré 3 : Le décompte des bénéficiaires de l'OETH

Le bénéficiaire est pris en compte en fonction de son temps de présence sur l'année, de son temps de travail (temps partiel ou temps plein) et de la durée de validité de sa reconnaissance.

- la valeur du temps de présence pour un bénéficiaire est calculée au prorata de son temps de présence sur l'année, quelle que soit la nature du contrat de travail (= nbre de jours de présence/365).
- le temps partiel est décompté de la façon suivante : à partir d'un mi-temps (50 %) et au-delà, le bénéficiaire compte pour 1. En dessous d'un mi-temps, il compte pour 0,5.
- la prise en compte de la validité de la reconnaissance est fonction de sa durée de validité par rapport au temps de présence.

Les nouvelles dispositions de l'OETH de la loi Macron (loi du 7 août 2015, décret du 28 janvier 2016) Prise en compte à partir de la déclaration 2016

La loi Macron élargit les possibilités offertes aux employeurs pour s'acquitter en partie de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

1 - Peuvent désormais être pris en compte parmi les bénéficiaires :

- les élèves handicapés de moins de 16 ans de l'enseignement général effectuant un stage d'observation en entreprise ou stage de découverte. Sont concernés les élèves pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.
- les personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel, en dehors de tout cursus de formation. La personne handicapée doit appartenir à l'une ou l'autre des catégories de bénéficiaires de l'OETH. La durée de l'immersion en entreprise ne peut être inférieure à 35 heures.

2 - les établissements peuvent désormais conclure des contrats de sous-traitance avec des travailleurs indépendants handicapés (reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

POUR EN SAVOIR PLUS :

- *Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ?*
DARES analyses n° 032 - mai 2017.
- *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2014. Un taux d'emploi direct en légère hausse.*
DARES résultats n° 066 - novembre 2016.
- *Les accords au titre de l'obligation des travailleurs handicapés : quelles incidences sur l'emploi et les actions menées par les établissements ?*
DARES analyses n° 065 - novembre 2016.
- *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Comment les établissements s'en acquittent-ils ?*
DARES analyses n° 064 - novembre 2016.
- *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail.*
DARES. Synthèse.Stat ' n° 22 - novembre 2016.
- *Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH.*
DARES, Document d'études n° 201 - septembre 2016.
- *Emploi et chômage des personnes handicapées.*
DARES. Synthèse.Stat' n° 17 - novembre 2015.
- *La population handicapée en Nord - Pas-de-Calais. Entre chômage, inactivité et emploi.*
Les Synthèses de la Direccte n° 20 - février 2013.

Document réalisé par le Service des études, des méthodes
et de l'appui statistique (Semas) de la Direccte Hauts-de-France



entreprises **travail** régulation
emploi développement économique
tourisme **dialogue social**
formation tout au long de la vie
international **compétitivité**
régulation concurrentielle



PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE

Direccte Hauts-de-France

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les Arcades de Flandre • 70 rue Saint-Sauveur • BP 456 - 59021 LILLE Cedex
Tél. 03 20 96 48 60 • Fax. 03 20 52 74 63
Internet : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr>