Observatoires

#### **BRANCHE PROFESSIONNELLE**

# Courtage d'assurances et/ou réassurances

#### EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Obligation des établissements et profil des travailleurs



**Edition** 

2017

Octobre 2017





# **SOMMAIRE**

1.	Objectif et méthodologie	3
2.	Synthèse	8
3.	Principaux résultats	10
4.	Annexes	25







# Objectifs et méthodologie







# Objectifs et méthodologie

#### **Objectifs**

Ce document a un double objectif :

- Restituer la situation des établissements de la branche professionnelle au regard des obligations d'emploi de travailleurs handicapés;
- Décrire le profil des travailleurs handicapés employés dans la branche professionnelle.

#### Présentation de la source utilisée

Une convention de collaboration a été signée entre AGEFOS PME et l'AGEFIPH. Ainsi, l'ensemble des données présentes dans ce document proviennent de l'AGEFIPH.

#### Méthodologie

AGEFOS PME a livré à l'AGEFIPH la liste des codes SIREN des entreprises adhérentes à la branche professionnelle. AGEFIPH a extrait sur ce périmètre les différentes informations de leur système d'information et les a livrées à AGEFOS PME.

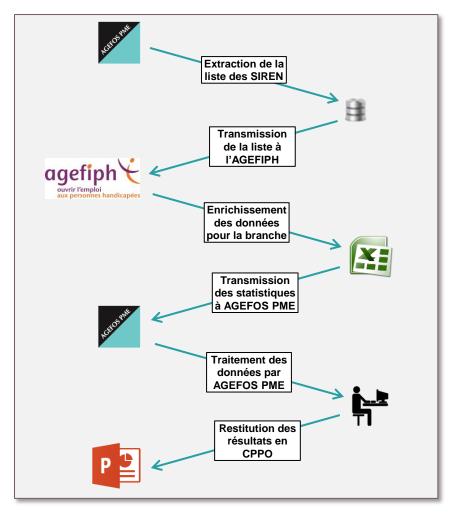
AGEFOS PME s'est ensuite chargé du traitement des données.

#### **Acronymes**

Par la suite, nous nommerons :

- Les travailleurs handicapés : TH
- · L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : OETH

#### Procédure d'enrichissement des données







# Rappel des obligations





**Emploi direct** Sous-traitance Accord de au secteur branche, groupe, protégé ou entreprise ou adapté établissement 5 moyens de répondre à l'obligation Versement d'une Accueil de contribution stagiaires financière à handicapés l'Agefiph

Cf. annexes pour plus de détails sur ces moyens de répondre

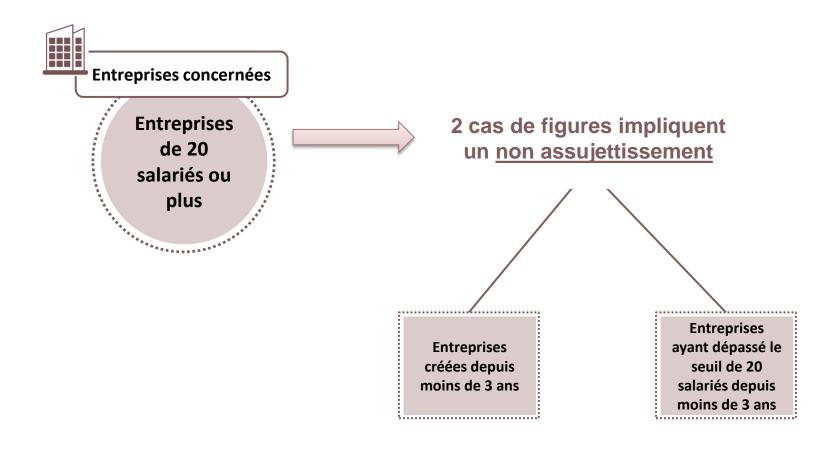
Cf. annexes pour plus de détails sur les unités bénéficiaires



<sup>\*</sup> Calculé en unités bénéficiaires.



### **Particularités**







#### **Particularités**



Taux de personnes handicapées à atteindre

6 % de l'effectif salarié Cela reste un <u>taux</u> <u>théorique</u>. Pour 3 raisons :

1

Le calcul du nombre de TH à employer est arrondi à l'entier inférieur

Ainsi, pour une entreprise de 33 salariés, le calcul du taux de 6 % donnerait **1.98 salarié**.

Arrondi à l'entier inférieur cela donne **1 salarié** TH à employer.

Au final, 1 salarié sur 33 donne un taux à atteindre de 3 %.

2

Des minorations peuvent être décomptées

Les minorations peuvent être liées :

- À l'âge (moins de 26 ans ou 50 ans ou plus)
- · À la lourdeur du handicap
- Au chômage de longue durée
- Au placement antérieur (recrutement à la sortie d'une structure adaptée)
- Au titre de la première embauche

3

Une liste d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières permet une déduction

Ces emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, appelés **ECAP**, sont listés selon la nomenclature PCS.

A titre d'exemple, on y retrouve les professions de pompiers (PCS 533a), maçons qualifiés (632a), conducteurs livreurs coursiers (643a). La liste complète est disponible dans la notice de remplissage de la DOETH ou dans le code du travail, Article D5212-25.

Octobre 2017

Source: AGEFIPH / DIRECCTE - Cerfa DOETH - Notice explicative / DARES - DARES ANALYSE n°064



# 2 Synthèse







# 2015 : Photographie

#### Les établissements

Établissements 163 assujettis



représentant un effectif d'assujettissement de

15 611 salariés



des établissements emploient au moins un TH

480

TH employés en personnes physique



des établissements versent une contribution à l'Agefiph

1 339 773 €

Montant total des contributions versées au titre de l'OETH

#### Les travailleurs handicapés

**Travailleurs** handicapées





**Temps** complet





10 ans ou plus d'ancienneté



86% CDI



Ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Octobre 2017

Source: AGEFIPH - Données 2013, 2014, 2015 - Traitements AGEFOS PME







# 3

# Principaux résultats









# 3.1

# Réponses à l'OETH

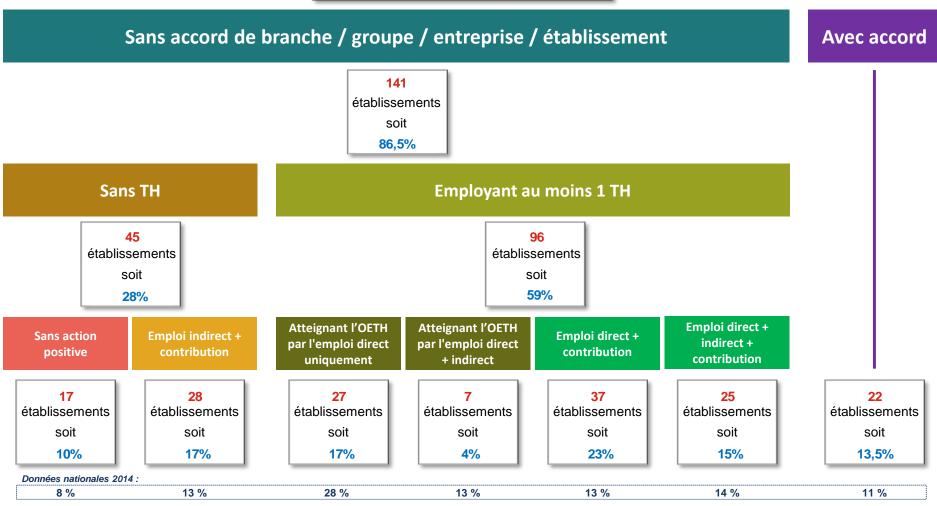






# Modalités de réponse à l'OETH

163 Établissements assujettis



Octobre 2017

Source: AGEFIPH - Données 2013, 2014, 2015 - Traitements AGEFOS PME

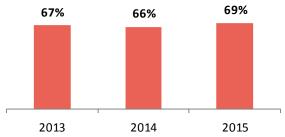




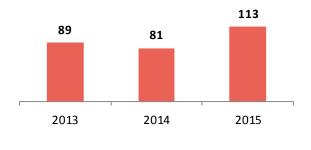
# Établissement employant au moins 1 TH



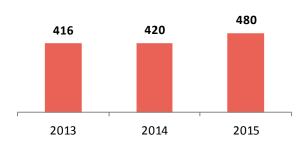




Pourcentage d'établissements employant au moins 1 TH



Nombre d'établissements employant au moins 1 TH



Nombre de TH employés en personnes physique

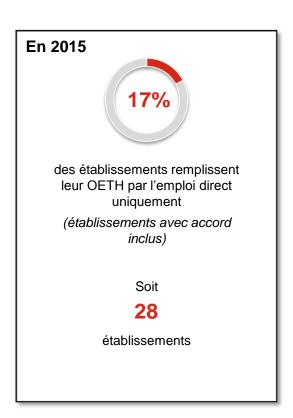




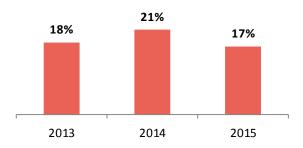




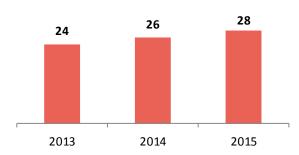
# Établissement remplissant leur OETH par l'emploi direct uniquement







Pourcentage d'établissements remplissant leur OETH par l'emploi direct uniquement



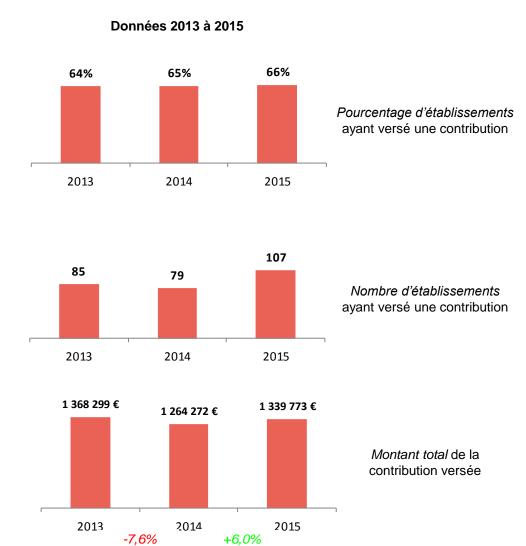
Nombre d'établissements remplissant leur OETH par l'emploi direct uniquement





# Établissement ayant versé une contribution à l'Agefiph







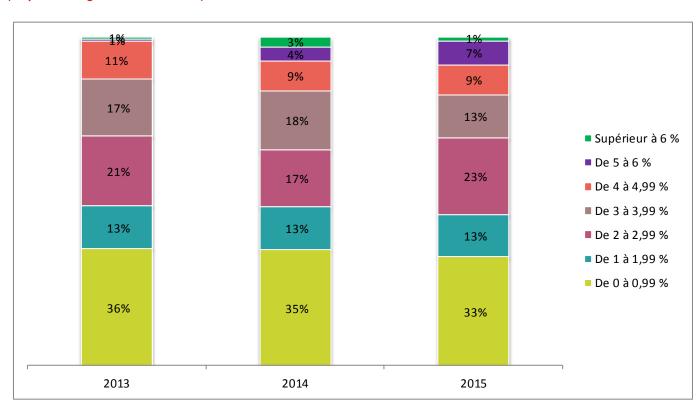


## Établissements

#### Taux d'atteinte de l'OETH



#### Répartition des établissements selon leur taux d'atteinte de l'OETH (en pourcentage d'établissements)



#### Rappel:

Le seuil de 6% de TH n'est que théorique, beaucoup d'établissements atteignent l'OETH avec un taux d'emploi inférieur à 6 %.





# 3.2

# Profil des travailleurs handicapés







#### Sexe des TH



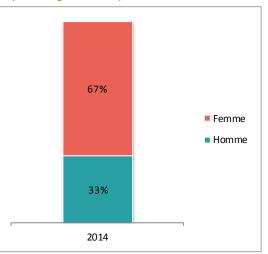
#### Répartition des TH selon leur sexe (en pourcentage de TH)



#### Ensemble des salariés de la branche professionnelle

#### Répartition des salariés selon leur sexe

(en pourcentage de salariés)



Source: INSEE DADS - Données 2014 - Traitements AGEFOS PME



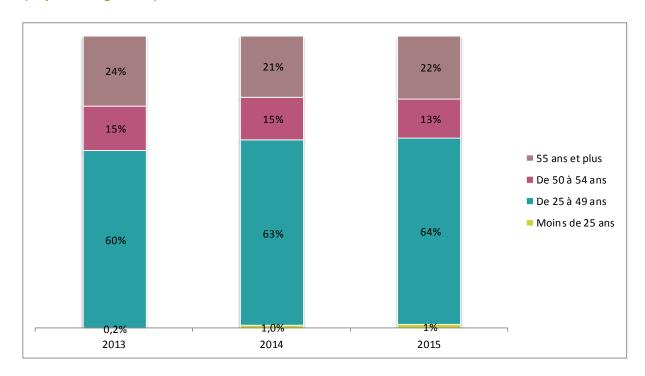


### Âge des TH



#### Répartition des TH selon leur âge

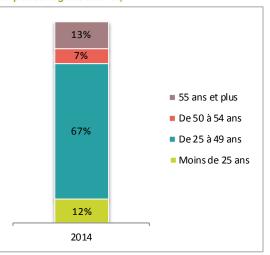
(en pourcentage de TH)



#### Ensemble des salariés de la branche professionnelle

#### Répartition des salariés selon leur âge

(en pourcentage de salariés)



Source: INSEE DADS - Données 2014 - Traitements AGEFOS PME

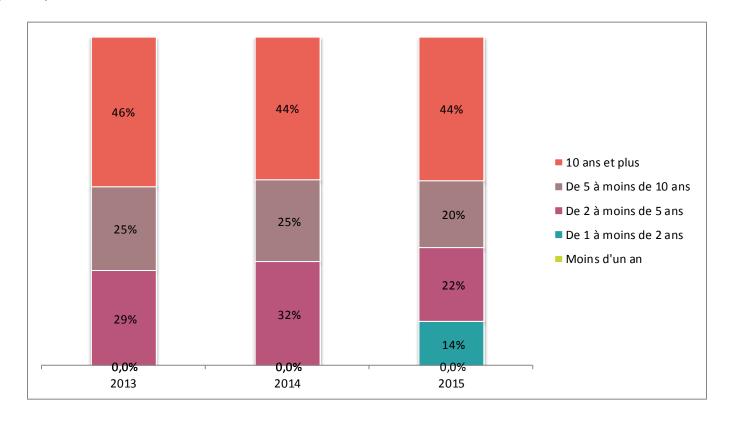




#### **Ancienneté**



Répartition des TH selon l'ancienneté (en pourcentage de TH)



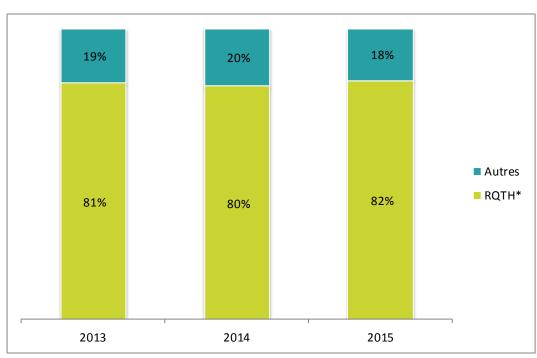




#### Catégorie de handicap

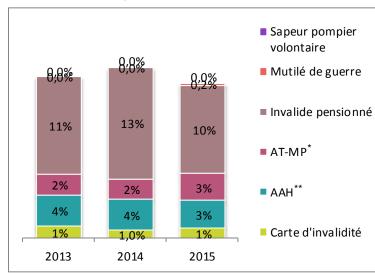


#### Répartition des TH selon la catégorie du handicap (en pourcentage de TH)



<sup>\*</sup> Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

#### Détail de la catégorie « Autres »



<sup>\*</sup> Accident du travail et maladie professionnelle



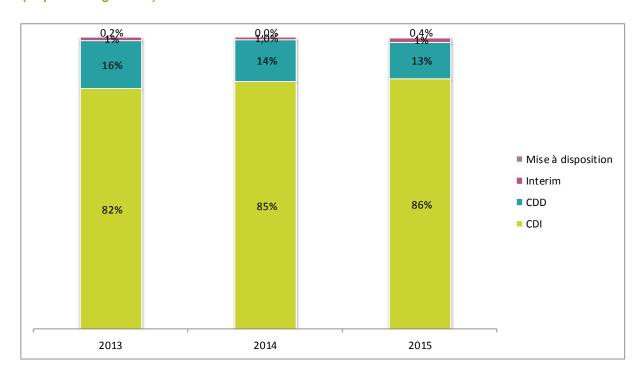
<sup>\*\*</sup> Allocation aux adultes handicapés



#### Contrat de travail



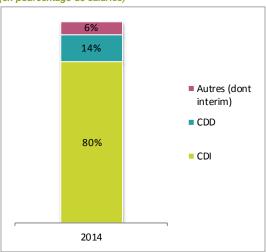
Répartition des TH selon le type de contrat de travail (en pourcentage de TH)



#### Ensemble des salariés de la branche professionnelle

#### Répartition des salariés selon leur contrat de travail

(en pourcentage de salariés)



Source: INSEE DADS - Données 2014 - Traitements AGEFOS PME

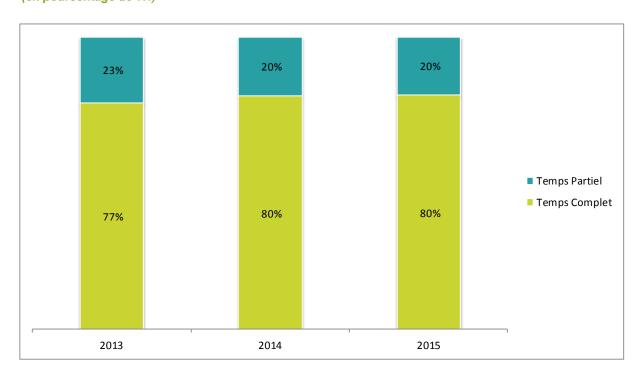




#### Temps de travail



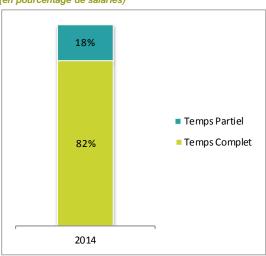
#### Répartition des TH selon le temps de travail (en pourcentage de TH)



#### Ensemble des salariés de la branche professionnelle

#### Répartition des salariés selon le temps de travail

(en pourcentage de salariés)



Source: INSEE DADS - Données 2014 - Traitements AGEFOS PME







# Annexes







# Assiette d'assujettissement

L'assiette d'assujettissement est calculée selon les règles définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

#### Sont pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile. Ils sont pris en compte intégralement dans l'effectif s'ils sont présents dans l'établissement au 31 décembre de l'année concernée et au prorata de leur durée hebdomadaire de travail s'ils sont à temps partiel. Ils ne comptent pas du tout s'ils sont partis avant le 31 décembre.
- sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois :
  - les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée
    (CDD) ou d'un contrat de travail intermittent;
  - les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure pendant au moins 1 an et présents au 31 décembre;
  - les intérimaires :
  - les saisonniers :

Exemple : Pour un salarié présent 3 mois : il compte pour 3/12ème

- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont comptabilisés en fonction du nombre d'heures prévues au contrat.

#### Sont exclus du calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les remplaçants en CDD, intérim ou mis à disposition, de salariés inscrits à l'effectif;
- les stagiaires de la formation professionnelle en alternance;
- les apprentis ;
- les salariés sous contrat de professionnalisation ;
- les salariés en contrat aidé.
- pour les groupements d'employeurs: les salariés mis à disposition par ceux-ci en référence à l'article 89 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article L.1253-8-1 du code du travail).

Le nombre des bénéficiaires devant être employés au titre de 2016 : il est calculé en multipliant votre effectif d'assujettissement par 6 %, sauf pour Mayotte par 2% (arrondi à l'entier inférieur).





Accord de branche, groupe, entreprise ou établissement

Un accord collectif relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, de mutilés de guerre et assimilés peut être conclu au niveau d'une branche professionnelle, d'un groupe, d'une entreprise ou d'un établissement.

L'application de cet accord vaut respect de l'obligation d'emploi. L'établissement est donc exonéré de tout versement éventuel d'une contribution à l'AGEFIPH, mais doit néanmoins remplir le formulaire de déclaration d'emploi de travailleurs handicapés afin de calculer le montant de la contribution théorique qui aurait éventuellement dû être payée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord. Ce calcul est nécessaire pour la détermination et le réajustement annuel du budget prévisionnel de l'accord, comme pour le contrôle de son application.

L'accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement :

- un plan de maintien dans l'entreprise ;
- un plan d'embauche en milieu ordinaire ;
- · et au moins une des actions suivantes :
  - o un plan d'insertion et de formation;
  - o un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

L'accord doit être agréé par l'autorité administrative





#### **Emploi direct**

Le calcul des unités bénéficiaires (UB) résulte du produit :

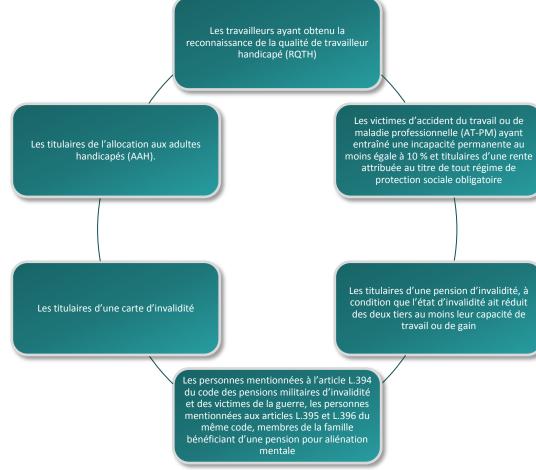
- du temps de travail;
- · de la période de présence ;
- · de la validité de la reconnaissance du handicap.

Le temps de travail vaut 0,5 si le salarié est à temps partiel avec une temps de travail strictement inférieur à 50%, et 1 sinon

La période de présence dans l'année vaut 1 si le salarié est présent toute l'année. Sinon, elle est égale au quotient du nombre de jours calendaires de la période de présence sur le nombre de jours de l'année.

La validité de la reconnaissance du handicap est nulle si elle est attribuée après le départ du bénéficiaire ou si elle expire avant l'embauche du bénéficiaire. Le nombre d'UB calculé est par conséquent nul.

Sinon, soit la reconnaissance est valable au 31 décembre ou à la date de départ du bénéficiaire et sa validité vaut 1, soit sa valeur équivaut au quotient du nombre de jours calendaires de la période de présence du bénéficiaire pendant lesquels la reconnaissance n'est pas expirée, sur le nombre de jours calendaires de la période de présence du bénéficiaire. Le salarié doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes :



Octobre 2017

Source: AGEFIPH / DIRECCTE - Cerfa DOETH - Notice explicative





# Sous-traitance au secteur protégé ou adapté

Cette modalité de mise en œuvre ne peut exonérer l'établissement que dans la **proportion de 50%** de son obligation d'emploi.

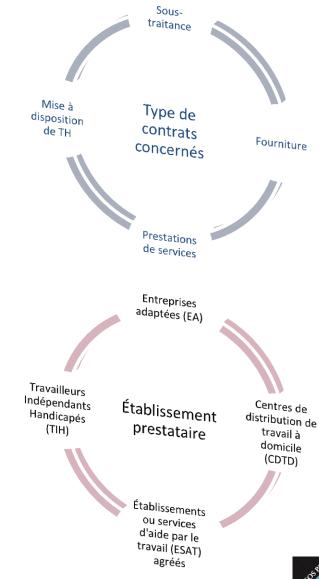
Le calcul des unités bénéficiaires est le suivant :

1. Pour les contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services, avec les EA,CDTD, ESAT ou TIH :

(Prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations – Coût des matières premières, produits, matériaux consommation et des frais de vente) / (2000 x Taux horaire du SMIC)

 Pour les contrats de mise à disposition de bénéficiaires par des EA, CDTD ou des ESAT :

(Prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations – Coût des matières premières, produits, matériaux consommation et des frais de vente) / (1600 x Taux horaire du SMIC)





Source: AGEFIPH / DIRECCTE - Cerfa DOETH - Notice explicative



# Accueil de stagiaires handicapés

Pris en compte dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement.

#### Peuvent être retenus :

- les stages de formation professionnelle ;
- les stages organisés par l'AGEFIPH ou prescrits par Pôle Emploi;
- les stages en alternance dans le cadre de la scolarité du 2nd degré;
- les stages d'étudiants dans le cadre d'un cursus d'enseignement supérieur;
- l'accueil en période d'observation ou de parcours de découverte d'élèves handicapés de moins de 16 ans de l'enseignement général (collège ou lycée) pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap (PCH), l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH);
- les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Dans tous les cas, une convention doit être conclue entre l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle.

Le calcul des unités bénéficiaires associées aux stages est le suivant :

Nombre d'heures du stage ou de la PMSMP / durée annuelle du travail applicable dans l'établissement (en heures)





# Les catégories de handicap

La loi du 11 février 2005 est l'une des principales lois sur les droits des personnes handicapées, depuis la loi de 1975.

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Pourtant, présenter un problème de santé ou une déficience ne suffit pas pour être reconnu officiellement comme personne handicapée. La reconnaissance du handicap est indispensable pour bénéficier d'un certain nombre d'aides spécifiques.

Les catégories de travailleurs reconnus handicapés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10%, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics,
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article <u>L. 394 du code des</u> pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

- Les bénéficiaires mentionnés aux articles <u>L. 395</u> et <u>L. 396</u> du même code
- les sapeurs pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH).





#### Service Observatoires d'AGEFOS PME



#### Le service Observatoire d'AGEFOS PME

Le service Observatoire d'AGEFOS PME a été créé à l'issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2003.

Appui technique pour les branches professionnelles, ses experts interviennent aux cotés des partenaires sociaux pour les accompagner dans leurs projets d'observation et d'ingénierie de certification.

Le service Observatoire produit également les études et enquêtes nationales réalisées par AGEFOS PME (Perspectives, Baromètre Repérage Flash Emploi...).

Ses domaines d'expertise sont les suivants :



#### L'équipe Observatoire

#### **Stéphane Phan**

**Responsable** sphan@agefos-pme.com

#### **Amandine Roche**

Chargée d'études aroche@agefos-pme.com

#### **Romain Sabatté**

Chargé d'études rsabatte@agefos-pme.com

#### Marine M'Bedi

Chargée d'études mmbedi@agefos-pme.com

#### Jérôme MAUDUIT

Chargé d'études jmauduit@agefos-pme.com

#### Isabelle Libert

Chargée de mission Certification ilibert@agefos-pme.com

#### **Capucine Dujardin**

Chargée de projets Cdujardin@agefos-pme.com





#### **AGEFOS PME**

# AGEFOS PME, votre conseiller Emploi-Formation professionnelle, partout en France

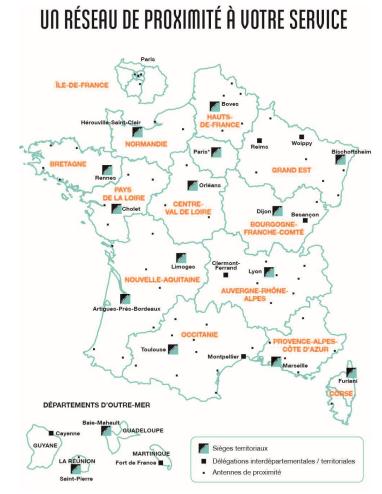
AGEFOS PME, 1<sup>er</sup> réseau gestionnaire des fonds de la formation professionnelle en France, couvre près de 340 000 entreprises, dont 90 % sont des entreprises de moins de 10 salariés, et plus de 6 700 000 salariés au plus près des enjeux de chaque territoire.

AGEFOS PME agit auprès des entreprises adhérentes, dont 51 branches ou secteurs professionnels, pour simplifier la formation et l'emploi, conseiller et informer les dirigeants sur l'ensemble des dispositifs dont ils peuvent bénéficier, mutualiser les moyens disponibles au service de la formation des salariés et mobiliser des financements régionaux, nationaux et européens pour aider l'investissement formation des TPE-PME.

**Plus d'informations sur le site AGEFOS PME :** www.agefospme.com

Retrouvez-nous sur Twitter: http://twitter.com/AGEFOSPME





AGEFOS PME - sis 187, quai de Valmy - 75010 PARIS. siret n° 301 761 987 00330 - code NAF 9499Z

agréé par arrêté ministériel du 24.01.1973, renouvelé le 20.09.2011 et modifié le 02.02.2015, et habilitée à collecter la taxe d'apprentissage par arrêté du 23.11.2015

www.agefos-pme.com

