

S U P P L E M E N T

# BREF

## ILE-DE-FRANCE

### LA SITUATION DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR RAPPORT À L'EMPLOI ET AU CHOMAGE EN ILE-DE-FRANCE

#### LES PRINCIPAUX RESULTATS

- Au niveau national, les personnes âgées de 15 à 64 ans, titulaires d'une reconnaissance administrative de leur handicap représentent 5% de l'ensemble de la population. Plus de la moitié sont inactives.

- Les établissements privés de 20 salariés ou plus et les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière doivent employer des personnes handicapées à hauteur de 6% de leur effectif.

- Pour s'acquitter de leur obligation, les entreprises privées peuvent employer directement des personnes, passer des contrats de sous-traitance auprès d'entreprises adaptées ou d'Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT), négocier un accord agréé ou payer une contribution à l'Agefiph.

- En Ile-de-France, près de 4 établissements sur 10 remplissent cette obligation par le paiement d'une contribution financière à l'Agefiph.

- Près de 1900 établissements ont signé un accord agréé.

- Près de 40 000 salariés handicapés sont déclarés par les établissements privés assujettis à la loi en Ile-de-France

Les lois de 1975, 1987 et 2005 ont fait de l'intégration professionnelle des personnes handicapées un objectif fort des politiques publiques de l'emploi en imposant notamment aux entreprises une obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Cependant, la connaissance de la situation face à l'emploi et au chômage des personnes handicapées se heurte à la fiabilité des systèmes d'information.

En Ile-de-France, la recherche par les entreprises d'une main d'œuvre souvent très qualifiée rend plus délicat l'accès à l'emploi de personnes handicapées qui sont, dans l'ensemble, moins qualifiées.

La négociation d'un accord spécifique afin de faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés a concerné un établissement francilien sur dix.

L'analyse de ces textes permet de mieux cerner les freins et les points d'appui à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.



## LA CONNAISSANCE DE LA SITUATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

La connaissance statistique de la population handicapée et de sa situation par rapport à l'emploi est délicate et très incomplète. Elle dépend, notamment, de la définition adoptée de la population handicapée et de la qualité des systèmes d'information.

Dans une étude nationale récente, l'INSEE<sup>1</sup> distinguait deux acceptations de la population handicapée :

- une définition administrative qui recense l'ensemble des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (cf. encadré)
- une définition plus large qui y ajoute l'ensemble des personnes déclarant avoir un problème de santé depuis au moins 6 mois et rencontrer des difficultés importantes dans leurs activités quotidiennes ou vis-à-vis du travail ou ayant eu un accident du travail dans l'année.

Pour le 1<sup>er</sup> groupe, on recensait à l'échelon national 1,8 million de personnes de 15 à 64 ans vivant à domicile (hors institutions spécialisées), soit 5% de la population totale de 15 à 64 ans. En prenant la définition la plus large on arrivait à un total de 9,6 millions.

Plus de la moitié des personnes titulaires d'une reconnaissance administrative de leur handicap étaient inactives, 35% étaient en emploi, soit plus de 600 000 personnes, et 9% étaient au chômage, soit un peu moins de 200 000 personnes. Parmi les personnes qui travaillaient, près de 7 sur 10 étaient salariées dans le secteur privé, 2 sur 10 dans la fonction publique et une personne sur 10 était non salariée.

L'étude de l'INSEE révélait également que la part des personnes handicapées parmi les salariés des petits établissements était moins importante que dans les plus grands : 2,3% contre 2,8% pour les établissements de 20 salariés et plus. Au total, les trois quarts des salariés du secteur privé travaillaient dans des établissements de 20 salariés et plus, soit un peu plus de 300 000 personnes<sup>2</sup>.

Ce cadrage national ne peut pas être réalisé au niveau régional, faute de source statistique équivalente. Il est, notamment, impossible d'estimer le nombre global de franciliens ayant une reconnaissance administrative de leur handicap et de le comparer au nombre de personnes effectivement en emploi. Or, sans cette information, il n'est guère possible d'apprécier l'ampleur des marges de progrès qu'il est raisonnable d'espérer pour le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements soumis à l'obligation d'emploi.

Dans la suite de ce document nous analyserons les trois sources d'informations dont nous disposons au niveau régional : les données administratives de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés ; le contenu des accords d'entreprise traitant spécifiquement de l'emploi des travailleurs handicapés ; les données de

Pôle emploi sur les demandeurs d'emploi identifiés comme travailleurs handicapés.

## ▲ L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé peuvent mobiliser l'une ou plusieurs des modalités suivantes pour s'acquitter de leur obligation :

- l'embauche directe de bénéficiaires de la loi (définie par l'article L5212-13 du Code du travail)<sup>3</sup>,
- le recours à la sous-traitance en concluant des contrats avec des centres de distribution de travail à domicile, des entreprises adaptées ou des établissements ou services d'aide par le travail,
- le paiement d'une contribution financière à l'Agefiph.
- la signature d'un accord agréé<sup>4</sup> portant sur l'emploi des travailleurs handicapés

### La mise en œuvre de l'obligation d'emploi dans les établissements privés franciliens

Le nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi en Ile-de-France et ayant complété leur déclaration s'élève à plus de 20 000 pour l'année 2008.

Parmi eux, 35% remplissent leur obligation par le seul versement d'une contribution financière à l'Agefiph, 9% par de l'emploi direct exclusivement. Au niveau national, la part d'établissements s'acquittant de leur obligation par le seul versement de la contribution est plus faible (28,5% en 2007). Par contre, une proportion plus importante d'établissements remplit son obligation par le seul emploi direct (25,6%). Les particularités de l'emploi francilien peuvent en partie expliquer ces écarts (cf supra).

Plus d'un tiers des établissements assujettis utilisent les différents moyens autorisés par la loi pour remplir leur obligation, mêlant, emploi direct, contrats de sous-traitance, recours à des stagiaires ou contribution.

Modalités de la mise en œuvre de l'obligation d'emploi en IDF	%
Accord	9,2%
Emploi seul	8,6%
Contribution seule	35%
Emploi et autres modalités (contrats, contribution, stagiaires)	36,1%
Contrats et autres modalités (contribution, stagiaires,)	11%
Stagiaires et contribution	0,1%
Inconnu	0,1%
Total	100,0%

Source : Doeth 2008, Dares, extraction au 27 mai 2010.

Note de lecture : 9,2 % des établissements assujettis ont rempli leur obligation par la signature d'un accord agréé.

(1) Exploitation complémentaire de l'enquête Emploi réalisée en 2007 au niveau national. Dares. Premières Informations Premières synthèses, Nov2008, n°47-1.

(2) Ce résultat est un peu supérieur aux données administratives nationales de la DOETH qui, pour 2007, indiquaient l'emploi de 263 000 salariés.

(3) Sont reconnues bénéficiaires de cette obligation d'emploi les personnes suivantes : les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ; les victimes d'accident du travail et de maladies professionnelles (avec incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente de la sécurité sociale) ; les titulaires d'une pension d'invalidité ; les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ; les titulaires de la carte d'invalidité ; et les personnes mentionnées aux articles L394-L395 et L396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

(4) Ces textes peuvent être signés au niveau de l'établissement, de l'entreprise, du groupe, de l'UES ou de la branche mais on compte très peu d'accords de branche agréés (5 en vigueur en 2010).

Près de 1900 établissements, (soit 9% des établissements), appartenant à 600 entreprises et représentant un effectif d'assujettissement de plus de 800 000 salariés, remplissent leur obligation par la signature d'un accord agréé sur l'emploi des travailleurs handicapés dans lesquels des engagements précis sont pris.

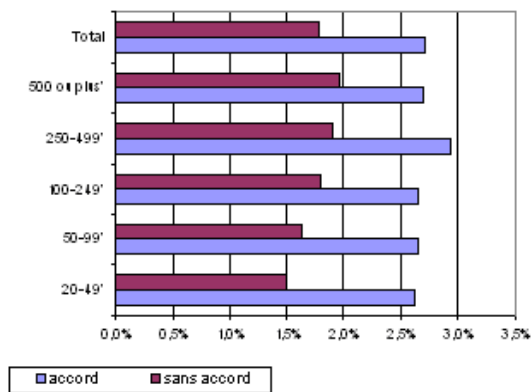
### Des taux d'emploi plus élevés dans les établissements ayant signé un accord agréé.

Les établissements ayant rempli leur déclaration en 2008 réunissent un effectif global d'assujettissement de près de 2,7 millions de salariés.

Par l'application du taux de 6%, plus de 150 000 travailleurs handicapés devraient y être employés. Dans les faits, l'emploi est comptabilisé en unités bénéficiaires en raison des pondérations attribuées selon les caractéristiques des personnes employées dans les entreprises. On en compte plus de 55 000 dans les entreprises franciliennes, dont près de 50 000 sont employées directement. L'écart entre le nombre théorique de personnes handicapées que les entreprises devraient employer et le nombre effectivement comptabilisé est donc important.

Le taux d'emploi brut (calculé en rapportant le nombre d'unités bénéficiaires associées à l'emploi direct, la sous-traitance ou l'accueil de stagiaires, à l'effectif d'assujettissement) s'élève globalement à 2%. Il est plus élevé dans les établissements ayant signé un accord agréé (2,7%) que dans les établissements sans accord (1,8%). C'est pour les plus petits établissements que l'écart est le plus fort entre les établissements avec ou sans accord.

Taux d'emploi selon la taille de l'établissement ( %)



Source : Doeth2008, Dares, extraction 27 mai 2010

Hors, accord, les grands établissements ont les taux d'emploi les plus forts. Près de 80% des salariés travaillent ainsi dans des établissements d'au moins 100 salariés, dont 49% dans des établissements de 500 salariés ou plus. 10% travaillent dans des établissements de 49 à 20 salariés.

Les données disponibles pour la fonction publique<sup>5</sup> font apparaître un taux d'emploi direct (défini par le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et le nombre total d'agents rémunérés) de 4,02%.

(5) FIPHP, rapport d'activités 2008, Ile de France

(6) : loi 2005-102 du 11 février 2005, circulaire du 27 mai 2009.

(7) Cf sur ce point la circulaire n°2009-16 du 27 mai 2009 qui précise le contenu à respecter pour que les accords puissent être agréés ainsi que le guide méthodologique à destination des négociateurs « les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, guide méthodologique », DGEFP, Juin 2009

(8) : Le périmètre d'application des accords est très mal connu à ce jour.

## LES ACCORDS AGREES SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les agréments<sup>6</sup> demandés par les entreprises pour les accords sur les travailleurs handicapés sont délivrés par les services des DDTEFP.

L'agrément est attribué lorsque les accords remplissent un certain nombre de conditions sur l'embauche, l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Les entreprises s'engagent globalement à augmenter leur taux d'emploi de personnes handicapées<sup>7</sup>. L'agrément est en général valable 3 ans et les entreprises doivent transmettre un bilan annuel de l'application de l'accord.

### Un nombre limité d'accords ?

Entre 2006 et 2008, environ 70 accords spécifiques portant sur les travailleurs handicapés ont été déposés chaque année en Ile de France. Ces accords peuvent être signés au niveau de l'entreprise mais aussi du groupe ou de l'UES réunissant de nombreux établissements. Parmi ceux-ci, une minorité a fait l'objet d'une demande d'agrément. On note toutefois une montée en charge progressive du nombre d'accords agréés

Les accords sont le plus souvent négociés au siège des très grandes entreprises (plus de 1000 salariés). Ils concernent divers établissements qui peuvent être situés sur plusieurs départements (dans et hors Ile-de-France)<sup>8</sup>. Paris et les Hauts de Seine concentrant un grand nombre de sièges sociaux d'entreprises, la plupart des textes y sont signés.

### Secteurs d'activité les plus représentés pour la signature des accords spécifiques sur les travailleurs handicapés déposés entre 2006 et 2008.

NES36	%
E3 Industries de biens d'équipement électriques/électroniques	4%
H0 Construction	4%
N4 Recherche et développement	4%
J2 Commerce de gros	4%
N3 Services opérationnels	4%
K0 Transports	5%
L0 Activités financières	8%
P1 Hôtels et restaurants	11%
G2 Production/distribution d'eau, de gaz et d'électricité	13%
N2 Conseil et assistance	17%
<b>total</b>	<b>100%</b>

Source : Dares/DDTEFP, bases gestion des accords 2006-2008.

Note de lecture : 17% des accords spécifiques sur les travailleurs handicapés déposés entre 2006 et 2008 ont été signés dans des entreprises du secteur du conseil et de l'assistance.

La circulaire du 29 mai 2009 est venue rappeler les éléments indispensables ou conseillés pour l'obtention de l'agrément :

- la réalisation d'un état des lieux,
- l'élaboration d'un plan d'action prévoyant un plan d'embauche et deux actions choisies parmi les suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'emploi,
- la mise en place d'une structure de pilotage dédiée

- le suivi de l'accord.

L'analyse du contenu des accords permet d'en souligner certaines spécificités.

Peu de textes s'appuient sur un état des lieux détaillé de la situation de l'entreprise. Néanmoins, quelques accords mentionnent les spécificités des emplois de l'entreprise, qui rendent le recrutement de travailleurs handicapés plus difficile. Ainsi, certains accords mentionnent les difficultés d'accès des personnes handicapées aux métiers à contraintes physiques et horaires (station debout, horaires décalés, port de charge, emplois saisonniers). D'autres insistent sur le décalage existant entre les métiers très qualifiés de l'entreprise et le faible niveau moyen de qualification des personnes handicapées<sup>9</sup>.

### Les plans d'embauches

Ils sont rendus obligatoires par la loi. L'objectif général est de réaliser des embauches afin de faire augmenter le taux d'emploi. Le plus souvent, tous les postes sont ouverts au recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais certains accords « fléchent » certains postes ou prévoient que les fiches de postes affichent leurs contraintes particulières ou leur niveau d'accessibilité.

Le recrutement sous contrat à durée indéterminée est généralement privilégié même si le recours à des contrats à durée déterminée ou à des missions d'intérim peut être prévu.

### Les filières de recrutement

La question centrale des modes de recrutement des personnes handicapées est traitée souvent de la même façon par les entreprises. Elles affichent la volonté de développer des partenariats avec les organismes spécialisés sur le thème du handicap (Handipass, PDITH...) sans qu'une expérience n'existe déjà.

Certaines veulent sensibiliser également les agences d'intérim et les cabinets de recrutement. Mais on sent que les entreprises n'ont pas d'expérience dans ce domaine et que, d'une certaine manière, tout reste à faire. Quand elle existe, la mission handicap de l'entreprise est au cœur du dispositif d'embauche avec les services de ressources humaines (RH).

Le passage par des recrutements en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation est perçu comme un moyen de trouver une main d'œuvre handicapée et de pouvoir la former et la qualifier pour l'adapter aux besoins de l'entreprise. Cependant, dans les faits, le recours à ces contrats reste très marginal<sup>10</sup>.

La mise en place de partenariats avec des écoles accueillant des étudiants handicapés apparaît comme un moyen de pouvoir recruter une main d'œuvre mieux formée. La possibilité d'accueillir dans leurs propres structures de formation des jeunes handicapés est quelquefois proposée. De façon générale, les accords révèlent des intentions de nouer des partenariats plutôt que des pratiques instituées. Cependant, quand ils existent, ces partenariats sont consolidés par les

entreprises qui y voient un moyen de faciliter la recherche de candidats à embaucher.

On peut avoir l'impression que les entreprises semblent privilégier l'embauche de salariés jeunes et en cours de formation ; ce qui peut être problématique pour les demandeurs d'emploi handicapés plus âgés et plus anciennement inscrits au chômage. Cependant, des partenariats avec Pôle emploi sont mentionnés, mais ils ne sont pas véritablement détaillés.

Les efforts ainsi prévus dans les accords se traduisent par des taux d'emploi plus élevés. Parmi les établissements qui ont déposé un accord, 73% déclarent employer des personnes handicapées contre 47% pour ceux qui n'ont pas d'accord.

### Les plans de maintien dans l'emploi

Parmi les autres axes à choisir, les entreprises peuvent sélectionner les plans de maintien dans l'emploi. Cependant, ces derniers apparaissent souvent peu développés et s'appuient rarement sur des expériences antérieures de maintien dans l'emploi des salariés. Le plus souvent les textes se limitent à préciser les acteurs impliqués (médecins du travail, assistante sociale, partenaires extérieurs comme les Services d'Aide au maintien dans l'Emploi (Sameth)) et rappellent les procédures à suivre sans s'appuyer sur des cas déjà traités.

Pourtant, les données disponibles concernant les avis d'inaptitudes prononcés par les médecins du travail révèlent l'importance de l'enjeu. Ainsi, en 2007 en Ile-de-France, 7% des salariés vus par un médecin du travail ont été déclarés inaptes ou aptes avec restrictions/aménagements de poste (soit plus de 200 000 salariés). Le très faible recours aux services d'aide au maintien dans l'emploi qui informent, conseillent et mobilisent des aides techniques ou financières, ou aux services de prévention de la désinsertion professionnelle de la Cramif vient souligner cet aspect.

### ▲ LE PROFIL DES SALARIÉS HANDICAPÉS

Pour l'année 2007, la DOETH décrit le profil de 46 000 salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi<sup>11</sup>. Les hommes sont majoritaires (60%). Les plus de 50 ans représentent plus de 40% des salariés.

La proportion des salariés à temps partiel (23%) est près de deux fois plus importante chez les travailleurs handicapés que chez les salariés non handicapés (14% selon l'enquête Emploi en continu de l'Insee).

Les postes occupés sont principalement des postes d'employés administratifs d'entreprise. Parmi les postes d'ouvriers, ce sont les ouvriers qualifiés de type industriel qui, dans l'ensemble, sont les plus nombreux. Un travailleur handicapé sur cinq occupe un poste de profession intermédiaire et 13% sont cadres.

Du côté des fonctions publiques, hospitalière, territoriale et d'Etat, on dénombre plus de 67 000 bénéficiaires qui, pour 80% d'entre eux, ont plus de 40 ans.

(9) Des entretiens qualitatifs menés avec des responsables des ressources humaines d'entreprises ayant signé des accords agréés ont souligné ces difficultés, établissant une nette distinction entre les établissements non franciliens et les sièges situés en Ile-de-France : l'emploi de personnes handicapées est rendu plus difficile dans les établissements siège en raison du niveau de qualification exigé.

(10) Ce constat est confirmé par une enquête d'Opcalia auprès de ses membres, les entreprises et le handicap, Opcalia.

(11) Rappelons que ce chiffre est d'un côté sous-estimé, mais qu'en plus, il ne concerne pas nécessairement des salariés travaillant effectivement en Ile-de-France, il peut s'agir de salariés déclarés par une entreprise dont le siège est en Ile-de-France mais dont l'établissement est en province.

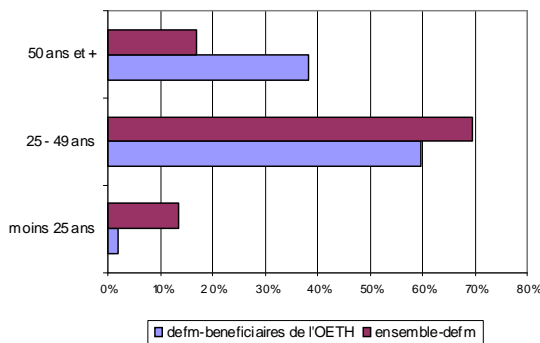
## ▲ LA SITUATION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU REGARD DU CHÔMAGE

Connaître précisément le nombre de personnes handicapées au chômage n'est pas facile. Si plus de 26 000 demandeurs d'emploi (CAT A,B,C) bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont enregistrés à Pôle emploi à fin 2009, ce chiffre ne recouvre pas la totalité des personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Une partie des demandeurs d'emploi ne semblent pas déclarer lors de leur inscription qu'ils bénéficient de l'obligation d'emploi. De plus, toutes les personnes handicapées au chômage ne sont pas nécessairement inscrites à Pôle Emploi.

Si l'on se réfère aux données disponibles sur les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi inscrites à Pôle Emploi, on peut noter que, en 2009, leur nombre a augmenté de 11% ; ce qui reste bien inférieur à l'augmentation du nombre global de demandeurs d'emploi (19%). L'augmentation francilienne a cependant été plus forte que la hausse nationale.

Leur répartition départementale est assez différente de celle des demandeurs d'emploi non handicapés, avec une nette sous représentation de Paris (17% contre 25%) et une surreprésentation du Val-de-Marne (13% contre 10%) et de la Seine-Saint-Denis (18% contre 16%).

### Répartition par âge des demandeurs d'emploi (%)



En Ile de France comme au niveau de la France entière, la proportion des demandeurs d'emploi de longue durée parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi est beaucoup plus forte : la moitié contre 1/3 des non bénéficiaires.

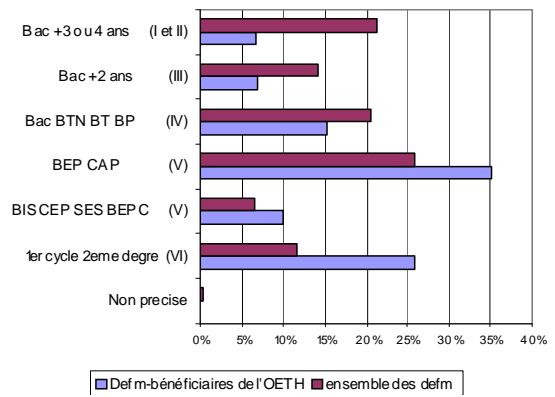
Ils se distinguent aussi par leur motif d'inscription au chômage : ils entrent moins souvent pour des licenciements économiques, des fins de mission d'intérim, mais plus souvent pour des reprises d'activité après interruption. A noter le poids fort des autres motifs qui peut renvoyer pour partie à des licenciements pour inaptitude<sup>12</sup> qui n'ont pas été déclarés en tant que tels.

Enfin, ils sont caractérisés par un niveau de formation plus faible : près de 9 demandeurs sur 10 sont sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou moins contre 6 sur 10 pour les demandeurs non bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

(12) Pour pouvoir licencier un salarié pour lequel le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude, l'employeur doit se trouver dans l'impossibilité démontrée de le reclasser au sein de l'entreprise ou du groupe. L'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement. L'impossibilité de reclassement devient à la fois condition indispensable et cause déterminante de la rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude.

(13) actualisation à fin 2009 des données publiées par Prachis dans 'le positionnement des DEFM TH dans la demande d'emploi', décembre 2008

### Les niveaux de formation des demandeurs d'emploi (%)



Source : Pôle Emploi/Dares, données décembre 2009

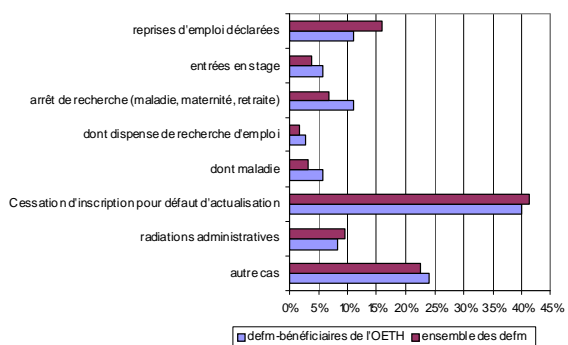
Les métiers sur lesquels se positionnent le plus les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont (<sup>13</sup>) :

- employés administratifs d'entreprise
- agents d'entretien
- conducteurs de véhicule
- employés de maison
- agents de gardiennage et de sécurité
- employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie
- secrétaire

Sur tous ces métiers, le niveau de formation des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi est inférieur à celui des demandeurs non bénéficiaires.

Pour les 33 000 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation sortis au cours de l'année, le motif principal est, comme pour les non bénéficiaires, la cessation d'inscription pour défaut d'actualisation (40%).

### Les motifs de sortie des demandeurs d'emploi (%)



Source : Pôle Emploi/Dares, données décembre 2009

Au-delà de ce point commun, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sortent plus fréquemment que les non bénéficiaires pour des

raisons de maladie ou d'invalidité qui ont mis fin aux recherches (6% contre 3%) ou pour des entrées en stage (6% contre 4%). A l'inverse, ils sortent moins souvent pour reprise d'emploi (11% contre 16%).

**Source bibliographique** : DARES, Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, édition 2009.

Hélène Chamboredon, avec la collaboration de Michèle Spata et Georges Perez

## METHODOLOGIE : LES SOURCES UTILISEES

La présente étude a été réalisée à partir de différentes sources :

La base régionale des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2007. Elle est constituée des déclarations, concernant la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année écoulée, que chaque établissement privé de 20 salariés ou plus doit compléter et renvoyer au plus tard le 15 février de chaque année adresser à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cependant, l'exploitation à des fins statistiques de cette base administrative ne va pas sans problème :

- Tous les salariés employés ne sont pas systématiquement enregistrés individuellement, soit parce que les établissements n'ont pas renvoyé les informations, soit que la saisie soit techniquement impossible dans l'application. Ainsi, pour près de 45 000 unités bénéficiaires employées, 38 000 salariés seulement sont enregistrés dans la base. Sachant que l'information est plus difficilement enregistrable pour les établissements les plus gros employant le plus grand nombre de personnes handicapées, cela introduit un biais dans l'analyse des données.
- Par ailleurs, l'Ile-de-France se caractérise par un nombre important de sièges sociaux d'entreprise qui peuvent compléter une déclaration pour l'ensemble des établissements rattachés. Les salariés déclarés en Ile-de-France peuvent être en réalité employés dans des établissements hors Ile-de-France. A ce jour, il n'y a pas de possibilité de les isoler.

A partir de la base, est calculé le nombre d'unités bénéficiaires au sens de la loi : le mode de décompte des salariés présents pourra être pondéré en fonction du type de contrat, de son âge, de la durée de sa reconnaissance. Ainsi, par exemple, un salarié handicapé intérimaire compte au prorata de son temps de travail. A un salarié ne correspond donc pas nécessairement une unité bénéficiaire.

Autre source mobilisée, les bases de données Pôle Emploi sur les demandeurs d'emploi. Les travailleurs handicapés peuvent, à leur inscription à Pôle Emploi, déclarer qu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cependant, ils ne le font pas systématiquement et le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi est sans doute sous-estimé.

Pour le repérage et l'analyse des accords, deux sources ont été utilisées :

- La base gestion des accords qui permet d'avoir accès aux informations concernant l'ensemble des accords déposés dans les directions départementales dans l'année. Le département de dépôt, le ou, les thèmes traités, les signataires...sont parmi les informations exploitables.
- La base accentweb qui permet d'accéder aux textes mêmes des accords déposés. Depuis 2006, lors du dépôt des accords, les entreprises ont obligation de déposer en version papier et en version numérique les textes, ce qui permet d'alimenter cette base.

### **Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France**

66, rue de Mouzaïa – 75935 Paris Cedex 19 – Tél. 01 44 84 26 99

Directeur de la publication : Joël Blondel

Réalisation : Service études, statistiques et évaluations / [dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr](mailto:dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr)

Diffusion : Service communication et documentation