

# BREF *Thématique*

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

## L'ANALYSE DES BILANS D'ACCORDS PARISIENS SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

### **LES PRINCIPAUX RESULTATS**

- 32 accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ont été agréés par l'unité territoriale parisienne de la Direccte en 2006 et 2007.
- Ils émanent de très grandes entités : le périmètre d'un accord parisien moyen est en effet de 15 000 salariés.
- Trois ans plus tard, les engagements contenus dans ces accords ont globalement été tenus : 1 881 embauches de travailleurs handicapés ont ainsi été réalisées, soit 59 recrutements par accord en moyenne.
- Les entreprises et les groupes parisiens ont dépensé en moyenne plus de 4 millions d'euros pour promouvoir l'emploi de travailleurs handicapés.
- Ces sommes ont d'abord permis la mise en place d'une « mission handicap » d'entreprise ou de groupe.
- Elles ont également été utilisées pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés déjà présents au moment de la signature de l'accord.
- Elles peuvent aussi avoir été consacrées à des actions de communication ou de sensibilisation des salariés, dont l'impact est difficile à mesurer.
- En fin d'accord, le taux d'emploi global a augmenté d'un demi point en moyenne pour atteindre 3,1 %.

*Depuis la loi du 10 juillet 1987, les établissements de 20 salariés et plus sont soumis à une Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH), égale à 6 % de leur effectif salarié. Plusieurs modalités sont ouvertes pour remplir cette obligation, parmi lesquelles la signature d'un accord agréé par l'autorité administrative. Dans ce cas, les entreprises ont alors la possibilité d'utiliser le montant qui aurait dû être versé à l'Agefiph comme budget pour mettre en œuvre « en interne » (dans l'entreprise ou le groupe) une politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.*

*Durant la mise en œuvre de l'accord, et surtout lorsqu'il arrive à terme, les unités territoriales de la DIRECCTE (ex-DTEFP) effectuent un bilan : contrôle des dépenses effectuées et de la réalisation des objectifs fixés par l'accord, dans l'optique notamment d'un éventuel renouvellement de l'accord, mais aussi dans celle d'un reversement à l'Agefiph de sommes affectées à des dépenses non imputables sur le budget de l'accord.*

*L'étude qui suit vise à présenter les résultats issus de l'exploitation des bilans des accords déposés à Paris en 2006 et 2007. Elle vise également à nourrir la réflexion sur les outils d'analyse à mettre en place.*



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
D'ILE-DE-FRANCE

## ▲ Un moyen de satisfaire l'obligation d'emploi

Quatre modalités sont offertes par la loi aux établissements pour remplir leur obligation d'emploi :

- l'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi<sup>1</sup>,
- la passation de contrats avec des entreprises adaptées ou des établissements du secteur protégé,
- le paiement à l'Association de Gestion du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) d'une contribution dont le montant varie en fonction de l'obligation<sup>2</sup>,
- la signature d'un accord agréé par l'autorité administrative.

Au total pour l'Ile-de-France, environ 180 accords agréés étaient en cours en 2011, dont 62 à Paris. Il faut rappeler qu'un seul accord peut concerner un très grand nombre d'établissements distincts. Par exemple en Ile-de-France, près de 2 000 établissements se déclarent sous accord en 2008. Ces établissements déclaraient un effectif global d'assujettissement de 800 000 salariés et près de 19 400 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les secteurs des activités financières, de l'information et de la communication, du commerce et de la réparation automobile concentrent la moitié des effectifs.

Cette modalité « contractuelle » existe depuis la loi du 10 juillet 1987 et certaines entreprises se sont engagées dans cette démarche dès cette période. Cependant, le nombre d'établissements assujettis couverts par un tel accord a connu à partir de 2006 une croissance régulière, parallèlement à l'application des nouvelles modalités de calcul de la contribution Agefiph, qui ont abouti dans une majorité de situations à des augmentations conséquentes du montant à lui verser.

La mise en œuvre des accords agréés fait l'objet d'une évaluation, en cours et surtout à la fin de la période de validité de l'accord. Cette évaluation doit permettre de répondre à un certain nombre d'interrogations : les engagements pris sont-ils tenus dans l'ensemble ? Combien de travailleurs handicapés ont-ils été embauchés par ce biais ? Combien ont bénéficié d'un maintien dans l'emploi... Cependant, les réponses ne vont pas forcément de soi et supposent, en amont, de construire un outil d'analyse des bilans adapté.

## ▲ L'étude de 32 accords parisiens

L'étude porte sur la totalité des 32 accords agréés par la DDTEFP de Paris qui ont commencé en 2006<sup>3</sup> ou 2007. Par rapport à l'ensemble des accords en cours, le champ est biaisé pour deux raisons : d'une part les entreprises ou groupes ayant leur siège à Paris sont différents de ceux qui ont leur siège ailleurs (ils sont en particulier de plus grande taille). D'autre part ces textes émanent d'entreprises qui ont fait le choix d'une mise en œuvre de l'obligation par un accord agréé dès l'entrée en application de la loi de 2005. La progression du champ des établissements couverts par cette modalité s'est poursuivie en 2008 et 2009.

La circulaire du 25 mars 1993, puis celle du 29 mai 2009 non opposable pour ces textes, sont venues encadrer la négociation et le contenu des textes : elles rappellent les éléments conseillés ou nécessaires à l'obten-

tion d'un agrément : la réalisation d'un état des lieux, l'élaboration d'un plan d'actions qui prévoit obligatoirement un plan d'embauche et deux actions choisies parmi les suivantes : plan d'insertion et de formation ; plan d'adaptation aux mutations technologiques et plan de maintien dans l'emploi. La mise en place d'une structure de pilotage dédiée et le suivi de l'accord sont également obligatoires.

Malgré ces indications, les engagements pris dans les accords dépendent du contenu de la négociation ; les bilans d'accords ne sont donc, par nature, jamais comparables les uns aux autres au départ. Par exemple, certains vont afficher des engagements d'embaucher en CDI, quand d'autres privilégieront des CDD longs ou d'autres des stagiaires en alternance. Pour permettre l'analyse, il faut donc construire les outils de comparaison. Dans les documents exigés par l'unité territoriale (UT) de Paris de la Direccte pour le bilan figurent aussi des données financières, celles-ci un peu plus formatées, sur le niveau et la nature des dépenses engagées affectées à tel ou tel thème (pilotage de l'accord / aménagements de postes...).

C'est à partir de la lecture des dossiers complets qu'une grille de recueil des informations pertinentes des accords et des bilans, à la fois sur les aspects financiers et qualitatifs, a été construite. Les données des 32 accords débutant en 2006 et 2007, tous arrivés à terme à ce jour, ont ensuite été saisies dans cette base<sup>4</sup>.

## ▲ Des accords négociés dans de très grandes entreprises ou groupes

La majorité des accords analysés a été négociée dans les secteurs des activités financières et d'assurance (un quart provient des banques ou assurances), des activités spécialisées, scientifiques et techniques, de l'industrie manufacturière, de l'énergie et de la production et distribution d'eau. A l'opposé, un seul a été signé par une entreprise du commerce de détail.

### Secteur d'activité des entités signataires

Secteur d'activité	Nombre total d'accords 32
Activités financières et d'assurance	8
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4
Industrie manufacturière	3
Energie	2
Production et distribution d'eau assainissement gestion des déchets et dépollution	2
Construction	2
Transports et entreposage	2
Hébergement et restauration	2
Information et communication	2
Activités de services administratifs et de soutien	2
Autres activités de services	2
Commerce, réparation d'automobiles et de motos	1

Source : Direccte IDF/UT75/SESE saisie des bilans d'accords 2006-2007

(1) Dans tout le texte, on entend par « travailleurs handicapés » les bénéficiaires de l'obligation d'emploi listés à l'article L.5212-13 du code du travail employés par l'entreprise.

(2) Ainsi, dans le cas simple d'un établissement de 1 000 salariés, son obligation d'emploi s'élève à 60 travailleurs administrativement reconnus comme handicapés. S'il justifie de l'emploi de seulement 20 « unités bénéficiaires », il est redevable d'une contribution annuelle de l'ordre de 216 000 euros soit (pour les plus grosses entreprises) 5 400 euros par bénéficiaire manquant et par an.

(3) 14 accords de tous petits établissements appartenant tous à la même chaîne de restauration ont été exclus de l'étude, car ils constituaient une exception non représentative qui aurait affecté les résultats en nombre (un « point aberrant »).

(4) Le temps de saisie des données des 32 bilans est d'environ 20 jours en équivalent temps plein.

Les accords agréés sont très majoritairement conclus au niveau de l'entreprise (25 sur 32), mais 7 sont des accords de groupe. Aucun accord d'établissement n'est présent.

Dans la plupart des cas, ils ont été négociés pour 3 ans et se sont donc terminés en 2008 et 2009.

Ces accords ont été déposés par des entreprises ou des groupes de très grande taille : plus de la moitié (18 sur 32) couvrent un périmètre d'au moins 5 000 salariés (parmi eux, 2 accords de plus de 50 000 salariés) ; seuls 6 concernent des entités de 2 000 salariés ou moins.

La proportionnalité de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à l'effectif global des entreprises, ainsi que la nécessité d'une organisation interne spécifique pour la mise en place d'un accord sur l'emploi des travailleurs handicapés peuvent expliquer cette surreprésentation des très grandes entreprises. Elles sont d'ailleurs caractérisées par des montants contributifs élevés, permettant de financer en interne une politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans un cas sur quatre (soit 8 cas), il ne s'agit pas du premier accord ; 6 de ces 8 entreprises ont même une grande ancienneté sur le sujet puisqu'il s'agit là de leur 6<sup>ème</sup> ou 7<sup>ème</sup> accord. Elles appliquent donc dans certains cas des accords depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1987. Deux autres entreprises sont passées, avant signature d'un accord, par une convention avec l'Agefiph.

Au total, il demeure malgré tout un nombre significatif d'entreprises qui s'engagent dans la démarche sans que n'apparaisse la preuve d'une réflexion antérieure sur le sujet dans le dossier.

La négociation fait l'objet d'un consensus que peu de sujets atteignent : 24 textes sur 32 sont signés à l'unanimité des syndicats présents dans l'entreprise ou le groupe et 4 par le seul syndicat présent.

26 accords sur 32 ont une durée d'application de trois ans, ce qui met en cohérence l'accord agréé avec l'obligation de négocier sur l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise. En effet, selon l'article L. 2242-13 du code du travail, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est alors portée à trois ans.

Dans 5 cas, les signataires ont souhaité porter la durée d'application du texte à quatre ou cinq ans ; le maximum s'agissant d'un accord obligatoirement à durée déterminée.

#### Obligation d'emploi au 31 décembre

	En 2006		En fin d'accord	
	Effectif d'assujettissement	Effectif TH	Effectif d'assujettissement	Effectif TH
Total	483 270	10 648	446 431	11 735
Obligation de 6%	28 996		26 785	
Moyenne	15 102	333	13 951	367
Médiane	5 369	91	5 523	135

Source : Direccte IDF/UT75/SESE saisie des bilans d'accords 2006-2007

#### ▲ L'emploi des personnes handicapées dans les entreprises sous accord agréé loin de l'obligation de 6%

A Paris, l'ensemble des 32 entreprises ou groupes sous accord agréé en 2006 et 2007 représente un effectif d'assujettissement de 483 270 salariés (travaillant aussi bien en Ile-de-France que dans d'autres régions), ce qui correspond à une obligation d'emploi de 29 000 salariés handicapés. En 2006, ces entreprises déclaraient employer 10 648 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit un taux d'emploi direct de 2,2% en moyenne.

#### ▲ Bilans des accords, quels résultats ?

En fin d'accord, le taux d'emploi direct atteint 2,6% en moyenne, soit 11 735 travailleurs handicapés pour un effectif d'assujettissement de 446 431 salariés (voir encadré sur le taux d'emploi). Avec l'emploi indirect, le taux d'emploi atteint 3,1 %.

#### Budget dépensé : des reliquats conséquents

Sur la période d'application de l'accord agréé, l'entreprise s'engage à dépenser au bénéfice d'actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés un budget au moins équivalent au montant cumulé de la contribution due à l'Agefiph.

Les dépenses effectuées pendant le déroulement des 32 accords s'élèvent ainsi à 135 millions d'euros au total, soit une moyenne de 4,2 millions par accord et une médiane de 1,4 millions.

A la fin de leur application, 20 bilans d'accord sur 32 font néanmoins apparaître un reliquat, c'est-à-dire un montant de dépenses inférieur au budget initialement prévu.

Pour 12 d'entre eux (soit plus d'un accord sur trois), ce reliquat s'élève à plus du quart du montant du budget théorique : on peut ici considérer que, du point de vue financier, l'entreprise ou le groupe n'a pas atteint l'objectif de l'accord. Pour 5 autres accords, ce reliquat est supérieur à la moitié du budget théorique (qui va de 27 000 à plus de 5,3 millions d'euros) et on peut sérieusement s'interroger, dans ces cas, sur la mise en application de l'accord.

#### Les budgets supérieurs à la contribution due à l'Agefiph

10 bilans	Contribution due à l'Agefiph	Différentiel
Total	57 013 137	9 564 089
Moyenne	5 701 314	956 409
Médiane	1 059 237	208 518

#### Les budgets inférieurs à la contribution due à l'Agefiph

20 bilans	Contribution due à l'Agefiph	Différentiel (reliquat dû)
Total	93 412 418	- 34 614 016
Moyenne	4 670 621	- 1 730 701
Médiane	1 984 272	- 467 245

Source : Direccte IDF/UT75/SESE saisie des bilans d'accords 2006-2007

#### Des embauches réalisées légèrement supérieures aux engagements pris initialement

Durant les périodes de validité des 32 accords étudiés, 1 881 embauches durables de travailleurs handi-

capés, en CDI ou CDD de plus de 6 mois, ont été réalisées au total. Chaque texte s'étant engagé en moyenne sur le recrutement de 55 travailleurs handicapés (avec des disparités importantes), la moyenne des embauches réalisées, sur une période moyenne de trois ans, atteint presque 59.

#### Embauches prévues et réalisées

	Engagement d'embauche	Embauches réalisées
Total	1 763	1 881
Moyenne	55,1	58,8
Médiane	36,5	36,0

Source : Direccte IDF/UT75/SESE saisie des bilans d'accords 2006-2007

Les embauches réalisées sont nettement supérieures aux embauches prévues dans 11 bilans sur 32, parfois de manière très significative (jusqu'à 134 embauches de plus, soit plus du double de l'objectif).

9 bilans affichent un nombre d'embauches réalisées égal au nombre d'embauches prévues, ou très proche (jusqu'à 5% de différence, souvent 1 salarié).

12 bilans sur 32 affichent en revanche un nombre d'embauches effectuées plus faible que prévu. L'écart est très variable, de 1 à 46 embauches (-10% à -78% des engagements). Dans 4 cas, l'écart est très important, supérieur à la moitié de l'objectif initial. Pour 6 accords, l'écart est relativement faible (moins du quart de l'objectif non tenu).

Les différences entre embauches réalisées et embauches prévues ne sont liées à aucune caractéristique particulière des entreprises.

22 entreprises ou groupes ont eu recours à l'alternance et 233 travailleurs handicapés ont été embauchés par ce biais. Au total, les embauches pour des durées supérieures ou égales à 6 mois sont sept fois sur dix effectuées en CDI. Les CDD de plus de 6 mois représentent moins de 20 % des recrutements et les contrats en alternance 10 % environ.

#### Types d'embauche selon la taille de l'entreprise ou du groupe

Taille	CDI	CDD	Alternance	Total
moins de 2 000 salariés	66	28	7	100%
2 000 à moins de 5 000	62	32	7	100%
5 000 à moins de 15 000	72	16	12	100%
15 000 salariés ou plus	75	14	11	100%
Total	71	18	11	100%

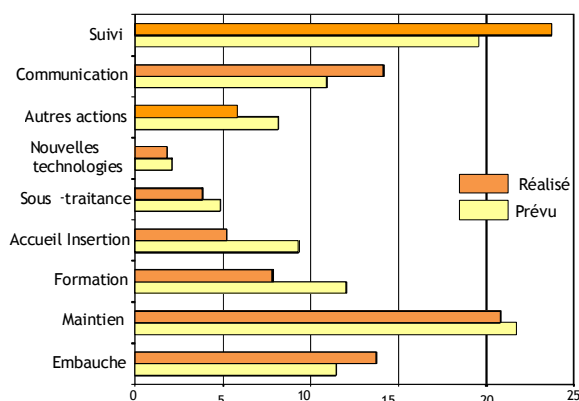
Source : Direccte IDF/UT75/SESE saisie des bilans d'accords 2006-2007

11 entreprises ont en outre mentionné dans leur bilan des emplois de travailleurs handicapés en intérim. Ce recours à l'intérim est le fait d'entreprises ou groupes qui embauchent également plus que les autres en CDD ou en alternance et donc moins souvent en CDI.

#### Quelles dépenses, pour quelles actions ?

Le maintien dans l'emploi et le suivi de l'accord sont les deux plus importants postes budgétaires à la fois dans les accords et les bilans. La communication et l'embauche, peu mises en avant dans les budgets prévisionnels, se retrouvent tout de même aux rangs 3 et 4 des dépenses dans les bilans finaux, devant notamment

#### Ventilation des dépenses par action (en %)



Source : Direccte IDF/UT75/SESE saisie des bilans d'accords 2006-2007

la formation et quelques autres actions aux dépenses finalement plus faibles qu'escomptées à la signature de l'accord. Sauf exception, l'adaptation aux nouvelles technologies reste un type d'action très peu mobilisé.

#### Premières dépenses : le pilotage de l'accord...

Le pilotage et le suivi de l'accord constituent le premier poste des dépenses réalisées, mobilisant près du quart du budget total. Cela correspond à la nécessaire constitution d'une structure dédiée, souvent appelée « mission handicap », à son fonctionnement et à la déclinaison de son action dans les différentes entités (branches ou entreprises du groupe, établissements ou sites de l'entreprise...).

L'existence d'une mission handicap est citée dans 22 bilans sur 32, avec de une à six personnes affectées à plein temps à cette fonction. Le nombre de « permanents » handicap n'est pas linéairement lié à la taille de l'entreprise ou du groupe, ce qui reflète d'importantes différences d'organisation. Au total, les accords parisiens ayant commencé en 2006 et 2007 mentionnent ainsi 59 « chargés de mission handicap » à temps plein.

6 bilans indiquent en outre la présence de « référents » ou « correspondants handicap » dans les établissements ou sur les sites. Le nombre de ces correspondants (de 1 à 40) et la part du temps de travail qu'ils consacrent à cette mission sont très variables.

Le suivi de l'application de l'accord est réalisé via une commission de suivi partenariale. En sont en général membres, au minimum, les représentants de la direction, les organisations syndicales et la mission handicap. Pour les 26 bilans qui fournissent cette information, 7 réunions se sont en moyenne tenues sur la durée de l'accord, mais leur nombre varie grandement selon les accords, de 2 à 24 réunions spécifiques. Cela s'explique sans doute par des organisations diverses, tout autant que par une attention plus ou moins importante portée au suivi de l'accord.

#### ... Puis le maintien dans l'emploi

Les dépenses liées au maintien dans l'emploi constituent le deuxième poste du budget réalisé. Elles représentent en moyenne environ un cinquième des dépenses effectuées (21 %). Ce poste présente cependant une grande variabilité selon les textes : dans certains groupes ou entreprises, il est en effet de très loin la dépense première ; 4 accords y consacrent ainsi plus du tiers de leur budget « handicap » (et jusqu'à 80 %) ; à l'opposé,

ce type d'actions ne donne lieu qu'à des dépenses très marginales dans d'autres accords (2 accords y ont consacré moins de 5 % de leur budget ; 8 entre 5 et 15 %).

La lecture des textes des accords ne permet pas d'identifier précisément les actions menées. Le plus souvent, les textes font en effet référence de façon assez générale à l'importance de l'action du médecin du travail, à la possibilité d'aménagement de postes, d'horaires de travail, à la réalisation d'études ergonomiques, mais sans qu'une programmation précise soit effectuée.

Les indicateurs qui ont pu être analysés ne permettent pas non plus de savoir pour combien d'entités l'accord a permis une transformation de l'approche du maintien des travailleurs handicapés, ni de mesurer l'ampleur des mesures prises.

Pour le maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi, l'adaptation d'horaires et la réalisation d'études ergonomiques de postes sont les deux outils les plus cités (respectivement 25 et 22 fois sur les 32 accords). A l'opposé, seuls 7 bilans mentionnent des actions spécifiques de reclassement ou des changements de poste visant à un maintien.

Les autres modalités d'actions de maintien citées sont plus généralement l'adaptation de postes de travail (citée dans 13 bilans) et l'accessibilité des locaux professionnels (citée dans 13 bilans également). Rappelons néanmoins que la circulaire de mai 2009 a exclu d'imputer ces dépenses de travaux d'accessibilité sur le budget des accords.

En complément, d'autres mesures individuelles en lien avec le maintien dans l'emploi sont prises en charge dans la plupart des accords : des aides pour le transport jusqu'au lieu de travail, des équipements spécialisés (telles les prothèses auditives), des congés pour les démarches administratives ou médicales...

Des licenciements pour inaptitude sont mentionnés à 6 reprises, en général dans les bilans d'accord qui ne parlent pas de reclassement.

### **Au-delà des intentions affichées, des contenus de formation hétérogènes**

22 bilans indiquent avoir mis en œuvre des formations spécifiquement destinées aux travailleurs handicapés<sup>4</sup>. Le nombre d'actions mises en valeur est extrêmement variable sans qu'il soit possible de savoir si cela correspond à la réalisation de nouvelles formations spécifiques ou à la multiplication des personnes ciblées, voire simplement à un meilleur décompte des passages en formation. L'accord peut ainsi avoir permis la formation de 3 à plusieurs centaines de travailleurs handicapés.

10 bilans mentionnent des formations qui ne sont pas spécifiques, mais dont l'accessibilité aux travailleurs handicapés est facilitée ou renforcée par l'accord : bilans de compétences adaptés (7 cas) ou adaptation de formations existantes. La validation des acquis de l'expérience (VAE) n'est citée que dans 2 bilans.

Dans ce chapitre peuvent également figurer les formations de l'entourage professionnel des travailleurs handicapés (théoriquement au-delà de la simple sensibilisation, par exemple via une formation à la langue des signes) ; 12 bilans mentionnent de telles formations, qui

peuvent avoir touché entre 7 et plusieurs milliers de salariés.

### **Beaucoup d'autres actions...**

Deux tiers des entreprises ou groupes (21) indiquent avoir accueilli chacun entre 1 et 91 stagiaires handicapés (407 au total).

L'accueil et l'insertion passent souvent par des actions de tutorat, lesquelles sont mentionnées dans la moitié des bilans (15).

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques est très peu activé, ce qui recouvre sans doute la difficulté à donner un contenu concret à cette notion. Des financements ad hoc figurent toutefois dans 6 des accords analysés, mais les budgets finalement dépensés sur ce thème ne correspondent pas nécessairement aux budgets prévisionnels, ni aux calendriers de réalisation, certains projets sont lancés puis abandonnés...

### **Des dépenses importantes de communication**

Tous les bilans sans exception mentionnent des actions de communication, a minima interne et très souvent externe également. Sans doute plus faciles à mettre en œuvre et à budgétiser, les actions de communication représentent en moyenne près de 15 % du budget final, alors que dans les budgets prévisionnels elles apparaissent limitées à moins de 10 %. Dans certains accords, elles peuvent avoir tendance à devenir le premier poste de dépenses (elles représentent ainsi un quart ou plus du budget dépensé dans 6 accords).

#### **▲ Comment évaluer les accords ?**

L'exploitation des données issues des bilans d'accords nécessite au préalable l'élaboration d'une grille de saisie des informations. Cette phase d'élaboration de la grille est centrale et ne va pas de soi. En effet, comme on l'a vu, il s'agit de chercher un outil commun pour des textes qui sont issus de démarches plurielles.

En normant la teneur des accords collectifs, la grille les appauvrit : écrasement des nuances (« l'entreprise s'efforcera de... ») et effacement des compromis de négociation ; rassemblement dans une modalité « autres » de ce qui n'a pas été prévu et est rarement rencontré etc... Malgré tout, elle rend compte des grandes lignes et des tendances lourdes et permet de contrôler la part prise par chacune des actions dans les dépenses. Ce dernier effet de la « normalisation » est particulièrement vérifiable sur les accords parisiens, puisque le dossier de demande d'agrément, en exigeant un certain nombre d'informations, comporte déjà un document qui structure le texte.

Les problèmes sont évidemment les mêmes lorsqu'il s'agit de rendre compte de façon simple de l'application des engagements contenus dans l'accord. C'est le cas de la grille de saisie des bilans finaux à l'expiration de leur durée d'application. Même lorsque, comme à Paris, le contenu de l'accord a été guidé, le rendu de son application, alors même qu'il fait lui aussi l'objet d'un document qui le structure fortement, peine à entrer dans le cadre strict d'une grille de saisie rapidement exploitable bien que simplificatrice.

#### **▲ Comment définir ce qu'il faut compter ?**

Le classement des actions entreprises par grands do-

(4) Seules les formations qui vont au-delà de l'obligation de formation de l'employeur sont imputables sur le budget (au-delà du plan de formation de l'entreprise) ou les coûts relatifs à l'adaptation des formations.

maines (formation, communication, accueil, maintien etc..) n'est pas harmonisé, car il est difficile d'assigner une action ou une disposition à une rubrique unique. Des dispositions correspondant à d'« autres mesures » peuvent par exemple être rapprochées dans certains cas à des actions de maintien dans l'emploi. Il en va de même pour des actions qui peuvent relever à la fois de la formation et de l'insertion. L'adaptation d'un poste ou la mise en place d'un tutorat peuvent tout aussi bien concerner un recrutement, un maintien dans l'emploi, l'accueil d'un stagiaire ou d'un travailleur d'entreprise extérieure.

La comptabilisation des embauches se heurte à la pluralité des catégories mentionnées. Ainsi, les pratiques suivantes ont pu être repérées, et donc redressées pour les dossiers analysés :

- inclusion des stagiaires qui sont pourtant exclus des engagements du plan d'embauche ;
- comptabilisation des CDD très courts ;
- comptage deux fois d'entrées en CDD donnant lieu en fin de contrat à un recrutement en CDI ;
- comptabilisation des salariés reclassés dans l'entreprise en provenance d'une autre entreprise du groupe ;
- comptabilisation des intentions d'embauches qui ne se sont pas réalisées (la personne ne s'est pas présentée le premier jour) ;
- à l'inverse, non prise en compte des salariés qui ne sont pas restés 6 mois ou dont la période d'essai n'a pas été concluante ;
- enfin, l'inclusion/exclusion des contrats aidés dans les catégories CDD et CDI n'obéit pas à une règle claire.

La formation pose un problème particulier et récurrent : on ne sait pas si les entreprises comptabilisent dans le bilan final les personnes (travailleurs handicapés ou entourage) passées au moins une fois dans une formation ou bien leur nombre de passages en formation. Nombre de stages mis en place, nombre de personnes passées par ces stages, nombre d'heures, nombre de travailleurs handicapés ayant bénéficié d'une formation du plan de formation de l'entreprise ou d'une formation spécifiquement dédiée... Les indicateurs possibles sont pléthoriques et aucun n'a une définition univoque...

La communication, poste financier souvent important, peut regrouper des actions extrêmement hétérogènes. Certaines sont classées dans ce poste de dépenses parce que non prévues initialement ou non permises. Selon leur visée (accueil, embauche...), quelques actions de communication pourraient également être incluses dans les autres plans d'action. Enfin, la communication vient parfois capter un surplus de dépenses de pilotage, lesquelles sont plafonnées.

Un travail d'élaboration des concepts et des rubriques doit donc être poursuivi pour permettre une saisie pertinente des données des bilans et donc garantir la possibilité d'un travail d'évaluation des accords.

*Anne-Lise AUCOUTURIER, Hélène CHAMBOREDON  
et Catherine DANIEL  
DIRECCTE d'Ile-de-France / SESE*

## LE TAUX D'EMPLOI

Si la loi, dans l'affichage d'un taux de 6% imposé aux entreprises, semble simple, le mode de calcul réel de cet indicateur est complexe : il correspond à la somme des unités bénéficiaires liées à l'emploi direct, à la passation de contrat ou à l'accueil de stagiaires, rapportée à l'effectif d'assujettissement calculé. Le comptage des unités bénéficiaires dépend du temps de travail des salariés. La prise en compte des unités bénéficiaires liées aux passations de contrat ne peut excéder 50% de l'obligation d'emploi.

Les taux d'emploi mis en avant par les entreprises dans l'accord lui-même ou recalculés dans les procès verbaux des commissions d'agrément peuvent fortement différer de ceux rappelés dans les bilans. Il y a manifestement plusieurs façons de calculer le « taux d'emploi de travailleurs handicapés » : en nombre de personnes présentes au 31 décembre, ou cumulé sur l'année, en équivalent temps plein ou en comptant les temps partiels inférieurs à 50% pour 0,5 et les autres pour un (ce qui est retenu pour le calcul de la contribution AGEFIPH depuis 2009, mais pas avant où la règle était encore différente...), en addition des seuls établissements assujettis ou sur la totalité du périmètre de l'accord...

La référence théorique permettant de construire un indicateur commun à l'ensemble des entreprises avant et après accord est la DOETH. Cependant, la déclaration elle-même n'implique pas le calcul du taux d'emploi et elle présente des lacunes (non réponses). Par ailleurs, des évolutions législatives régulières modifient les modes de comptage, notamment pour le calcul des « unités bénéficiaires de l'OETH » (prise en compte des temps partiels, proratas de la durée de présence effective...). L'exemple le plus flagrant est consécutif à l'entrée en vigueur de la loi de 2005 : les nouvelles modalités de calcul d'assujettissement en 2006 ont eu pour effet de diminuer mécaniquement les taux d'emploi de travailleurs handicapés dans un grand nombre de cas (mais pas toujours proportionnellement). Il a donc été décidé dans la présente étude, pour les accords débutant en 2006, de calculer l'évolution du taux d'emploi entre le début et la fin de l'accord à partir du taux de 2006, et non à partir du taux de 2005 (règle de l'année N-1 appliquée aux autres accords).

La variation du taux d'emploi dépend à la fois de l'évolution du nombre d'unités bénéficiaires et de celle de l'effectif d'assujettissement. Au-delà des modalités différentes d'établissement, une même variation du taux d'emploi peut faire l'objet de diverses interprétations : ainsi, une bonne manière d'obtenir une augmentation de taux d'emploi pour une entreprise est de baisser son effectif d'assujettissement, en conservant proportionnellement plus de travailleurs handicapés. Une telle augmentation peut aussi bien être le résultat de nouvelles reconnaissances que des embauches réalisées ; une diminution du taux d'emploi peut signifier un ralentissement de la politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, mais aussi résulter de départs en retraite, de non renouvellements de reconnaissances, de l'intégration de salariés issus de sous-traitants ou de filiales...

Dans notre étude, les plans d'embauches ont permis au taux d'emploi direct de passer de 2,2 à 2,6 %. L'ampleur de la hausse du taux d'emploi intervenue pendant l'accord est relative puisqu'elle s'applique à partir d'un taux de départ bas et qu'aucune des entreprises ou groupes n'affiche un taux de 6 % (5,5 % au maximum, 3,1 % en moyenne y compris l'emploi indirect) en fin d'accord.

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

19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

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

Site internet : [www.ile-de-france.direccte.gouv.fr](http://www.ile-de-france.direccte.gouv.fr)

Diffusion : Service communication et documentation