

OPCALIA 

PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

Etude Handicap





Rappel des objectifs

Objectifs stratégiques

- Favoriser l'accès à l'emploi des TH dans les entreprises du portage salarial
- Anticiper, ou à défaut accompagner, les situations de maintien
- Améliorer le taux d'emploi et les conditions de travail des travailleurs handicapés

Objectifs opérationnels

- Réaliser un état des lieux
- Aboutir à un plan d'actions

Objectifs transverses

- Améliorer l'image des entreprises de portage salarial (marque employeur notamment)
- Travailler avec les acteurs de l'emploi & institutionnels afin de faire du portage salarial un levier de réinsertion professionnelle des TH (permettre une meilleure insertion professionnelle en emploi : développement des compétences, mobilité professionnelle, accès à la formation...)



Rappel des étapes



1

Analyse de données institutionnelles et GRH nationales et des entreprises de la branche & données handicap fournies par l'agefiph

2

Questionnaires et/ou entretiens qualitatifs (avec des entreprises de la branche et des partenaires de l'emploi)

3

Rédaction d'un livrable incluant des préconisations et un plan d'actions à mener pour la branche



Sommaire



Partage d'infos concernant la thématique du handicap



Validation de données sur la branche du portage salarial



Premiers constats après traitement des données transmises par l'agefiph



Echanges et orientations à prendre



Partage d'infos concernant la thématique du handicap



Validation de données sur la branche du portage salarial



Premiers constats après traitement des données transmises par l'agefiph



Echanges et orientations à prendre



La loi du 11 février 2005 définit pour la première fois la notion de handicap

« 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.** »



Lesquelles de ces personnes sont considérées comme « handicapées »?

Epileptique	Dialysée	Diabétique	Séropositive
Dyslexique	Trisomique	Schizophrène	PMR (Personnes à Mobilité Réduite)
Dépressive	Bipolaire	Poliomyélite	Malade de Crohn

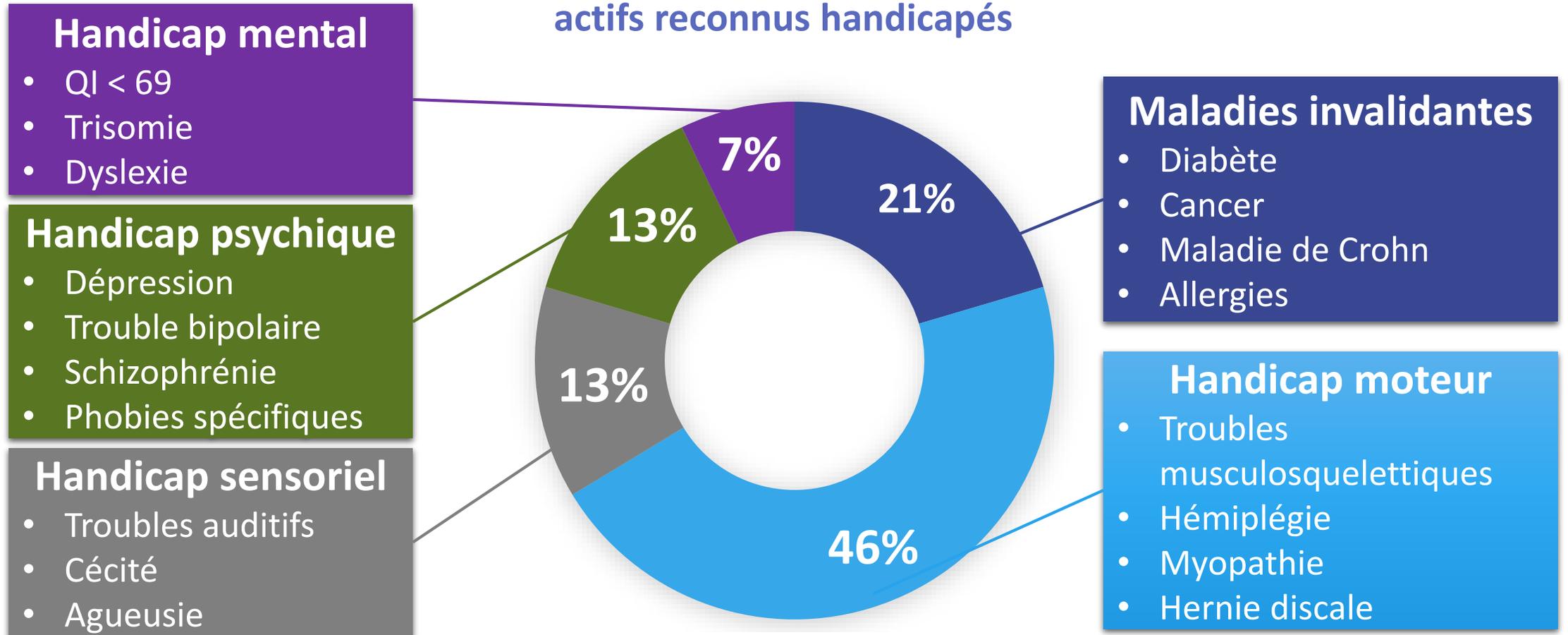
Toutes ! Les personnes en fauteuil roulant représentent 5 % des handicapés





Des handicaps de natures très diverses. Le handicap moteur représente moins de la moitié des actifs handicapés

Répartition par type de handicap parmi les actifs reconnus handicapés

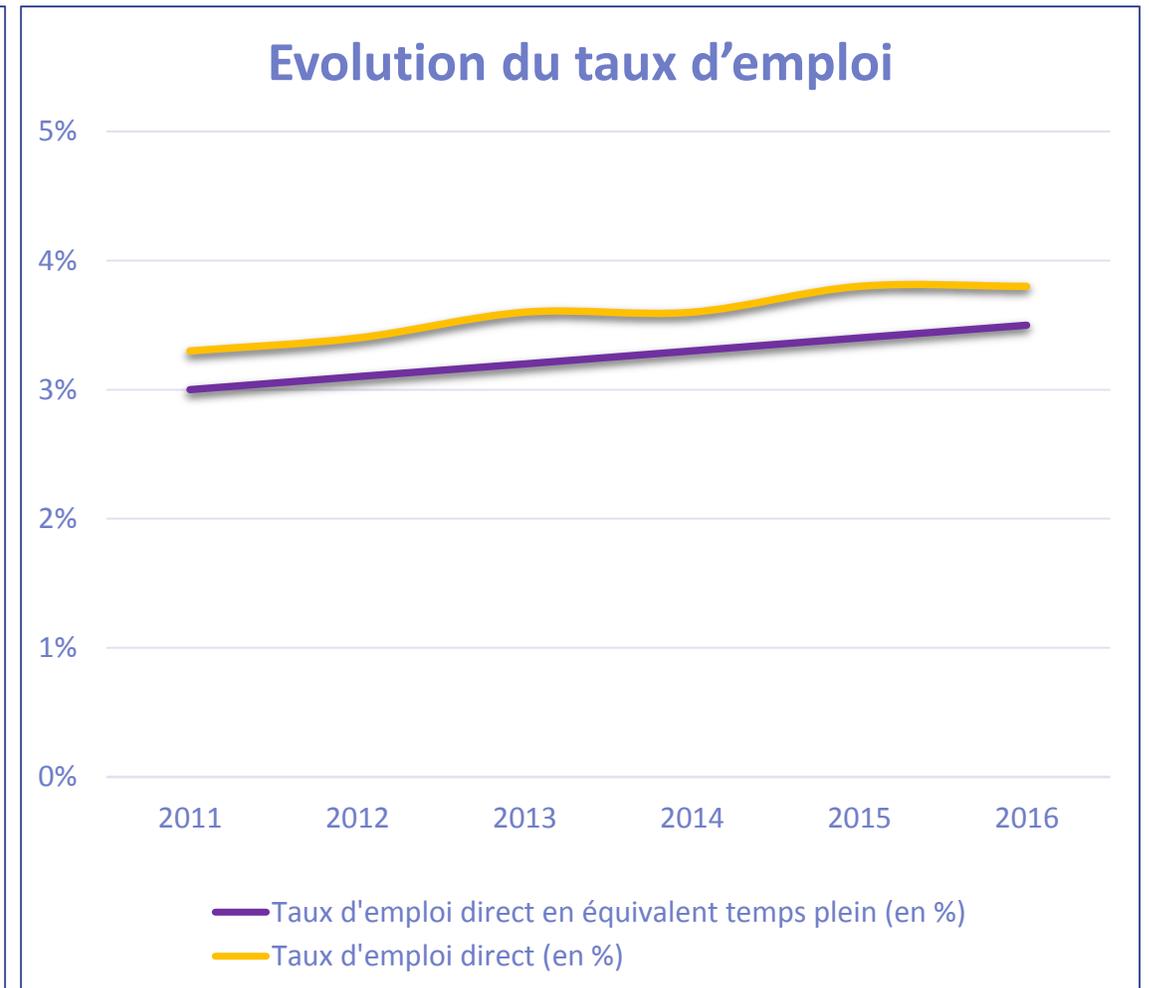
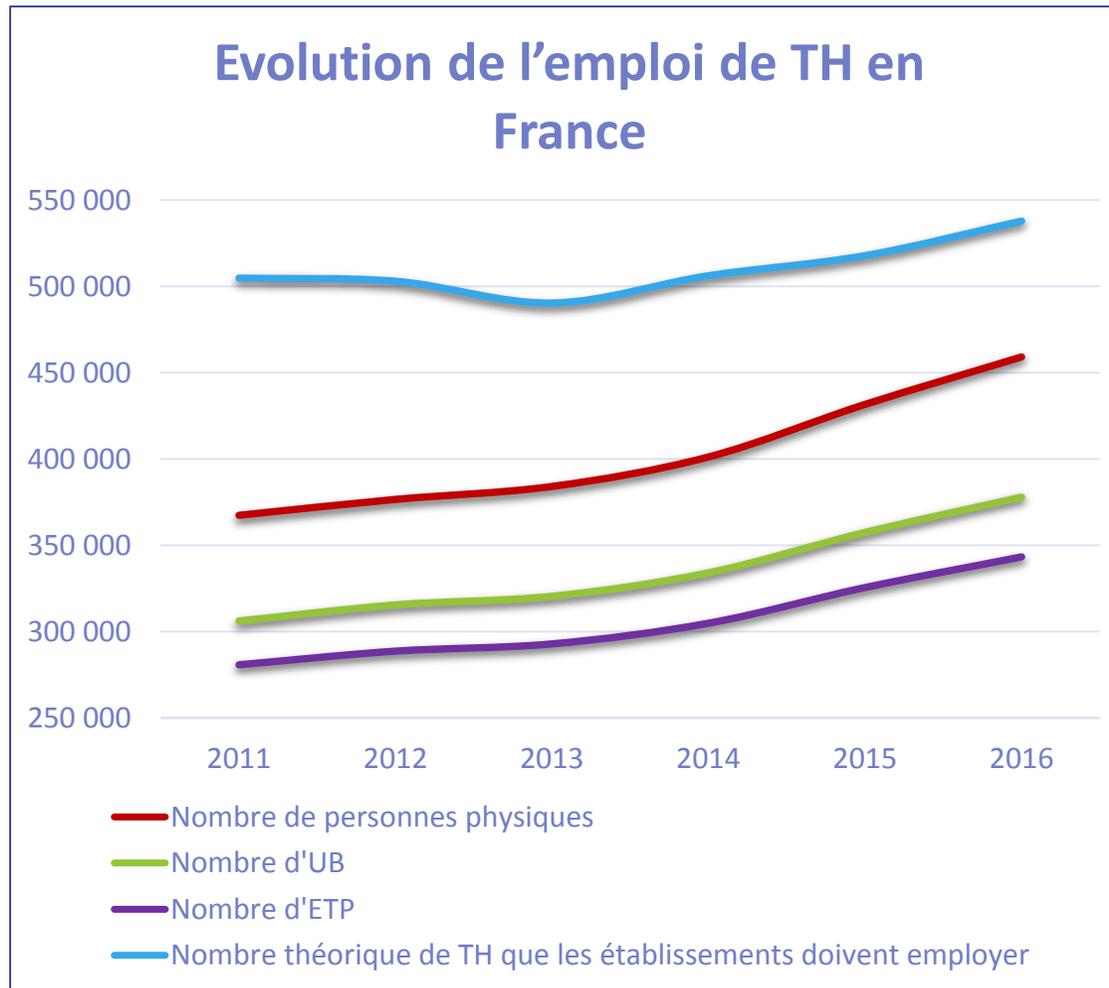




- Le handicap est **pluriel**, il ne se comprend qu'en **situation**
- Le handicap peut être **stable** ou **évolutif**, **permanent** ou en situation **ponctuelle**
- Dans **80 %** des cas, le handicap est **invisible**
- Au cours de sa vie active, **une personne sur deux** sera confrontée à une situation de **handicap temporaire ou durable**



L'embauche de TH s'est développée sur la période 2011 – 2016. Pour autant, le taux d'emploi n'atteint toujours pas le seuil des 6 % légalement requis



Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.



A compter du 1^{er} janvier 2020, la réforme entrera en vigueur. Elle aura un impact sur les contributions des entreprises à partir de l'année 2021

La loi aujourd'hui	La loi à compter du 1 ^{er} janvier 2020
Seules les entreprises d'au moins 20 salariés déclarent les TH qu'elles emploient	Toutes les entreprises déclarent le nombre de TH qu'elles emploient
L'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'établissement	L'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise
Le taux d'emploi de TH est fixé à 6 % des effectifs dans la loi depuis son origine en 1987.	Tous les 5 ans, un débat sur l'emploi des TH aura lieu au Parlement. Le taux de 6 % pourra être ajusté , en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des TH au regard du marché du travail.
Les stagiaires TH ne peuvent pas représenter plus de 2 % des effectifs salariés.	Suppression du plafond des 2 %.
Le recours à la sous-traitance auprès des EA, des ESAT ou des THI est plafonné à 3 %	Le recours à la sous-traitance auprès de ces entreprises est valorisé différemment, avec un objectif de neutralité pour l'employeur (attente de décret)



Les salariés portés et les salariés permanents sont comptabilisés de la même manière





Partage d'infos concernant la thématique du handicap



Validation de données sur la branche du portage salarial



Premiers constats après traitement des données transmises par l'agefiph



Echanges et orientations à prendre



Quelques données générales sur la branche du portage salarial



- 269** entreprises
- 8 638** salariés*
- 4** secteurs d'activité

Enquête réalisée par Covedal en 2016 ; enquête réalisée par Opcalia en 2018 ; INSEE

** Salariés déclarés présents au 31/12/2018 (BV Collecte)*



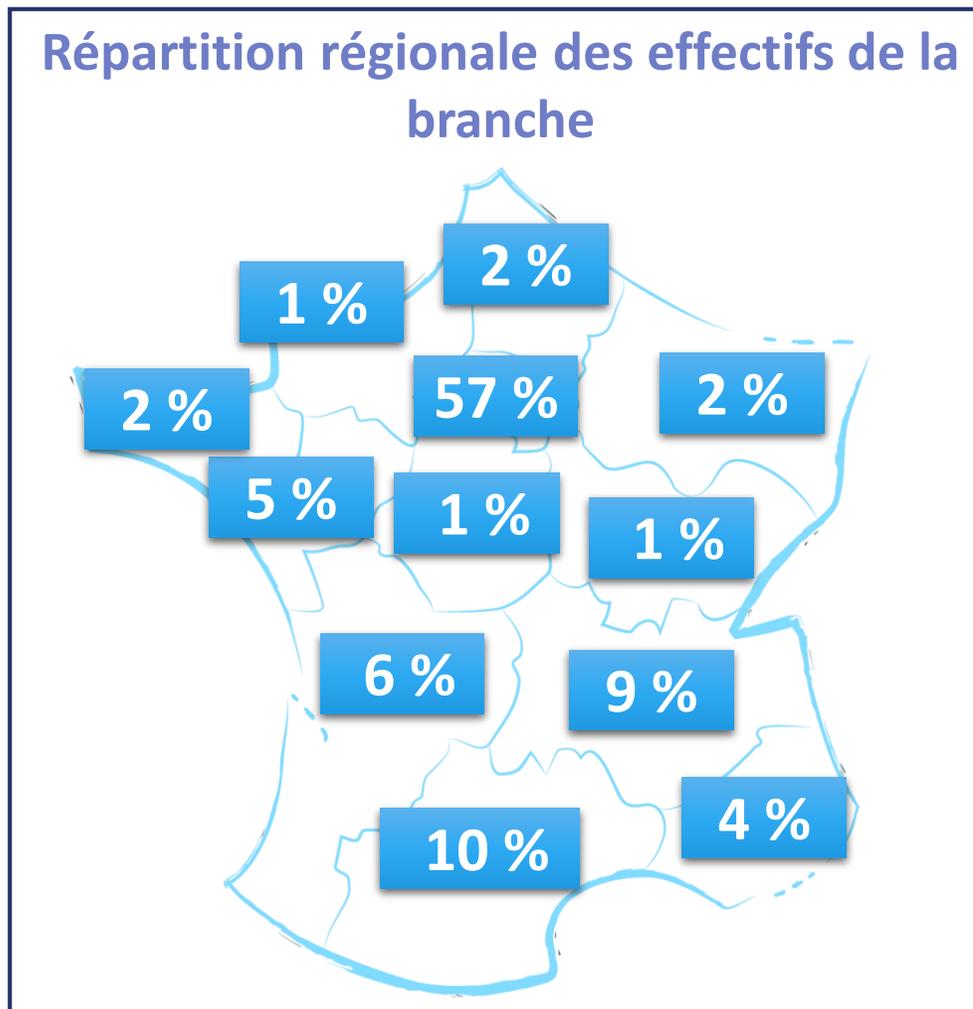
Les TPE sont majoritaires, avec presque 50 % des entreprises



Sources: données Opcalia 2018

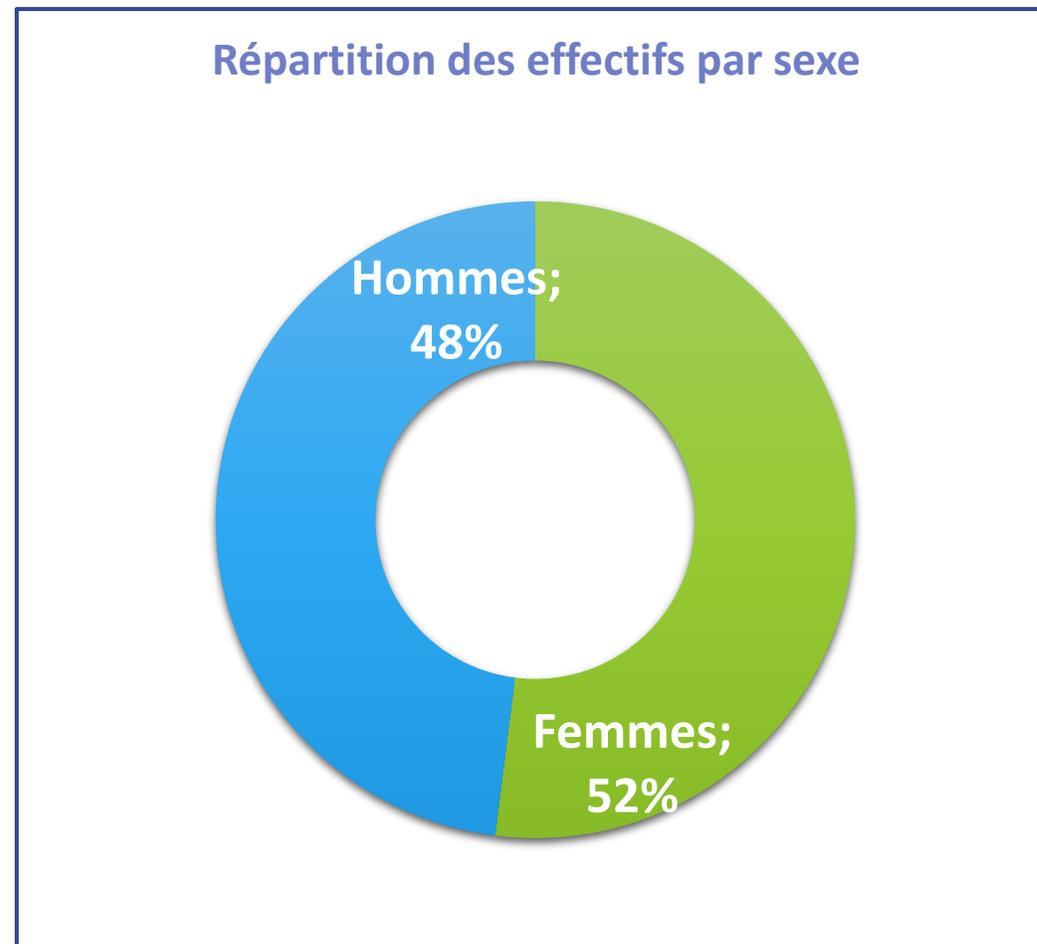
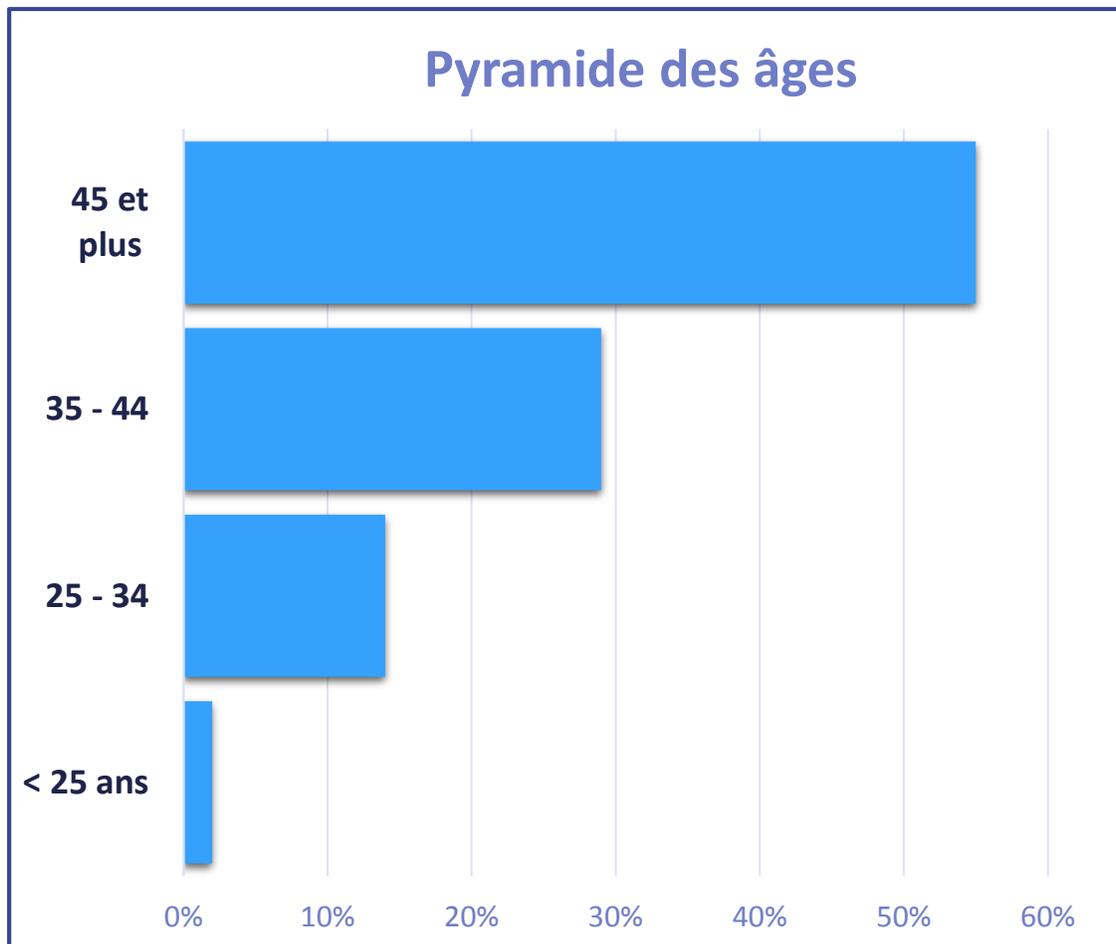


L'Île de France se détache du reste du territoire en regroupant plus de 50 % des effectifs de la branche





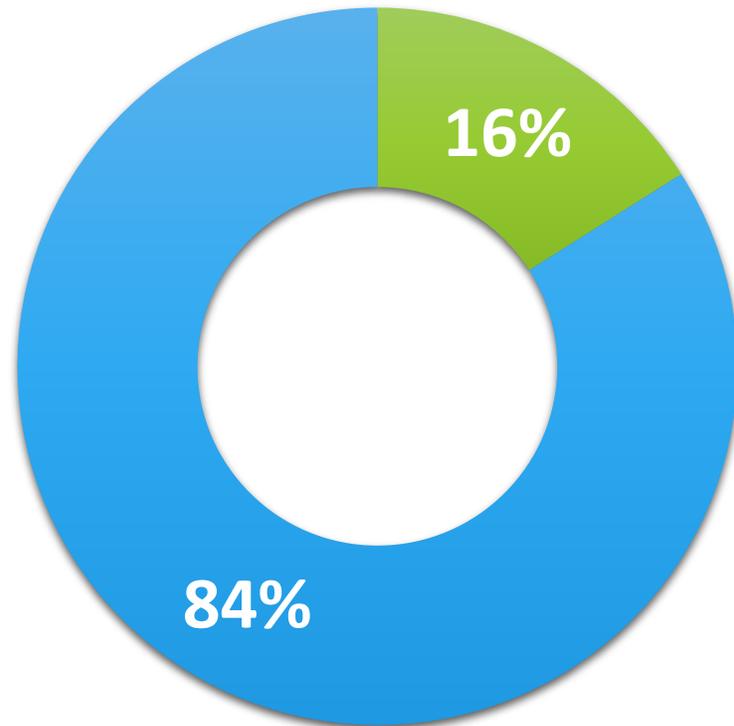
Les salariés portés sont majoritairement âgés d'au moins 45 ans. La répartition homme/femme est équilibrée avec 52 % de femmes



Sources: Enquête Cocedal 2015 réalisée sur un échantillon de 66 entreprises ; uniquement en prenant en compte les salariés portés

Les salariés portés sont majoritairement des cadres exerçant une activité d'expert sur une « fonction support »

Répartition des effectifs par PCS



■ Non cadres ■ Cadres et Professions Intellectuelles Supérieures



Top 3 des secteurs les plus prisés*

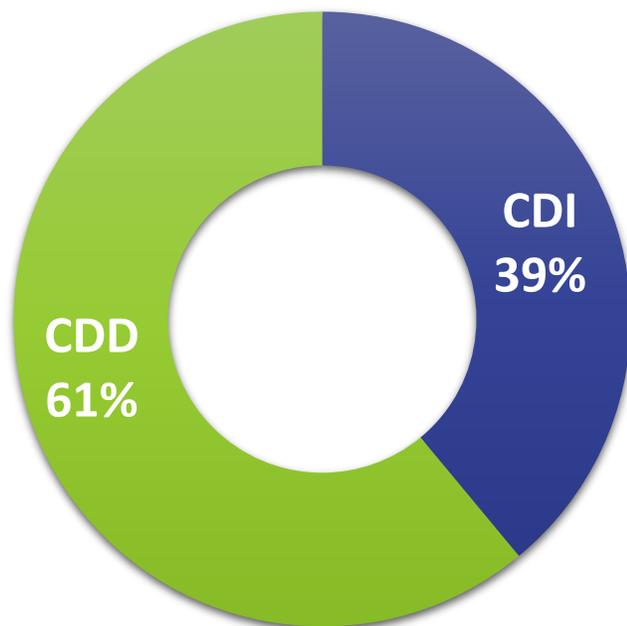
- Informatique : **83 %**
- Formation : **77 %**
- Expertise technique : **77 %**

* En fonction du domaine d'activité des salariés portés de l'entreprise

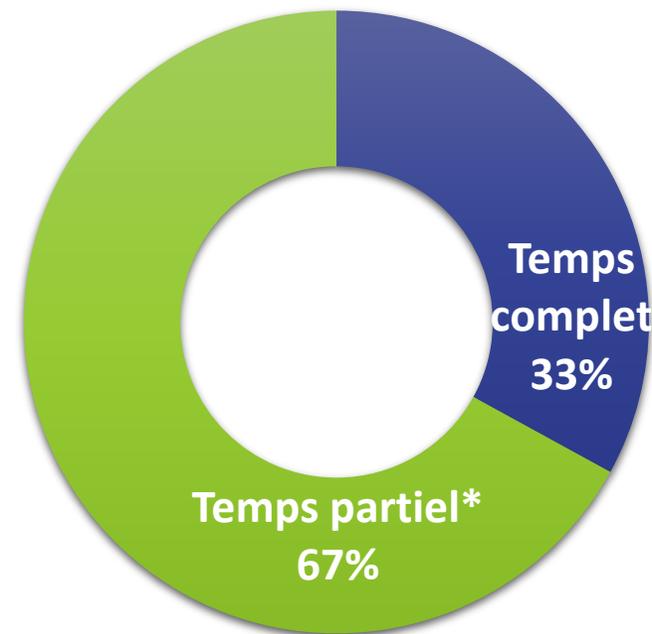


La branche se caractérise par une majorité de contrats de travail en CDD et/ou à temps partiel

Répartition des effectifs par type de contrat



Répartition des effectifs par temps de travail



* < 24 heures par semaine

Sources: Enquête Cocedal 2015 réalisée sur un échantillon de 66 entreprises ; uniquement en prenant en compte les salariés portés



Les caractéristiques de la branche nous permettent d'établir un certain nombre d'hypothèses concernant le handicap

Caractéristiques du portage salarial

- Forte concentration de **TPE** et **PME**
- Répartition PCS : + **80 % de cadres**
- Des salariés **expérimentés** et relativement **âgés** par rapport aux autres branches
- **CDD** et temps partiels : **60 %**



Hypothèses

- Peu d'entreprises assujetties car effectif ETP < 20 salariés?
- Une branche plus concernée par le maintien dans l'emploi étant donné l'âge des salariés?
- Un levier de réinsertion flexible dans l'emploi?



Partage d'infos concernant la thématique du handicap



Validation de données sur la branche du portage salarial



Premiers constats après traitement des données transmises par l'agefiph



Echanges et orientations à prendre



269 entreprises

327 établissements

50 déclarations

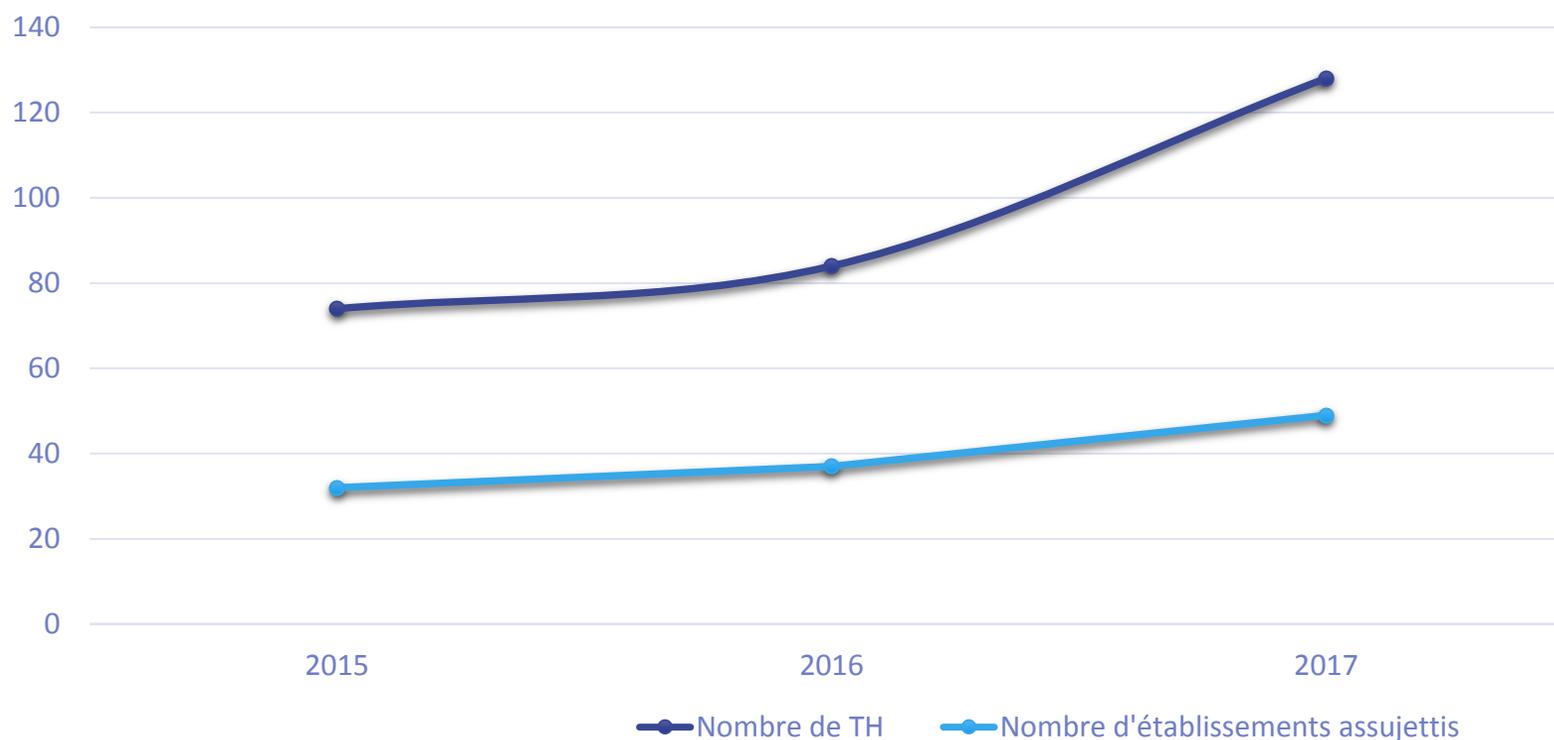
49 cohérentes

128 TH recensés



Les effectifs TH et le nombre d'entreprises assujettis sont en augmentation sur la période étudiée

Evolution du nombre de TH et d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi



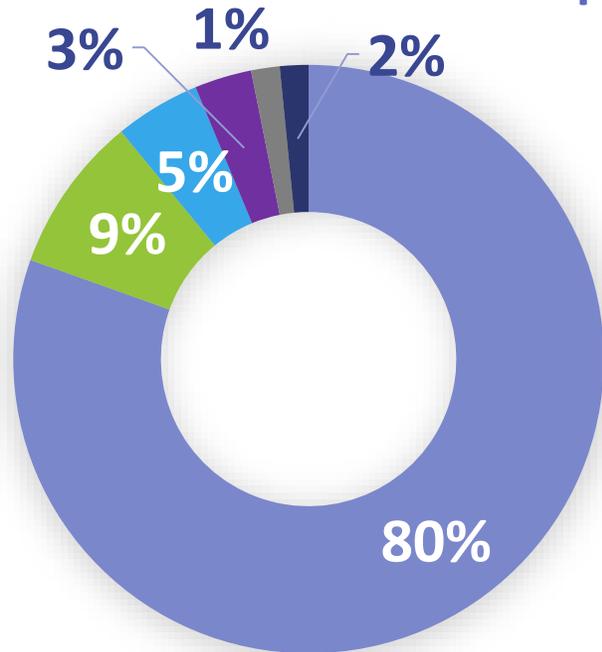
	Nb TH	Evol.
2015	74	
2016	94	27%
2017	128	36,2%

	Nb Etab	Evol.
2015	32	
2016	37	15,6%
2017	49	32,4%



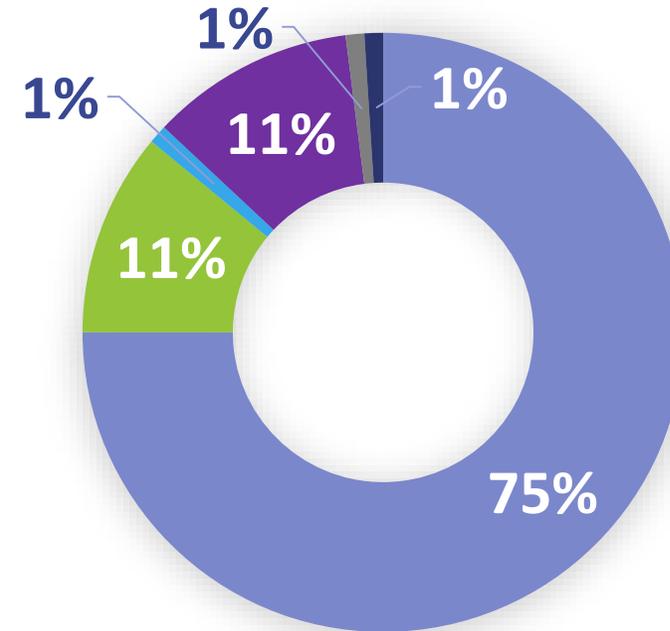
Par rapport à la moyenne nationale, le portage salarial est plus exposé au caractère temporaire des RQTH

Répartition des effectifs TH de la branche par type de reconnaissance handicap



■ RQTH ■ Pension Invalidité ■ AAH
■ AT MP ■ Carte Invalidité ■ Mutilés de Guerre

Répartition des effectifs TH nationaux par type de reconnaissance handicap

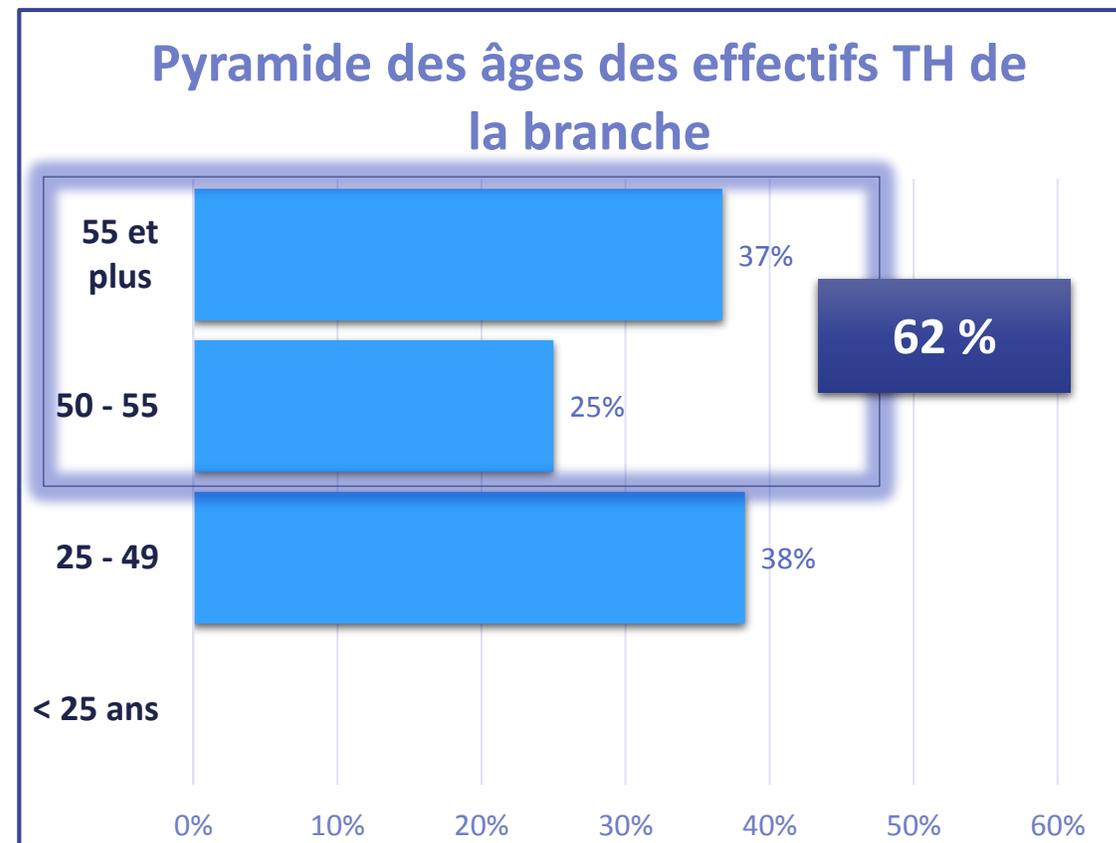
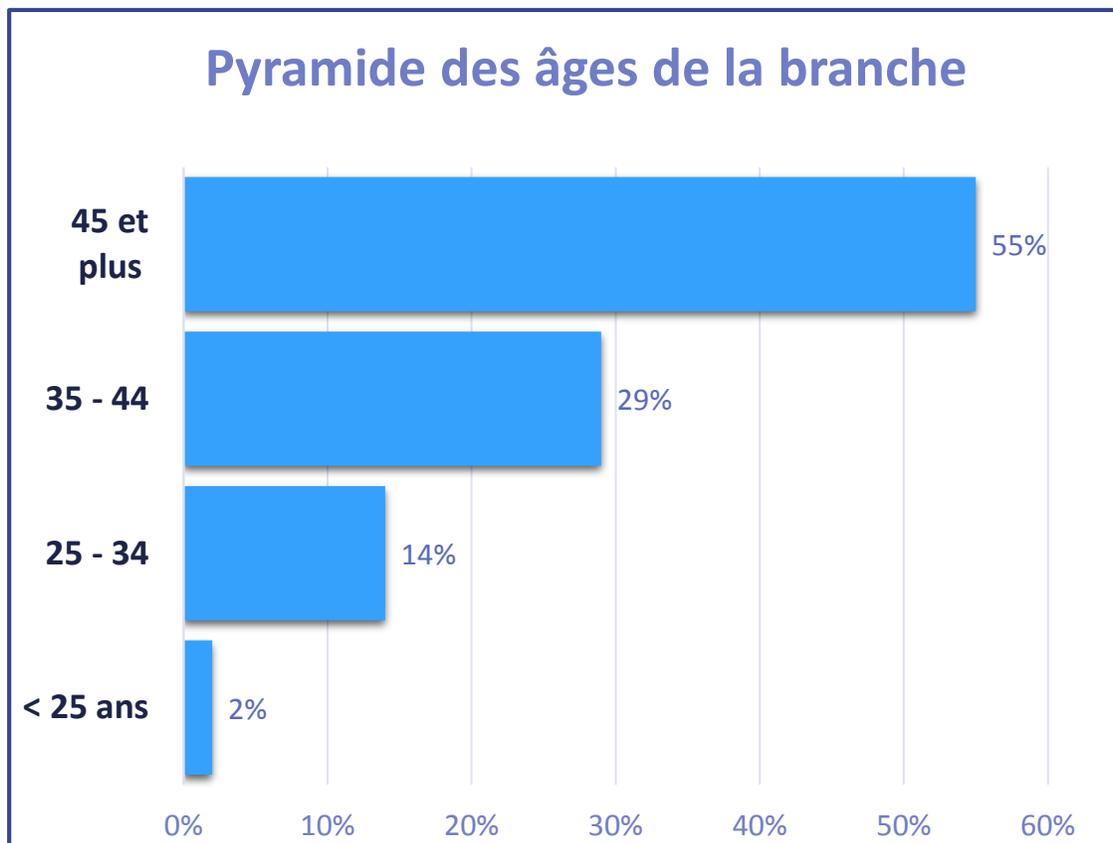


■ RQTH ■ Pension Invalidité ■ AAH
■ AT MP ■ Carte Invalidité ■ Mutilés de Guerre

Sources: données Agefiph



Les effectifs TH sont plus âgés avec 62 % qui ont plus de 50 ans, contre environ la moitié pour l'ensemble des salariés de la branche

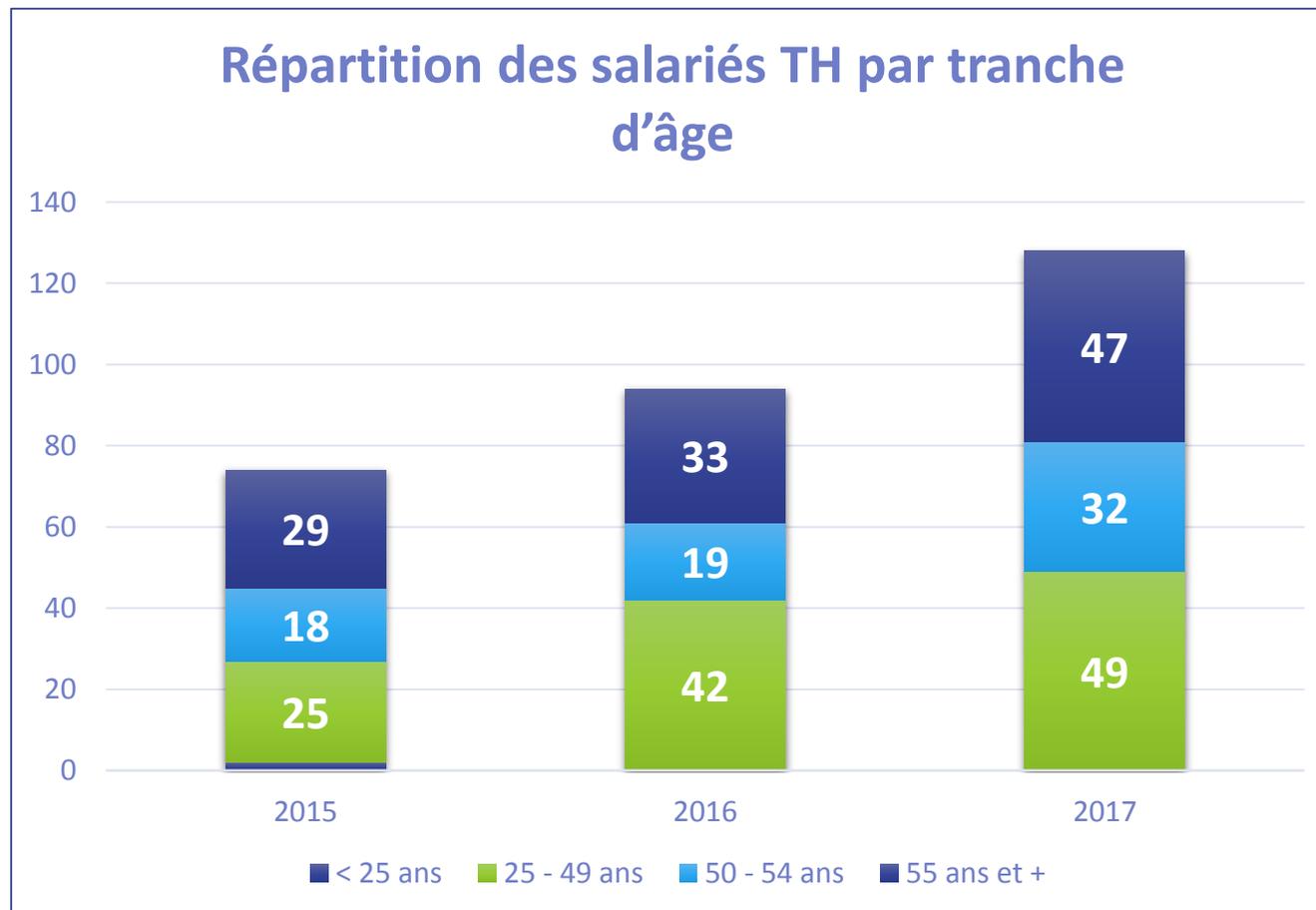


La moyenne d'âge des TH est toujours plus élevée que pour les effectifs totaux, dû aux accidents de la vie intervenant en cours de route. En 2016, 51 % des TH, toute branche confondue, étaient âgés d'au moins 50 ans.

Sources: Enquête Cocardal 2015 réalisée sur un échantillon de 66 entreprises, uniquement en prenant en compte les salariés portés; données Agefiph; données Dares.



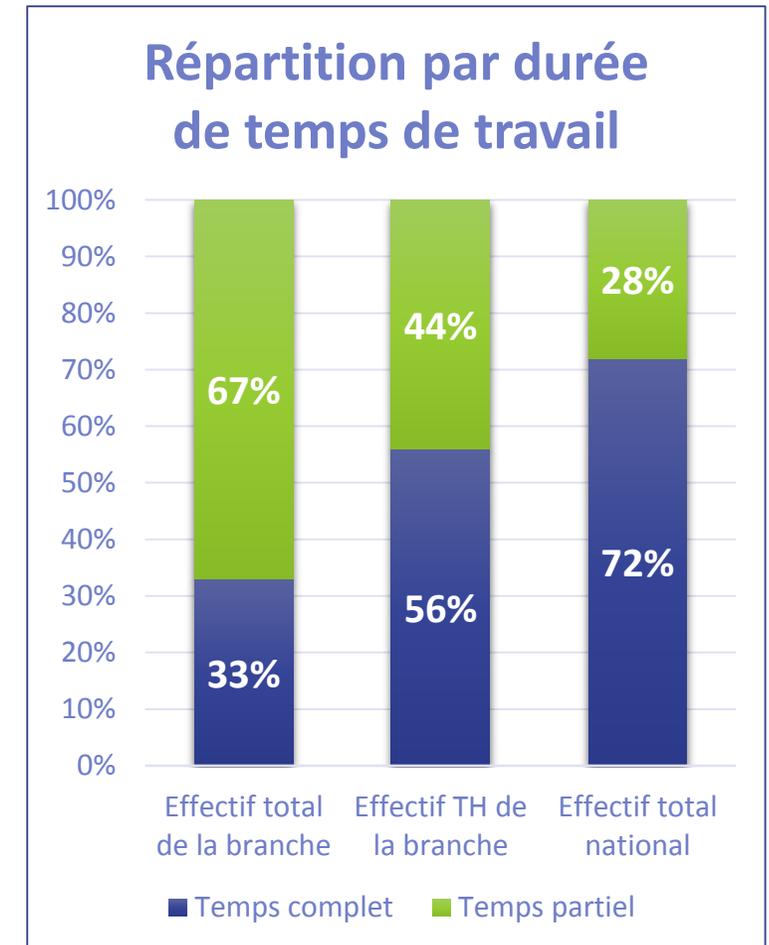
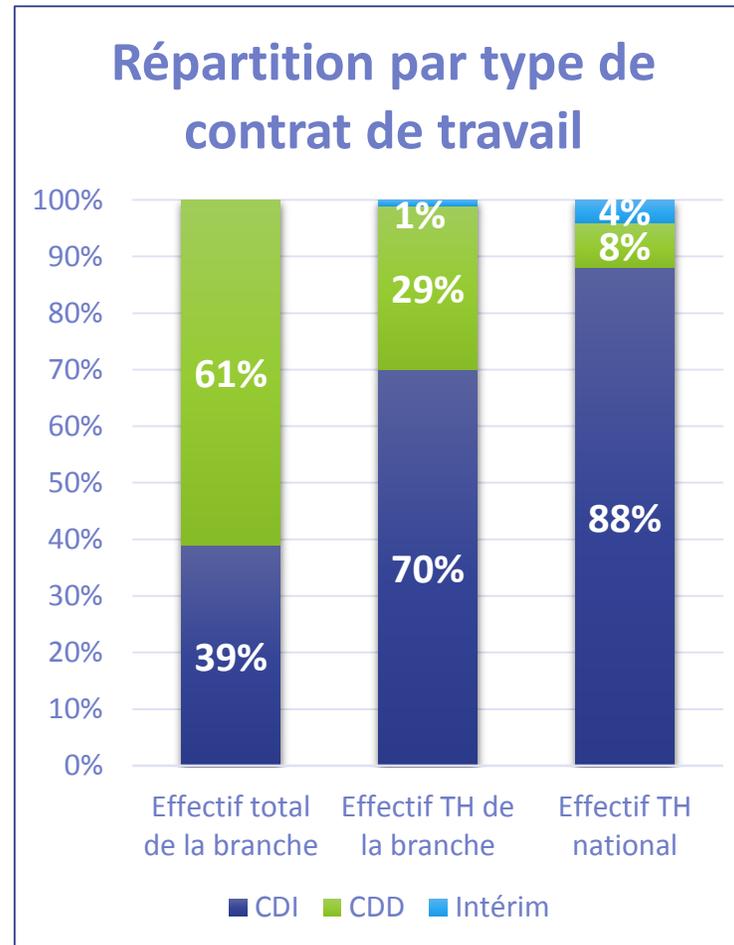
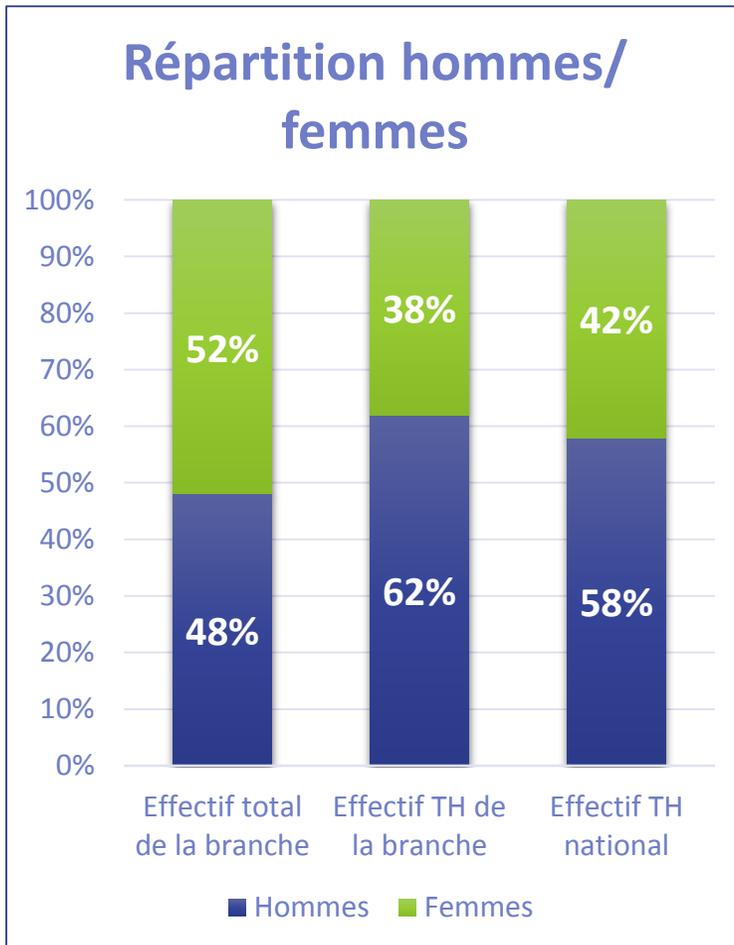
Mis à part les moins de 25 ans, toutes les classes d'âge voient leur population augmenter : l'âge n'est pas un frein dans la capacité des effectifs à intégrer la branche



Sources: données Agefiph.



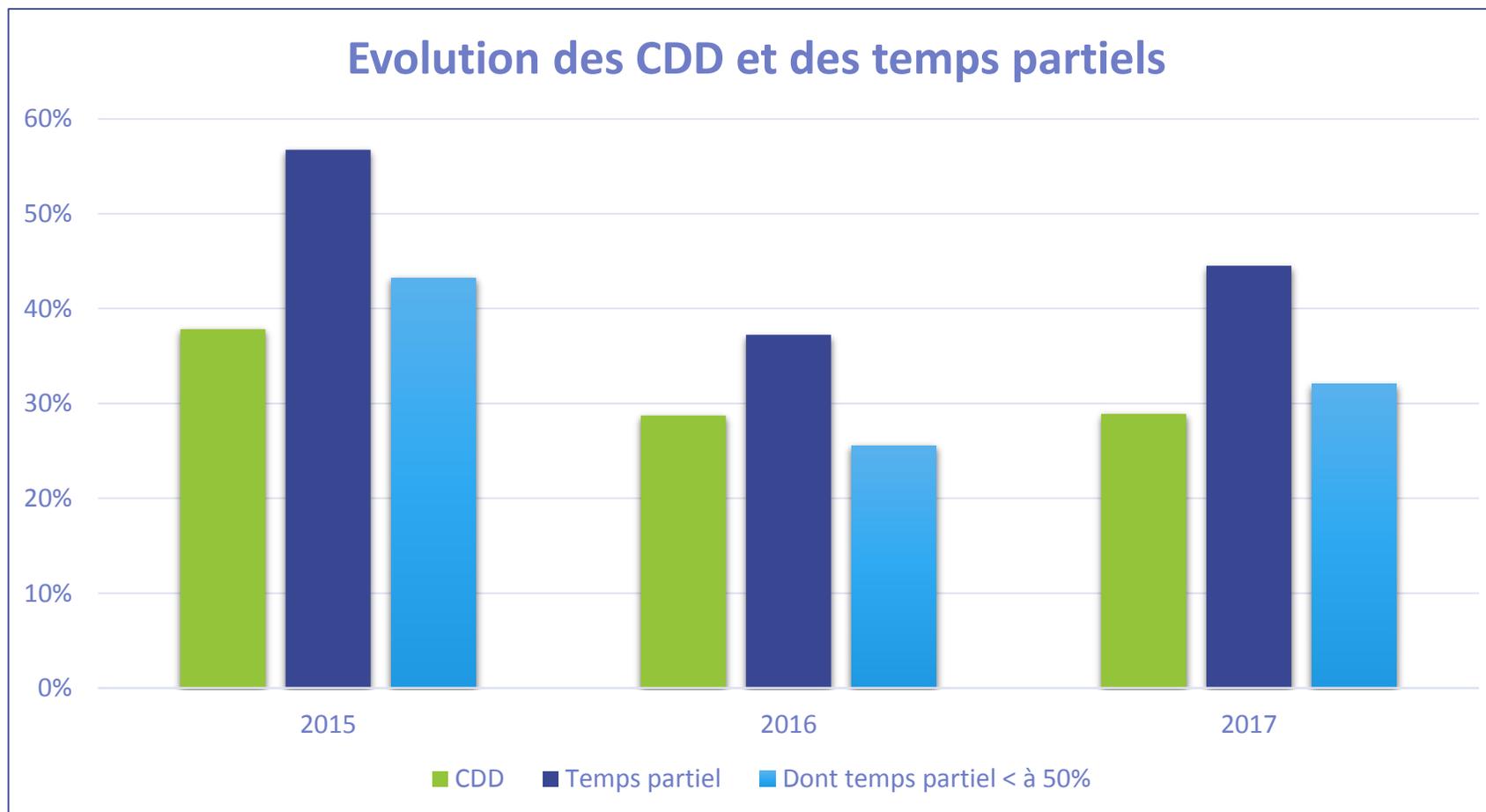
L'équilibre hommes/femmes n'est plus respecté lorsqu'on étudie cette population. Les effectifs TH sont plus souvent en CDI et à temps complet que la moyenne des effectifs



Sources: Enquête Cocedal 2015 réalisée sur un échantillon de 66 entreprises ; uniquement en prenant en compte les salariés portés ; données Agefiph.



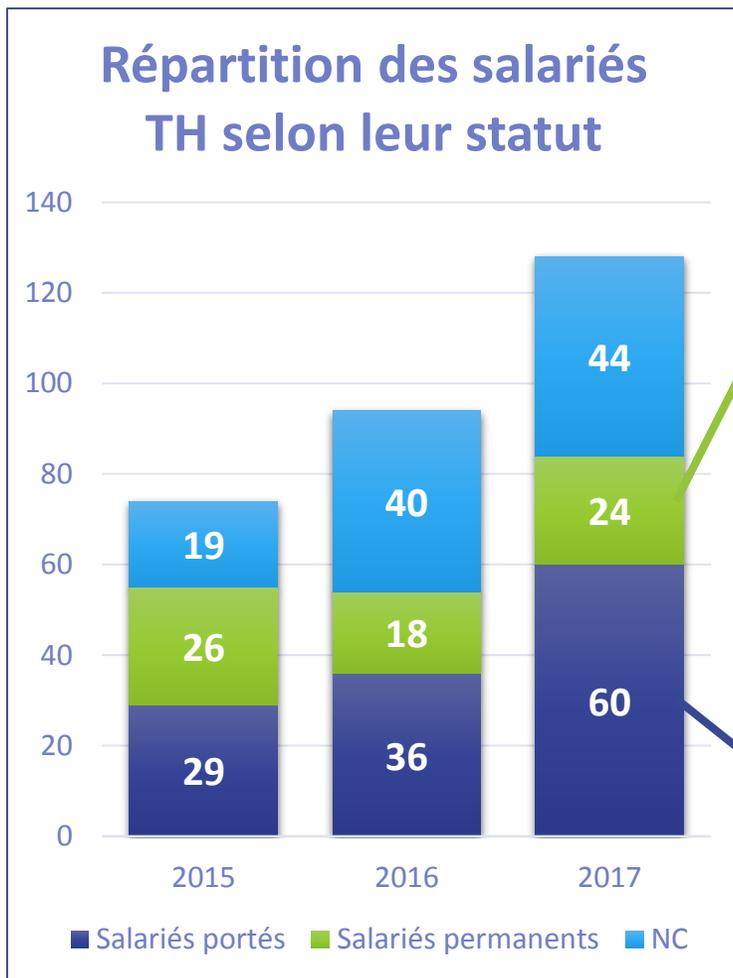
La part de CDD et de temps partiels des TH a diminué entre 2015 et 2017.



Sources: données Agefiph.



L'augmentation du nombre de salariés TH s'est faite via l'augmentation du nombre de portés. Les secteurs économiques, financiers et informatiques sont les plus représentés



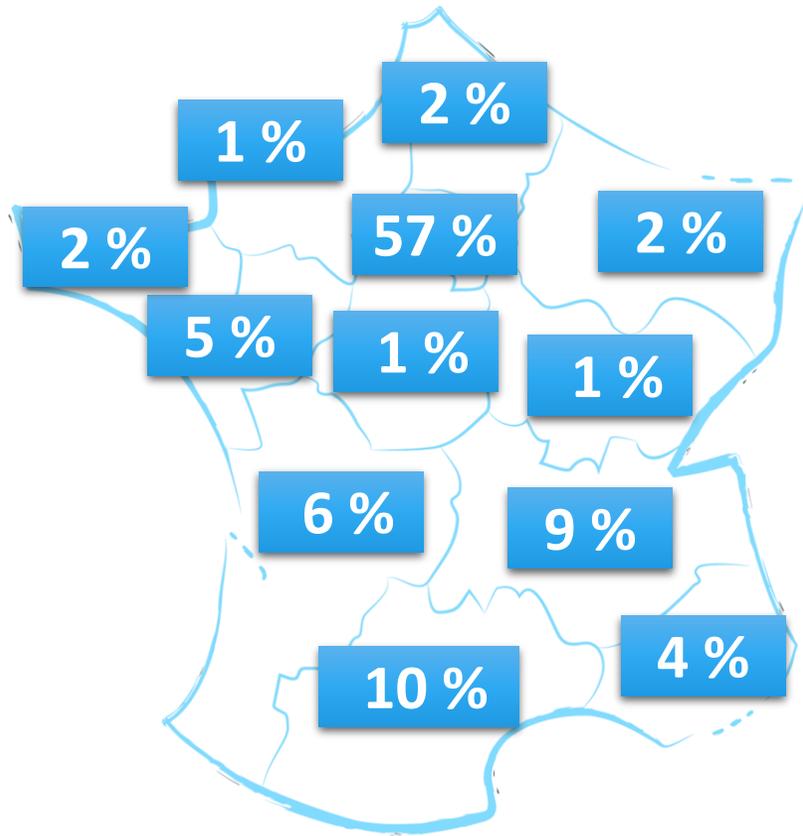
Emplois permanents				
	2015	2016	2017	Evo
Employés des services divers	8%	4%	3%	➡
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	3%	2%	2%	➡
Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	11%	3%	2%	↔
Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises	-	-	2%	↗
Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs	4%	2%	-	↔
Autres professions intermédiaires commerciales (sauf techniciens des forces de vente)	7%	5%	8%	➡
Autres vendeurs non spécialisés	3%	2%	-	↔
Experts salariés de niveau technicien, techniciens divers	-	-	2%	↗
Emplois portés				
	2015	2016	2017	Evo
Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	24%	20%	16%	↔
Cadres spécialistes de la formation	3%	2%	3%	➡
Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	7%	9%	17%	↗
Cadres des relations publiques et de la communication	-	-	2%	↗
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	5%	7%	9%	↗

Sources: données Agefiph

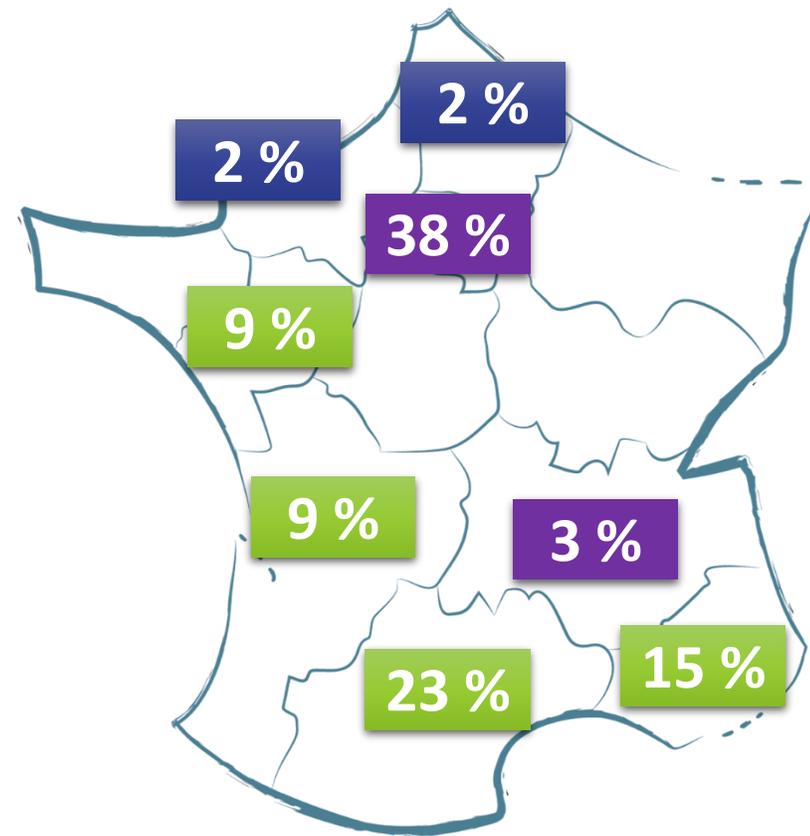


La répartition géographique des TH est inégale et ne correspond pas à la répartition de l'ensemble des effectifs de la branche : certaines régions ne sont pas représentées...

Répartition régionale des effectifs de la branche



Répartition régionale des effectifs TH de la branche



Région dont la part d'effectif TH < part des effectifs totaux

Région dont la part d'effectif TH > part des effectifs totaux



... alors que l'Île de France, PACA et Occitanie sont les régions les plus dynamiques quant à l'emploi des TH



Sources: données Agefiph.

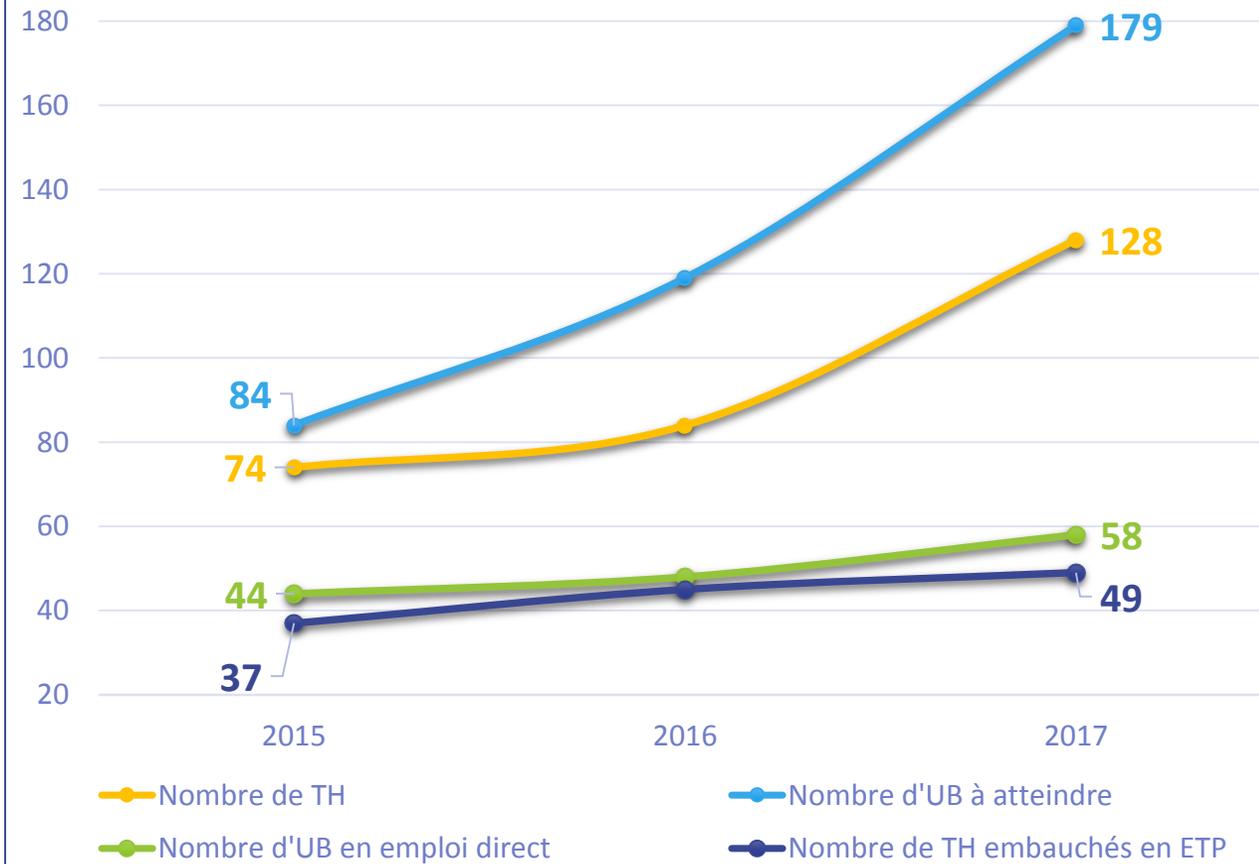
03/04/2019

Etude handicap - Portage Salarial

31

Le nombre de TH a augmenté 2 fois plus vite que leur équivalent en ETP et en UB. L'écart avec les obligations des établissements se creuse de plus en plus

Evolution du nombre de TH dans la branche

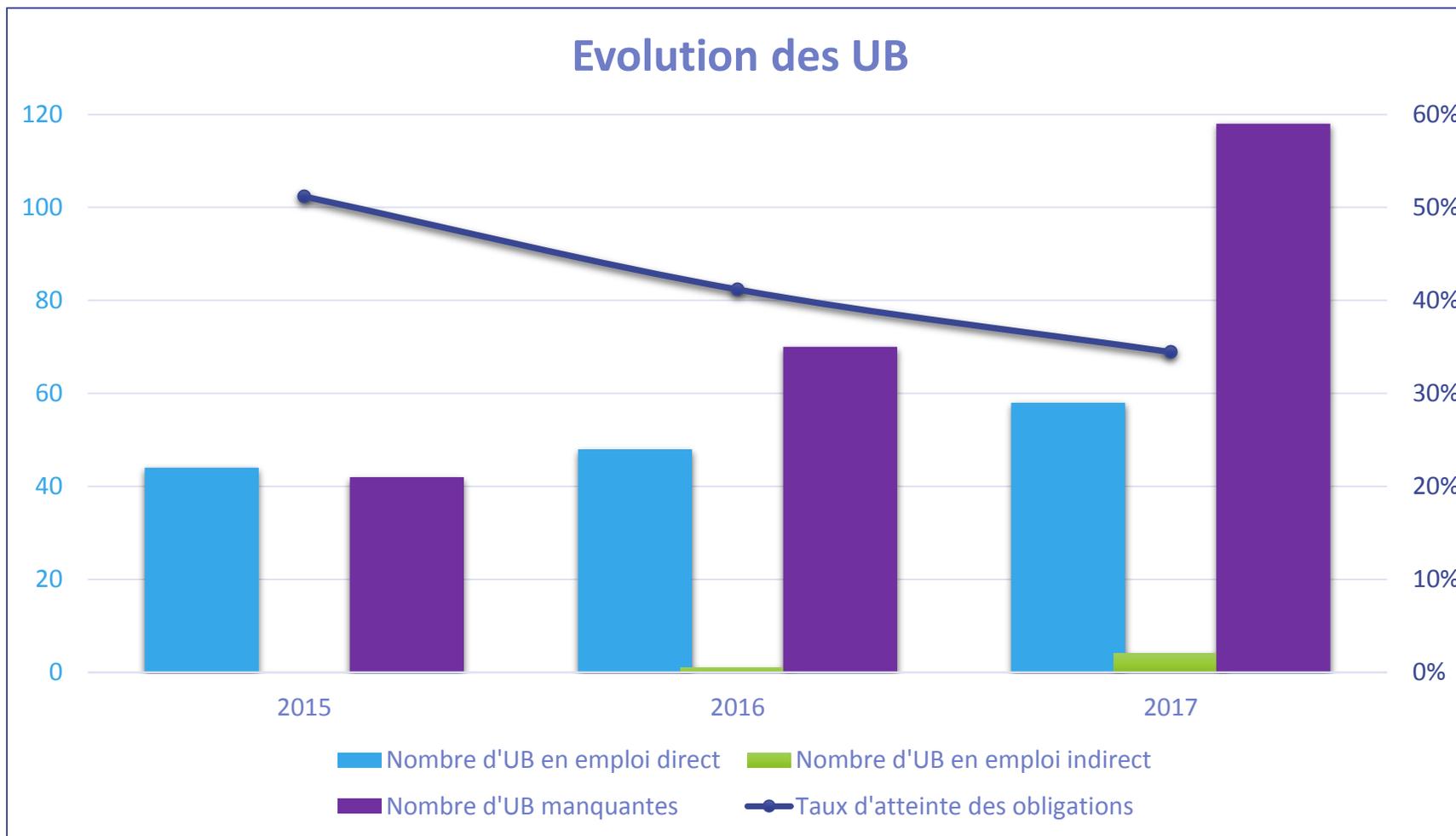


Critères	Taux de variation 2015 - 2017
Nombre de TH	73%
Nombre de TH en ETP	32%
Nombre d'UB en emploi direct	32%
Nombre d'UB à atteindre	113%

Sources: données Agefiph.



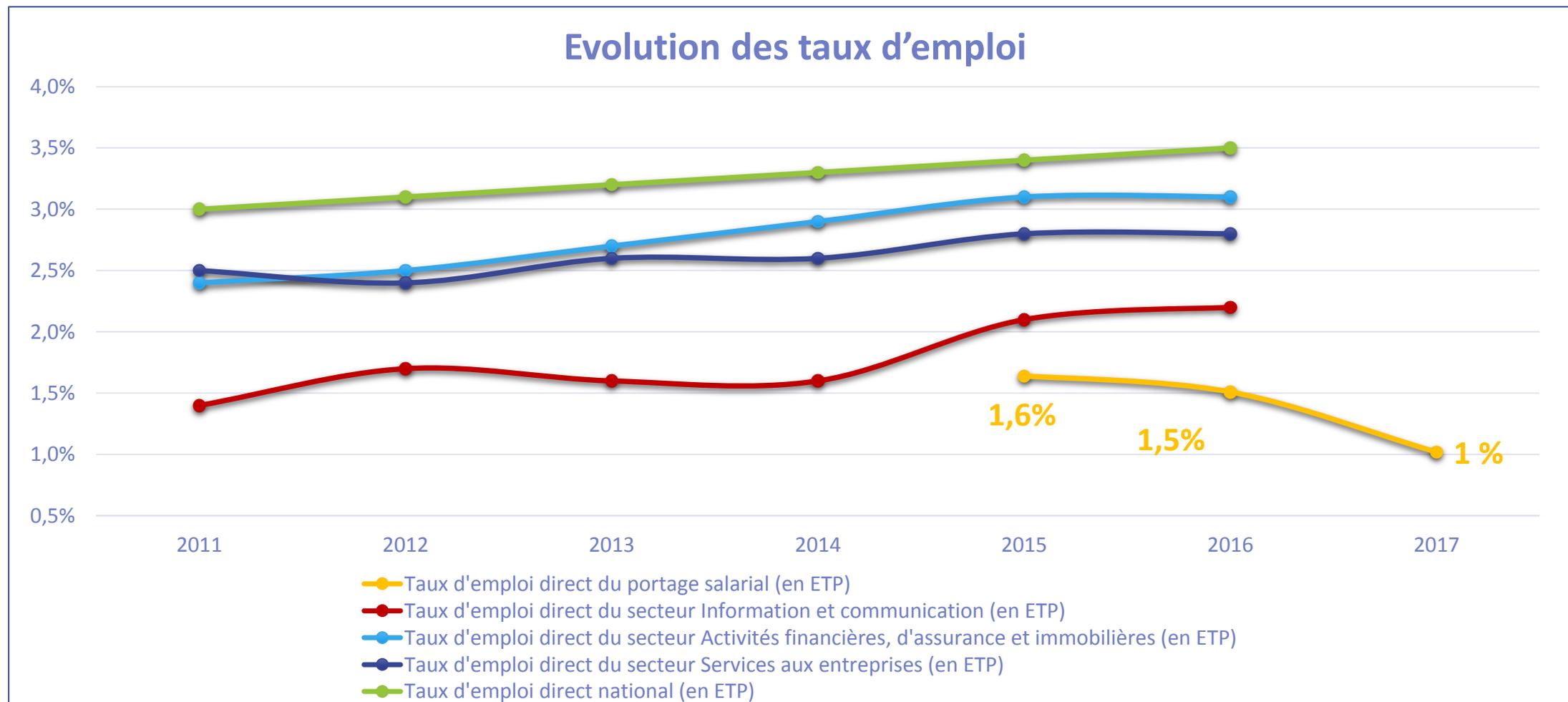
En observant les UB, l'écart entre les obligations remplies et attendues des établissements s'accroît. En 2017, 34 % des UB sont atteintes contre 51 % en 2015



Sources: données Agefiph.



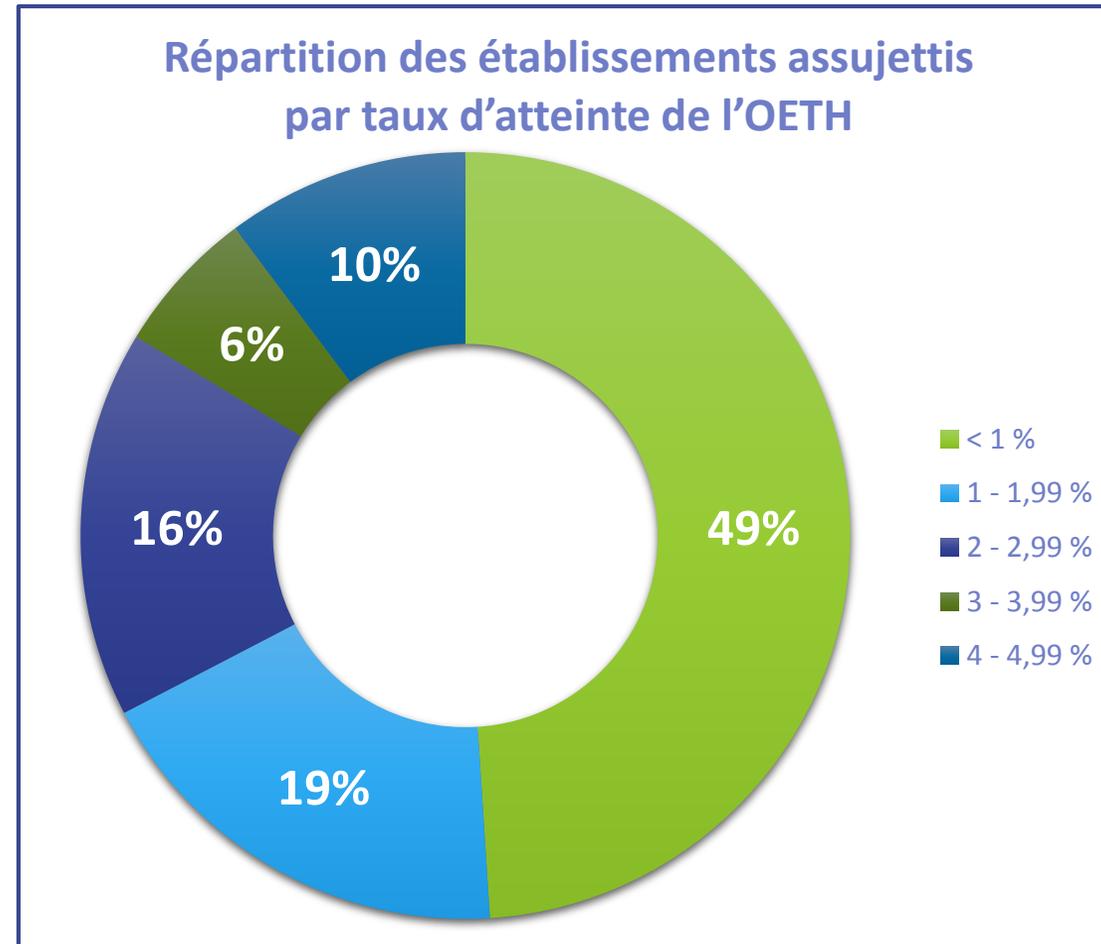
Si le taux d'emploi national de TH n'atteint pas 6 %, il est en augmentation, notamment dans des branches similaires. Pour la branche du portage, il est 3 fois inférieur à la moyenne nationale



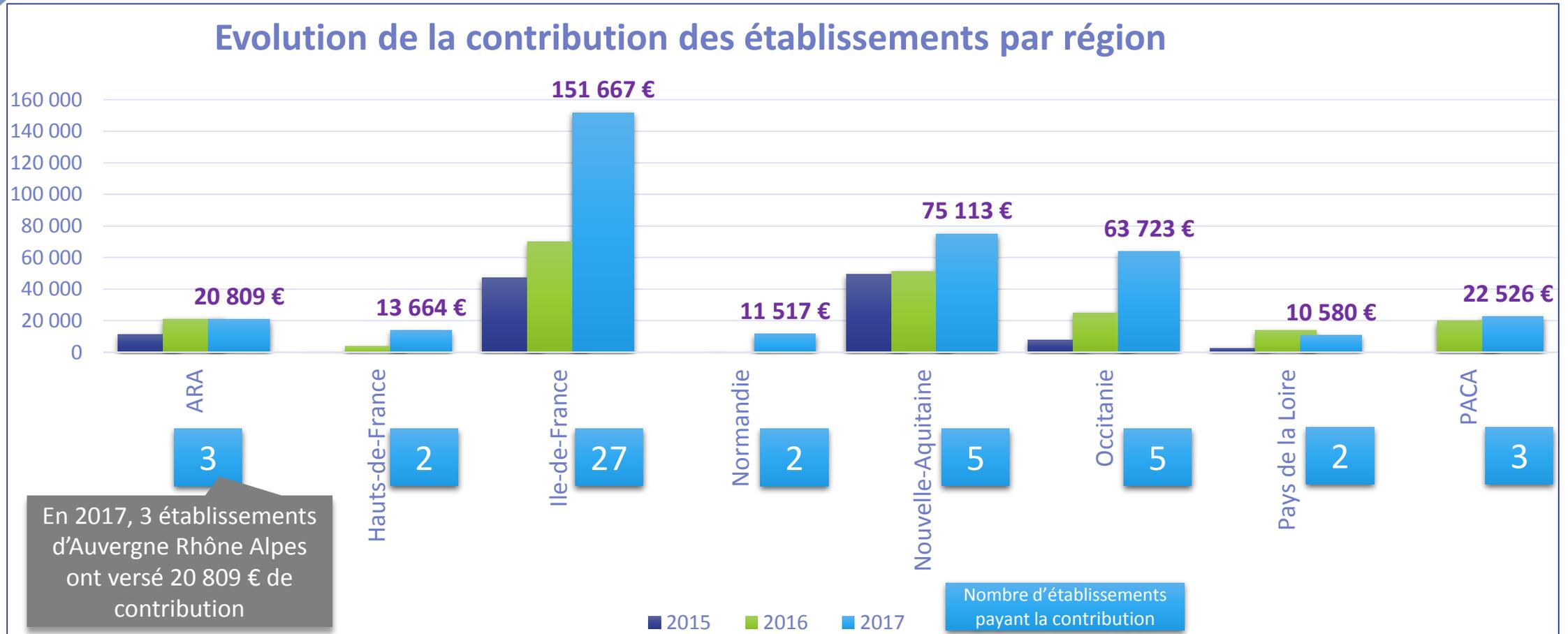
Sources: données Agefiph ; traitements Dares des DOETH.



Aucun établissement de la branche ne remplit ses obligations en termes d'embauche de TH. La moitié n'atteint pas le seuil des 1 %, et aucun établissement ne dépasse les 5 %

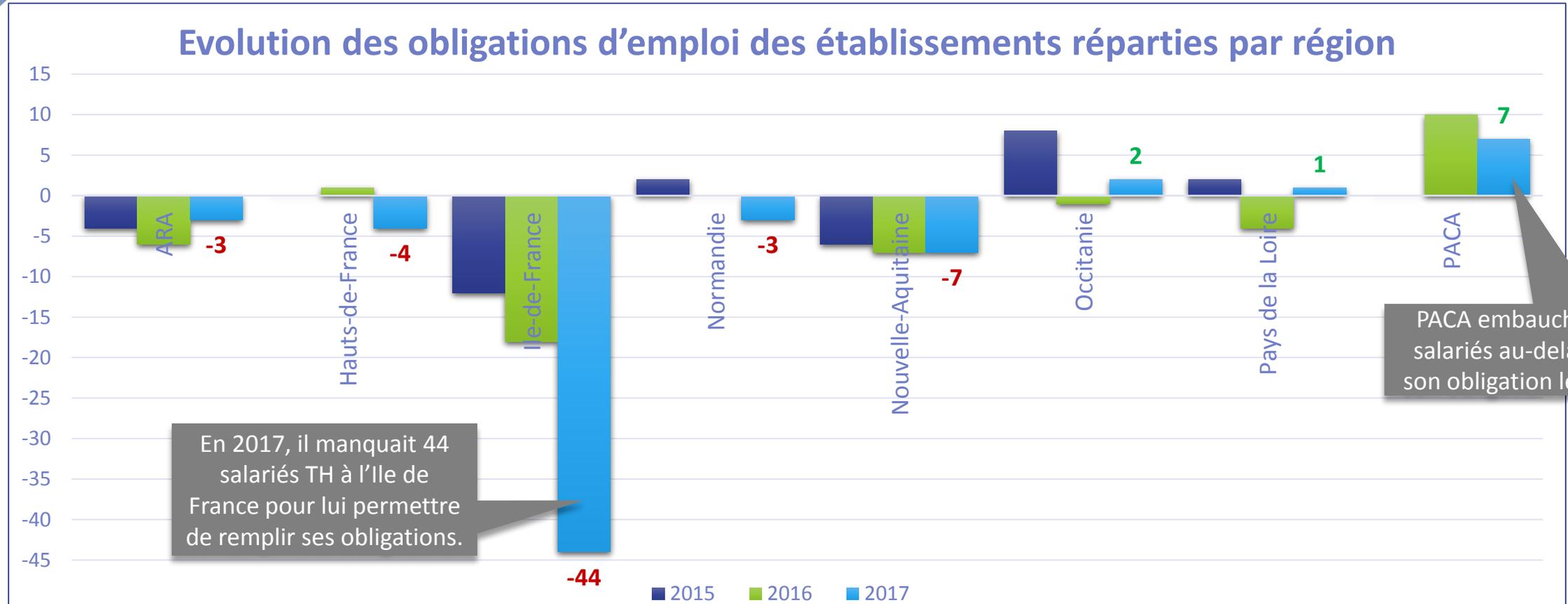


Dans les 8 régions, l'ensemble des établissements sont soumis à la contribution. Celle-ci n'a cessé d'augmenter depuis 2015





PACA, Occitanie et Pays de Loire embauchent plus de TH que la loi ne les oblige. Même si l'IdF est la 1^{re} région en termes de salariés TH, elle ne remplit pas ses obligations légales



3 régions embauchent plus de TH que la réglementation ne leur demande. Pour autant, tous les établissements paient la contribution. Le problème semble venir de la durée des contrats de travail qui ne génère pas assez d'UB.



Le montant de la contribution versée peut être important pour certains établissements et représente au total le financement de 19,5 emplois au SMIC

Régions	Contributions versées en 2017	Nombre d'établissements concernés en 2017	Nombre d'emplois à temps complet correspondants		Moyenne par établissement
			Au SMIC*	Minimum de la CCN**	
ARA	20 809 €	3	1,1	0,8	37% / 25%
Hauts-de-France	13 664 €	2	0,7	0,5	36% / 25%
Ile-de-France	151 667 €	27	8	5,5	30% / 20%
Normandie	11 517 €	2	0,6	0,4	30% / 21%
Nouvelle-Aquitaine	75 113 €	5	4	2,7	79% / 55%
Occitanie	63 723 €	5	3,4	2,3	67% / 46%
Pays de la Loire	10 580 €	2	0,6	0,4	28% / 19%
PACA	22 526 €	3	1,2	0,8	40% / 27%
Total	369 599 €	49	19,5	13,5	40% / 27%

* En prenant en compte le montant du SMIC au 1/1/2017 de 9,76 € brut / heure, un salaire au SMIC à temps complet « chargé » coûte environ 19 000 € / an à l'entreprise.

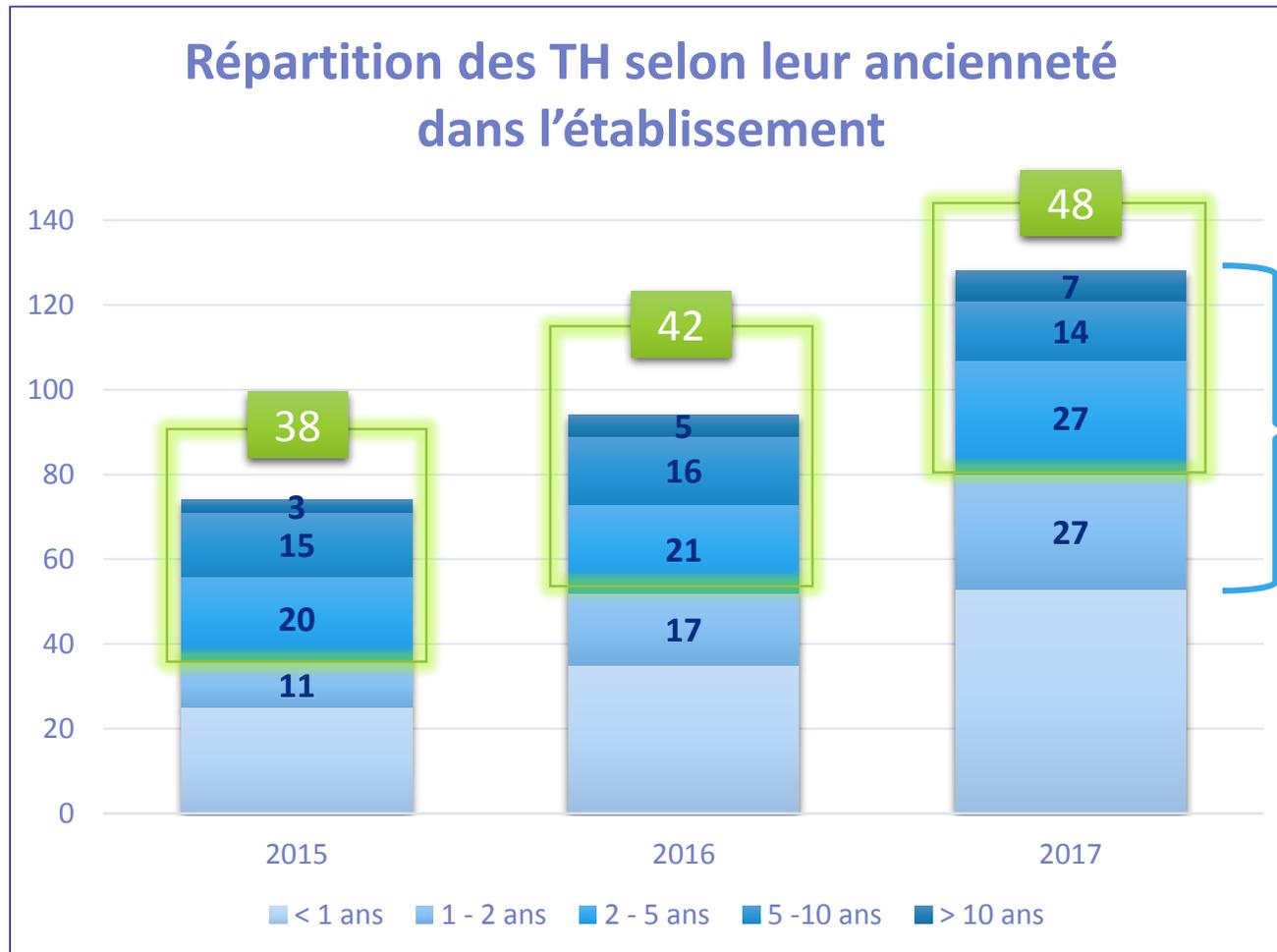
** En prenant en compte le minima tel que défini dans la CCN (70 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté junior), soit 39 228 € x 70 % = 27 460 € / an.

En 2017, le montant des contributions payées par l'ensemble des établissements d'IdF représentait l'équivalent du coût de 8 salariés au SMIC, et 5,5 payés au minima de la branche. Cela aurait pu financer 27 personnes travaillant à 30 % au SMIC ou 20 % au salaire minimum de la branche (soit respectivement 7h et 10h / semaine).

Sources: données Agefiph ; données Pôle Emploi ; Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017



L'étude de l'ancienneté montre une certaine pérennité des emplois...

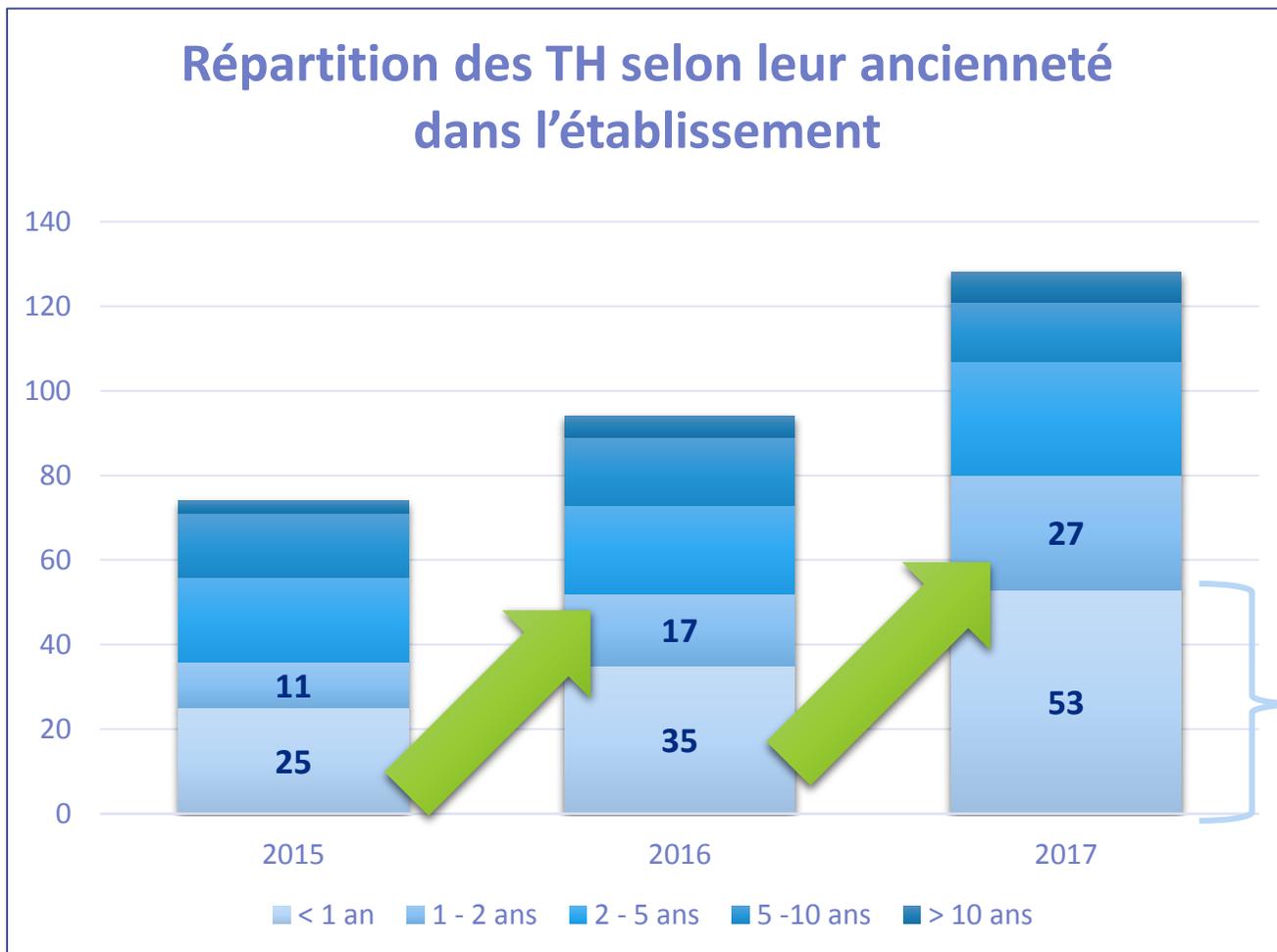


L'ensemble des catégories d'ancienneté ont augmenté sur la période : pérennité des emplois.

Sources: données Agefiph



... mais il semblerait qu'une partie significative des recrutements concerne des contrats courts



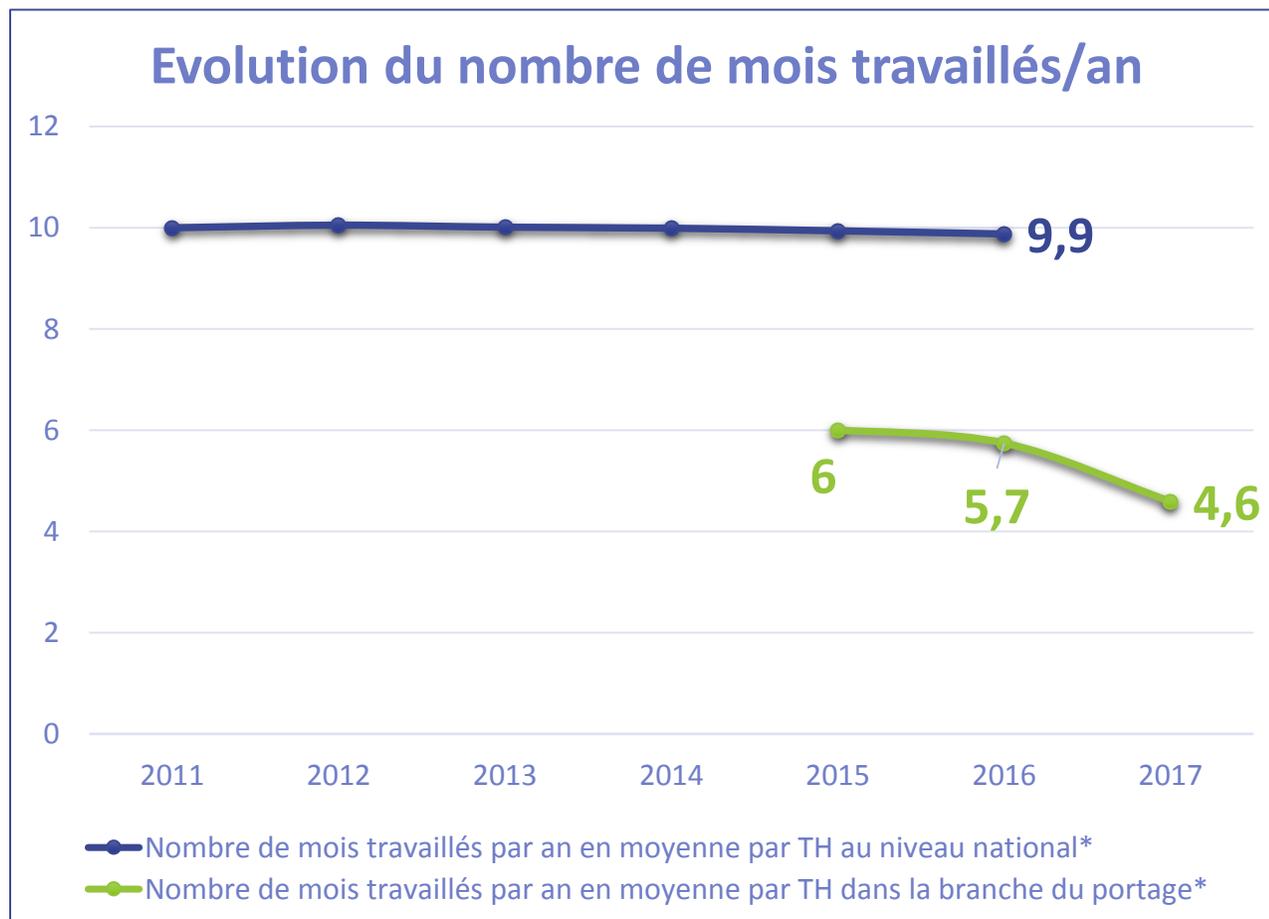
Le nombre de TH ayant moins d'un an d'ancienneté, c'est-à-dire les nouveaux embauchés, a doublé.

Hypothèse:

- Les salariés présents dans la catégorie « < 1 an » en N ne se retrouvent pas tous dans la catégorie « 1 - 2 ans » en N+1.
- Une partie significative des embauches se font en CDD de courte durée et / ou les CDI sont cassés pendant la période d'essai.



Les TH dont le temps de travail est supérieur ou égal à un mi-temps, travaillent moins longtemps dans la branche du portage salarial, et cette tendance s'intensifie



* Calcul : Nombre TH employés en ETP / Nombre de TH employés en personnes physiques x 12





Partage d'infos concernant la thématique du handicap



Validation de données sur la branche du portage salarial



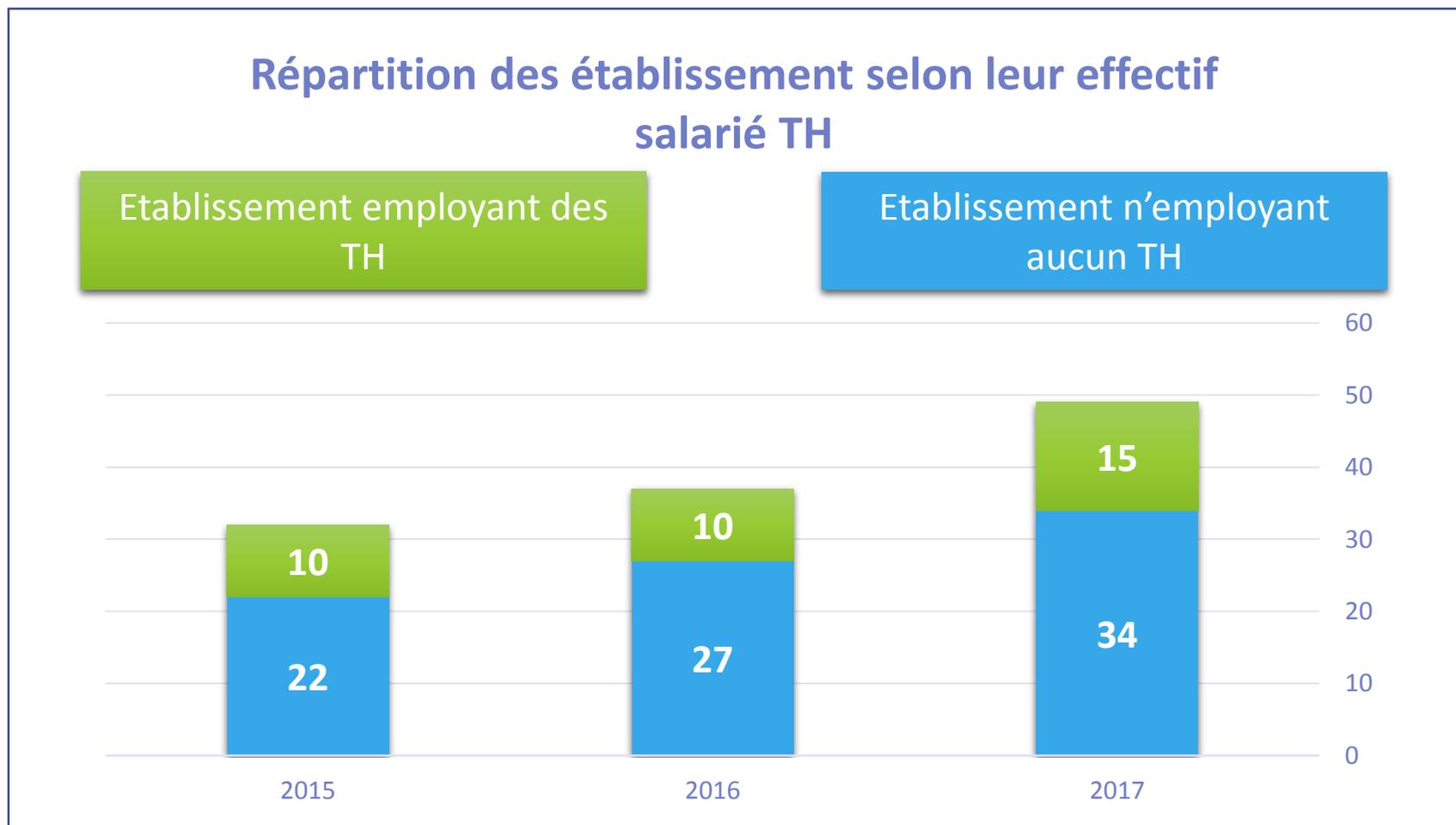
Premiers constats après traitement des données transmises par l'agefiph



Echanges et orientations à prendre



On peut répartir les établissements en 2 catégories :
ceux employant au moins un TH, et ceux n'ayant aucun TH dans leurs effectifs



Sources: données Agefiph.

03/04/2019

Etude handicap - Portage Salarial

43



Prochaines étapes

Interviews à mener:

- Etablissements ayant potentiellement 20 permanents (+200 salariés) (100%)
- Etablissements ayant potentiellement moins de 20 permanents:
 - Les plus staffés : 100-200 salariés (50%)
 - Les plus représentatifs : -100 salariés (20%)
- Des salariés TH portés (pour voir si le portage salarial peut être un dispositif de maintien dans l'emploi)
- Des partenaires de l'emploi (pour vérifier s'ils connaissent le dispositif ; la mise en place d'éventuelles actions locales) en s'appuyant sur le réseau des référents handicap

1

- Identification des établissements par l'Agefiph et transmission des contacts / coordonnées

2

- Prise de contact et interview de responsables d'établissements

3

- Rédaction des préconisations et du rapport final



PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

Merci à tous
