

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 20 SALARIÉS OU PLUS DU SECTEUR PRIVÉ

Bilan de l'année 2011 (données provisoires)

En 2011, 370 900 travailleurs handicapés ont été employés dans les 100 100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En équivalent-emplois à temps plein (EQTP) sur l'année, ces salariés représentent 3,1 % des effectifs de l'ensemble des établissements assujettis (y compris ceux ayant signé un accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées), soit 282 800 bénéficiaires EQTP.

La proportion d'établissements, hors ceux couverts par un accord relatif à l'emploi de personnes handicapées, employant directement au moins un bénéficiaire de l'OETH est stable par rapport à l'année précédente et se situe à 69 %.

En incluant les établissements sous accord ayant employé directement des bénéficiaires, cette proportion atteint 79 %. Elle croît avec la taille des établissements et varie selon les secteurs d'activité.

Parallèlement, seuls 7 % des établissements assujettis répondent à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés en versant uniquement une contribution financière à l'Agefiph.

Le nombre de nouveaux bénéficiaires embauchés en 2011 au sein de l'ensemble des établissements assujettis atteint 42 500 (dont 33 700 embauchés au sein des établissements non couverts par un accord, contre 31 600 en 2010). Ces nouveaux bénéficiaires ont autant été recrutés en CDI qu'en CDD (34 %).

La part des nouveaux recrutements en CDI est proportionnellement plus élevée parmi les petits établissements (43 % parmi ceux de 20 à 49 salariés contre 28 % dans ceux d'au moins 200 salariés).

En 2011, le nombre d'établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) s'élève à 100 100 (+3 % par rapport à 2010) (encadrés 1). Ces établissements ont employé, au sens de la loi, 9 264 700 salariés, parmi lesquels 370 900 étaient des bénéficiaires de l'OETH. Ce nombre est en augmentation de 10 % par rapport à 2010 (1); cette hausse peut cependant s'expliquer en partie par une meilleure déclaration du nombre de bénéficiaires directement employés dans les établissements ayant un accord collectif relatif à l'emploi des travailleurs handicapés (2). Le nombre et les caractéristiques des bénéficiaires de 2009 à 2011 ne peuvent être directement rapprochés des années antérieures en raison des changements législatifs de 2008. La loi du 1^{er} décembre 2008 a en effet modifié le mode de décompte des bénéficiaires (encadré 2).

Avertissement

Les données pour 2011 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé sont provisoires. La gestion de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) a été transférée au 1^{er} janvier 2013 à l'Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées). Ce transfert a eu un impact sur les modalités de gestion et de contrôle de la DOETH au titre de l'année 2011. Les évolutions entre l'année 2010 et 2011 peuvent être affectées par ces changements et sont donc à interpréter avec prudence.

(1) Hors établissements sous accord, cette hausse atteint 7 %.

(2) La déclaration de l'emploi direct de travailleurs bénéficiaires de l'OETH dans les établissements couverts par un accord collectif (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés n'est obligatoire que depuis 2010. La qualité de cette déclaration s'est améliorée en 2011.

En 2011, la part des travailleurs handicapés en équivalent-emplois à temps plein (EQTP) dans l'effectif d'assujettissement de l'ensemble des établissements assujettis (y compris ceux couverts par un accord spécifique à l'emploi des personnes handicapées) s'est établie à 3,1 % (3,0 % sur le champ des établissements non couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés, contre 2,8 % en 2010 sur ce même champ). Ainsi, en 2011, le nombre de travailleurs handicapés en EQTP s'est établi à 282 800. Parmi l'ensemble des établissements assujettis, ceux de l'industrie présentent le taux d'emploi le plus élevé (3,6 %) alors qu'il est le moins élevé dans le secteur des transports (2,7 %). Hors établissements couverts par un accord, c'est dans le secteur tertiaire (hors transport) que le taux d'emploi connaît la progression la plus importante entre 2010 et 2011 (+0,2 point).

Un recours à l'emploi direct dans près de 80 % des établissements assujettis

Les établissements disposent de cinq modalités de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, pouvant s'associer : emploi direct de bénéficiaires de l'OETH ; emploi indirect *via* des contrats de sous-traitance, de prestation de service ou de mise à disposition avec des établissements agréés du secteur protégé ou des entreprises adaptées ; mise en œuvre d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi de personnes handicapées ; versement d'une contribution financière à l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ; recours à des stagiaires handicapés (cette dernière possibilité étant très peu utilisée, elle n'est pas mentionnée par la suite).

Tableau 1 • Les établissements assujettis et l'obligation d'emploi

	2008	2009 (5)	2010 (5)	2011 (5)
Nombre total d'établissements assujettis	97 100	96 900	97 200	100 100
Effectifs salariés dans l'ensemble des établissements assujettis.....	9 188 400	8 964 300	8 838 800	9 264 700
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements devaient employer (1).....	501 100	487 800	480 100	504 200
Part attendue de l'obligation dans les effectifs assujettis (en %) (2)...	5,4	5,4	5,4	5,4
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques dans l'ensemble des établissements assujettis (3) (4).....	265 500	307 800	336 900	370 900
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein dans l'ensemble des établissements assujettis (4).....	231 600	242 200	259 800	282 800
Effectifs salariés hors établissements sous accord.....	7 235 800	6 980 000	7 078 100	7 070 000
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques hors établissements sous accord.....	211 400	238 600	260 900	278 000
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein hors établissements sous accord (4).....	184 300	187 400	200 700	210 800

(1) Le nombre de travailleurs handicapés que doivent employer les établissements doit s'établir à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure.

(2) Le taux de 6 % est théorique car dans la pratique, l'obligation d'emploi est arrondie à l'unité inférieure. Ainsi, par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant : 6 % x 33=1,98. L'obligation est d'une unité, soit 3 % de l'assiette (c'est le cas limite).

(3) Le nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques ou en équivalent temps plein dans l'ensemble des établissements assujettis est légèrement sous-estimé du fait que les établissements couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés ne déclaraient pas exhaustivement, avant 2011, la liste de tous les bénéficiaires qu'ils employaient.

(4) La méthode d'estimation du nombre des travailleurs handicapés en équivalent temps plein a été revue : le temps de présence du salarié est désormais corrigé notamment des non-saisies et erreurs de saisie. Le nombre des travailleurs handicapés en équivalent temps plein de l'ensemble des établissements et des établissements hors ceux couverts par accord a été légèrement révisé depuis 2008.

(5) Les données de 2009 à 2011 ne sont pas strictement comparables à celles des années antérieures. La loi du 1^{er} décembre 2008 a modifié le mode de décompte des bénéficiaires.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial ; France entière.



Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

Tableau 2 • Part des salariés handicapés dans l'emploi total en équivalent-temps plein, selon le secteur d'activité (1)

En %

	Hors établissements sous accord (2)				Ensemble des établissements y compris ceux sous accord (2)
	2008	2009 (3)	2010 (3)	2011 (3)	2011 (3)
Agriculture.....	2,9	3,2	2,9	3,0	3,0
Industrie.....	3,1	3,4	3,5	3,6	3,6
Construction.....	2,3	2,6	2,8	2,9	2,9
Tertiaire (hors transport).....	2,3	2,3	2,5	2,7	2,8
Transport.....	2,2	2,5	2,7	2,8	2,7
Ensemble des établissements	2,5	2,7	2,8	3,0	3,1

(1) Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence / effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L.1111-2 du code du travail).

(2) Les établissements ayant signé un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés sont exonérés de versements à l'Agefiph s'ils n'ont pas rempli leur quota d'emplois de travailleurs handicapés et ne sont tenus de renseigner systématiquement la liste détaillée des bénéficiaires qu'ils emploient que depuis 2010. Le recensement des bénéficiaires de ces établissements n'étant pas exhaustif, ils sont exclus des traitements sauf pour l'année 2011 où la qualité des données est estimée satisfaisante.

(3) Les données de 2009 à 2011 ne sont pas strictement comparables aux données des années antérieures. La loi du 1^{er} décembre 2008 a modifié le mode de décompte des bénéficiaires.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial ; France entière.



Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

Tableau 3 • Répartition des établissements assujettis, selon les modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En %

	2008	2009 (2)	2010 (2)	2011 (2)
Établissements sans accord spécifique	91	90	91	89
Emploi direct de travailleurs handicapés	59	66	69	69
Dont: travailleurs handicapés seulement.....	25	27	29	29
travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé.....	8	10	12	12
travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé + contribution financière à l'Agefiph	11	13	14	14
travailleurs handicapés + contribution financière à l'Agefiph.....	15	16	14	13
Pas d'emploi direct de travailleur handicapé	32	24	22	20
Dont: contribution financière à l'Agefiph seulement.....	23	10	8	7
contribution financière Agefiph + sous-traitance avec le secteur protégé.....	9	14	14	13
Établissements sous accord spécifique (1)	9	10	9	11
Avec emploi direct.....				10
Sans emploi direct.....				1
Total	100	100	100	100

Lecture: en 2011, 20 % des établissements assujettis n'ont employé directement aucun travailleur handicapé.

(1) Les établissements ayant un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés en vigueur sont présentés à part en raison du décalage entre le nombre de bénéficiaires déclarés et la liste nominative des travailleurs handicapés servant au calcul de cet indicateur. Les établissements ayant un accord ne renseignent en effet pas nécessairement cette liste nominative, sauf pour l'année 2011 où la qualité des données est estimée satisfaisante. En 2010, la part des établissements sous accord pour lesquels les déclarations sont validées et prises en compte dans le calcul est relativement faible et moins importante que celle de 2011: en 2010, le nombre des établissements sous accord est donc sous-estimé.

(2) Les données de 2009 à 2011 ne sont pas strictement comparables aux données des années antérieures. La loi du 1^{er} décembre 2008 a modifié le mode de décompte des bénéficiaires.

Note: très peu d'établissements répondent à l'OETH par l'emploi de stagiaires handicapés. Cette modalité n'est donc pas reportée dans ce tableau.

Champ: établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial; France entière.

En 2011, parmi les établissements assujettis à l'obligation d'emploi, 89 % ne sont pas couverts par un accord spécifique: 69 % emploient directement des travailleurs handicapés (part identique à celle de 2010, après 66 % en 2009) et 20 % répondent à leur obligation uniquement par d'autres modalités (contre 22 % en 2010 et 24 % en 2009) (3). Parmi les établissements non couverts par un accord, 7 % répondent à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés en versant uniquement une contribution financière à l'Agefiph (contre 8 % en 2010 et 10 % en 2009).

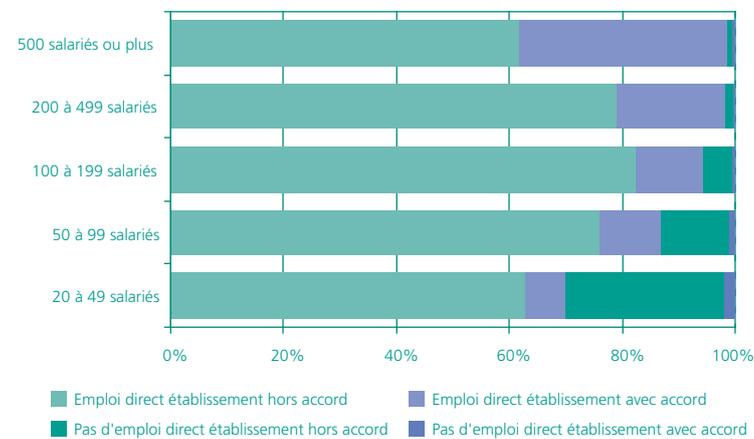
11 % des établissements assujettis (soit 11 300 établissements) sont couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Parmi ceux-ci, une très grande majorité (87 %) a employé directement des bénéficiaires de l'OETH en 2011. En prenant en compte ces établissements sous accord, la part des établissements recourant à l'emploi direct atteint ainsi 79 % des établissements assujettis.

Davantage de recours à l'emploi direct et d'accords spécifiques quand la taille de l'établissement augmente

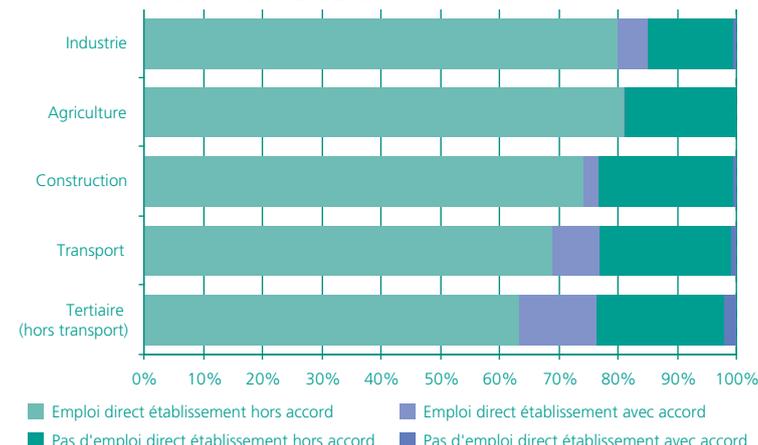
Les modalités de réponse à l'OETH varient sensiblement

selon la taille de l'établissement assujetti. Ainsi, pour l'ensemble des établissements assujettis, plus la taille en terme d'effectifs salariés augmente, plus la part de l'emploi direct s'accroît: de 70 % dans les établissements de 20 à 49 salariés, elle passe à 99 % dans les établissements de 500 salariés et plus. Ainsi, parmi ces

Graphique 1 • Modalités de réponse à l'OETH en 2011, selon l'effectif de l'établissement assujetti



Graphique 2 • Modalités de réponse à l'OETH en 2011, selon le secteur d'activité



Source: Agefiph-Dares, DOETH; traitements Dares.

(3) La rupture observée sur la part de l'emploi direct et indirect résultait du changement de mode de décompte des bénéficiaires instauré par la loi du 1^{er} décembre 2008 (encadré 2).



Source: Agefiph-Dares, DOETH; traitements Dares.



Source: Agefiph-Dares, DOETH; traitements Dares.

derniers établissements, 37 % de ceux couverts par un accord et 62 % de ceux non couverts par un accord spécifique emploient directement des travailleurs handicapés. Les établissements d'au moins 200 salariés n'employant directement aucun bénéficiaire de l'OETH sont marginaux (ils sont 2 % parmi les établissements de 200 à moins de 500 salariés et 1 % parmi les établissements de 500 salariés ou plus).

Les établissements de 200 salariés et plus sont relativement nombreux à être couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés et s'engagent ainsi à les employer, selon les principes de l'accord conclu, sur la base d'un plan annuel ou pluriannuel. Ce type d'accord concerne ainsi 19 % des établissements de 200 à 499 salariés et 37 % de ceux d'au moins 500 salariés (graphique 1).

L'usage des modalités de réponse à l'OETH offertes par la loi varie également selon le secteur d'activité des établissements. Ainsi, parmi l'ensemble des établissements assujettis, le secteur de l'industrie est celui qui emploie le plus souvent directement des bénéficiaires de l'OETH : 85 % contre 77 % dans la construction et les transports et 76 % dans le secteur tertiaire (hors transport). Les établissements du secteur tertiaire (hors transport) et des transports sont en revanche proportionnellement les plus nombreux à être couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés : respectivement 15 % et 9 % contre 6 % dans l'industrie et seulement 3 % dans le secteur de la construction. C'est au sein de ce dernier que la part des établissements non couverts par un accord et n'employant directement aucun bénéficiaire est la plus élevée (23 % contre 15 % dans l'industrie).

Une population plus masculine, plus âgée et plutôt moins qualifiée que l'ensemble des salariés du secteur privé

Les bénéficiaires de l'OETH ont des caractéristiques spécifiques comparés à l'ensemble des salariés des établissements assujettis à l'OETH [1]. Ils constituent, en moyenne, une population un peu plus masculine et sensiblement plus âgée. Ainsi les hommes représentent 61 % des bénéficiaires de l'OETH dans l'ensemble des établissements assujettis, contre 58 % parmi les salariés du secteur privé (tableau 4). Les plus de 40 ans sont largement majoritaires (77 % contre 55 % pour l'ensemble des salariés), l'écart portant principalement sur les 50 ans et plus (45 % contre 26 %). C'est également une population qui est, en moyenne, moins qualifiée que l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel : 46 % des bénéficiaires sont ouvriers contre 29 % parmi l'ensemble des salariés du champ. Les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures sont ainsi sous-représentés (6 % contre 22 %).

Les travailleurs handicapés sont également proportionnellement plus nombreux à exercer leur activité à temps partiel (26 % contre 13 %), chez les femmes (43 % contre 25 %) comme chez les hommes (14 % contre 4 %). Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont, comme l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel, très majoritairement employés en CDI (89 % contre 90 % pour l'ensemble). Enfin, ils exercent plus fréquemment leur activité dans l'industrie que l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel (31 % contre 27 %), même si pour ces deux populations, le secteur tertiaire reste le principal secteur d'activité (respectivement 63 % et 66 %).

Tableau 4 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2011

En %

	Travailleurs handicapés	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé
Hommes	61	58
Femmes	39	42
De 15 à 24 ans	2	7
De 25 à 39 ans	20	39
De 40 à 49 ans	32	29
50 ans ou plus	45	26
Moins de 1 an d'ancienneté	11	13
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	7	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	15	17
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	16	17
10 ans ou plus d'ancienneté	52	46
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	6	22
Professions intermédiaires	16	26
Employés	32	23
Ouvriers	46	29
CDI	89	90
CDD	7	6
Intérim et autres	4	4
Temps plein	74	87
Temps partiel	26	13
Agriculture	<1	1
Industrie	31	27
Construction	6	6
Tertiaire	63	66



Sources : Agefiph-Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2011 ; traitements Dares.

Lecture : en 2011, 61 % des bénéficiaires de l'OETH sont des hommes.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.

Tableau 5 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2011, selon le type de reconnaissance

En %

	RQTH	AT-MP	Pensionnés d'invalidité	Titulaires de la carte d'invalidité	Allocataires de l'AAH	Mutilés de guerre et assimilés et autres	Ensemble
Ensemble.....	71	16	9	1	2	1	100
Hommes	59	79	40	59	67	88	61
Femmes	41	21	60	41	33	12	39
15 à 24 ans.....	3	0	0	5	6	1	2
25 à 39 ans.....	24	10	8	31	27	11	20
40 à 49 ans.....	34	29	25	30	28	31	32
50 ans ou plus	39	61	67	33	39	57	45
Moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement.....	15	2	2	17	12	7	11
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	8	2	1	11	8	4	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	17	7	6	23	19	13	15
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	17	13	13	17	16	14	16
10 ans et plus d'ancienneté.....	43	77	77	32	45	61	52
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures.....	5	8	6	4	12	22	6
Professions intermédiaires	14	19	19	12	17	23	16
Employés	35	15	41	42	36	19	32
Ouvriers	45	58	33	43	36	35	46
Temps plein.....	76	91	33	55	70	88	74
Temps partiel.....	24	9	67	45	30	12	26
Agriculture.....	0	1	0	1	0	1	0
Industrie.....	29	42	27	20	22	32	31
Construction.....	5	13	3	5	6	7	6
Tertiaire.....	66	44	70	75	72	60	63

Lecture : en 2011, 79 % des bénéficiaires ayant une reconnaissance AT-MP sont des hommes.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial. France entière.



Source : Agefiph-Dares, DOETH; traitements Dares.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé détenue par 71 % des bénéficiaires

Plusieurs reconnaissances ouvrent droit au bénéfice de l'obligation d'emploi (encadré 3). La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est la reconnaissance la plus fréquemment détenue par les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (71 % des bénéficiaires) (tableau 5). Les personnes reconnues victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) constituent 16 % des bénéficiaires et les pensionnés d'invalidité, 9 %. Au total, 96 % des bénéficiaires détiennent au moins l'une de ces trois catégories de reconnaissances. Les détenteurs de la carte d'invalidité (CI) ou les allocataires de l'allocation adulte handicapé (AAH) restent peu représentés au sein des bénéficiaires de l'obligation d'emploi salariés (3 % à eux deux). Du fait de leur spécificité, les mutilés de guerre et assimilés, restent toujours très marginaux (1 %).

Un profil des bénéficiaires de l'OETH différent selon le type de reconnaissance

Les bénéficiaires de l'OETH présentent des caractéristiques hétérogènes selon les catégories de reconnaissance qu'ils détiennent (tableau 5). Si les bénéficiaires de la RQTH, en raison de leur poids parmi l'ensemble des bénéficiaires, ont des caractéristiques assez proches de cet ensemble, la population des pensionnés d'invalidité est la

seule majoritairement féminine (60 % des bénéficiaires sont des femmes) et également la plus âgée (67 % ont au moins 50 ans contre 45 % pour l'ensemble des bénéficiaires). Elle présente, de ce fait, une ancienneté plus élevée au sein de l'établissement qui les emploient (plus des trois quarts des pensionnés d'invalidité ont au moins 10 ans d'ancienneté dans leur établissement). Les bénéficiaires détenant une reconnaissance AT-MP sont au contraire principalement des hommes (79 %), travaillant plus fréquemment dans l'industrie (42 % contre 31 % de l'ensemble des bénéficiaires) ou la construction (13 % contre 6 % de l'ensemble des bénéficiaires). Ils sont, ainsi, plus souvent ouvriers (58 % contre 46 % pour l'ensemble des bénéficiaires). Enfin, ils sont également plus âgés en moyenne que l'ensemble des bénéficiaires (61 % d'entre eux ont au moins 50 ans) et proportionnellement plus nombreux à disposer d'une ancienneté élevée (77 % d'entre eux sont présents depuis au moins 10 ans au sein de leur établissement). Les bénéficiaires de l'OETH titulaires d'une carte d'invalidité (CI), bien que peu nombreux parmi l'ensemble des bénéficiaires, présentent également des caractéristiques propres. Ils sont plus jeunes en moyenne (36 % ont moins de 40 ans), avec une proportion un peu plus importante de femmes qu'en moyenne (41 %). Cette catégorie travaille plus fréquemment que les autres dans le secteur tertiaire (75 %). La part des employés y est par conséquent assez élevée (42 % contre 32 % pour l'ensemble des bénéficiaires).

Tableau 6 • Types de contrat des nouveaux bénéficiaires recrutés en 2011, selon la taille de l'établissement

En %

	CDI	CDD	Intérim et autres	Total
20 à 49 salariés	43	35	22	100
50 à 99 salariés	36	33	30	100
100 à 199 salariés	32	31	37	100
200 à 499 salariés	28	31	41	100
500 salariés ou plus	28	38	33	100
Total	34	34	32	100
Ensemble des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé	41	29	30	100

Lecture : en 2011, 43 % des nouveaux bénéficiaires des établissements de 20 à 49 salariés ont été recrutés en CDI.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'Enquête Emploi.



Sources : Agefiph-Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2011 ; traitements Dares.

42 500 nouveaux bénéficiaires recrutés en 2011 dans l'ensemble des établissements, y compris ceux sous accord

En 2011, le nombre de nouveaux bénéficiaires recrutés dans les établissements assujettis s'est élevé à 42 500 (dont 79 % d'entre eux dans des établissements non couverts par un accord, soit 33 700 après 31 600 en 2010). Un peu moins d'un quart des nouveaux recrutés (23 %) l'ont été au sein de petits établissements (20-49 salariés) et 40 % dans des établissements d'au moins 200 salariés. Les nouveaux recrutés des gros établissements (500 salariés ou plus) l'ont été pour moitié dans des établissements couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés.

En 2011, un tiers des nouveaux bénéficiaires ont été recrutés en CDI et la même proportion en CDD (tableau 6). Si la part des recrutements en CDI est moins élevée que celle observée parmi l'ensemble des salariés recrutés en 2011 par les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (34 % contre 41 %), celle des recrutements

en CDD est, elle, supérieure (34 % contre 29 %). La part des nouveaux recrutements en intérim est légèrement supérieure à celle observée parmi l'ensemble des nouveaux salariés de l'année du champ de l'OETH (32 % contre 30 %) [2].

La part des nouveaux recrutés en CDI varie en fonction de la taille des établissements : de 43 % dans les plus petits (20-49 salariés), elle n'est que de 28 % au-delà de 200 salariés. Par ailleurs, les nouveaux bénéficiaires recrutés en CDI le sont pour un tiers d'entre eux à temps partiel (contre 18 % parmi l'ensemble des nouveaux salariés du champ recrutés en CDI). La part des recrutements en CDI à temps partiel est la plus élevée (38 %) parmi les établissements de petite taille (20-49 salariés) et la plus faible (20 %) dans les établissements les plus grands (500 salariés ou plus).

Enfin, 92 % des nouveaux bénéficiaires de l'OETH recrutés dans les établissements assujettis en 2011 détiennent au moins une RQTH.

Nadia Amrous (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Amrous N., Barhoumi M., Biaisque V. (2013), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », *Dares Analyses* n° 066, octobre.
- [2] Finot J. (2012), « L'intérim en 2011 : croissance soutenue », *Dares Analyses* n° 042, juin.
- [3] Amrous N. (2012), « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2010 », *Dares Analyses* n° 079, novembre.
- [4] Amrous N., Barhoumi M. (2012), « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Synthèse. Stat'* n°1, novembre.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail-emploi.gouv.fr

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution.2063/bulletin.2064/abonnement.13777.html>)

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Corinne Sauvage, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) de 20 salariés ou plus. Depuis la loi du 11 février 2005, tout établissement qui emploie 20 salariés ou plus au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de trois ans. La loi de 2005 a également étendu l'OETH aux établissements du secteur public (autres que les Epic), mais celle-ci fait l'objet d'un dispositif spécifique [4]. La présente publication ne porte que sur les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les Epic réellement assujettis à l'obligation d'emploi.

L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure. Pour le calcul de l'effectif d'assujettissement, les salariés en CDI présents au 31 décembre de l'année concernée sont pris en compte intégralement s'ils sont à temps plein ou au prorata de leur durée hebdomadaire du travail s'ils sont à temps partiel ; ils ne comptent pas du tout s'ils ont quitté l'établissement avant cette date. Les autres salariés (les titulaires de CDD, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, les intérimaires, les saisonniers, les contrats aidés) sont pris en compte au prorata de leur temps de travail au cours des douze derniers mois.

Les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ils peuvent recruter des personnes handicapées ayant une reconnaissance valide de leur handicap et ouvrant droit à l'OETH (appelées bénéficiaires). L'emploi de ces personnes peut être direct ou indirect (dans la limite de 50 % de l'obligation attendue) en passant des contrats spécifiques avec des établissements agréés du secteur protégé ou ordinaire. Il s'agit de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat). Les établissements peuvent également accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. Cette modalité est peu fréquente et n'apparaît pas dans les statistiques présentées dans cette étude. Ils ont aussi la possibilité de mettre en œuvre un accord (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Cet accord, agréé par l'autorité administrative, doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauches en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Enfin les établissements peuvent ou doivent verser une contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour répondre à toute ou partie de leur obligation.

La contribution financière est égale à 400, 500, 600 ou 1 500 fois le Smic horaire par unité bénéficiaire manquante, selon les actions menées par l'établissement en faveur de l'emploi de personnes handicapées au cours des quatre dernières années et la taille de l'entreprise à laquelle il appartient. Ce coefficient multiplicatif est déterminé de la façon suivante :

- si, durant les quatre dernières années, l'établissement n'a effectué aucune action positive, c'est-à-dire ni employé de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ni passé de contrat avec un Esat, EA ou CDTD, ni employé de stagiaire handicapé, ni appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, mais a seulement versé une contribution financière à l'Agefiph, le coefficient est de 1 500 ;
- si, durant les quatre dernières années l'établissement a employé un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, passé un contrat avec un Esat, EA ou CDTD, ou appliqué un accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de 400 si l'entreprise compte entre 20 et 199 salariés, de 500 si l'entreprise compte entre 200 et 749 salariés et de 600 si l'entreprise compte 750 salariés et plus.

LE DÉCOMPTE DES BÉNÉFICIAIRES

Modifications apportées par la loi du 1^{er} décembre 2008

Selon la loi du 11 février 2005, les bénéficiaires de l'OETH sont décomptés en nombre d' « unités bénéficiaires » : leur recensement dépend de la nature de leur contrat de travail et de la validité de leur reconnaissance.

À partir de l'entrée en vigueur de la loi de 2005 et jusqu'en 2008, un salarié handicapé en CDI ou en CDD comptait pour une unité s'il avait été présent au moins six mois sur l'année, qu'il soit à temps partiel ou complet ; en dessous de six mois de présence, il n'était pas recensé et ne comptait pas ; un salarié intérimaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure (hors secteur protégé) comptait au prorata de son temps de travail sur l'année. La valeur d'un bénéficiaire, quel que soit la nature de son contrat, était corrigée de la durée de validité de sa reconnaissance si celle-ci s'achevait en cours d'année.

À partir de l'exercice 2009 (première année d'application de la loi de 2008), de nouvelles mesures sont entrées en vigueur. Ainsi, la règle des six mois de présence dans l'établissement a été supprimée et le mode de décompte des différents contrats de travail harmonisé. Dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps, un salarié bénéficiaire compte désormais pour une unité et ce quel que soit son type de contrat (CDI, CDD, intérim, mise à disposition). Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance. Si le temps de travail du bénéficiaire est inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle (moins d'un mi-temps), il compte alors pour une demi-unité proratisée également sur la durée de présence dans l'établissement pour l'année concernée et la durée de validité de sa reconnaissance.

Dans cette publication, le décompte des bénéficiaires est présenté de deux façons.

- En nombre de « personnes physiques » : chaque salarié bénéficiaire compte « pour un » à partir du moment où il est recensé comme bénéficiaire au sens de la loi (la quotité de travail n'est pas prise en compte). Avant l'entrée en vigueur de la loi de 2008, les salariés handicapés en CDI ou CDD présents dans les établissements n'étaient donc pas du tout recensés s'ils étaient présents moins de six mois au cours de l'année.
- En nombre d'« emplois en équivalent-temps plein ». Par rapport au décompte en unités au sens de la loi, la différence provient de la prise en compte des bénéficiaires en CDI ou en CDD *pro rata* exact de leur temps de travail sur l'année.

Modification de l'obligation de déclaration dans les établissements ayant un accord relatif à l'insertion de travailleurs handicapés

Depuis 2010, suite à une modification de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les établissements ayant un accord relatif à l'insertion de personnes handicapées doivent renseigner la liste nominative de leurs bénéficiaires, comme les autres établissements. La prise en compte de ce changement a été progressive. En 2011, le recensement des bénéficiaires dans les établissements couverts par un accord est quasi-exhaustif, ce qui permet de dresser pour la première fois un bilan de l'obligation d'emploi sur l'ensemble des établissements assujettis.

Des tableaux présentant l'évolution des caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi entre 2010 et 2011 sur le champ des seuls établissements hors accord spécifique sont disponibles sur le site internet :

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/travailleurs-handicapes-88/>

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les personnes pouvant être employées au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public à caractère industriel et commercial doivent nécessairement appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires ci-après.

- Les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui a remplacé depuis le 1^{er} janvier 2006 les COTOREP.
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-PM) ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'état d'invalidité ait réduit des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les titulaires d'une carte d'invalidité.
- Les titulaires d'une allocation adulte handicapée (AAH).
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre; cette catégorie de bénéficiaires regroupe également :
 - les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
 - les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou célibataires, pour lesquels respectivement le conjoint ou l'enfant est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
 - les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, titulaires ou en droit d'obtenir avant leur remariage une pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
 - les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, relatif au versement d'une pension ;
 - les victimes d'attentats.
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service.

Règles de priorité et prise en compte des reconnaissances du handicap

Les salariés bénéficiaires de l'OETH peuvent détenir deux reconnaissances du handicap ou plus parmi la liste citée ci-dessus. Dans cette publication, à chaque salarié, une seule reconnaissance est attribuée selon l'ordre de priorité suivant :

- les reconnaissances des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) priment sur l'ensemble des reconnaissances ;
- en l'absence d'une AT-MP, c'est la pension d'invalidité qui prime sur le reste des reconnaissances ;
- si le titulaire de plusieurs reconnaissances du handicap n'est pas titulaire d'une AT-MP ni d'une pension d'invalidité, c'est la reconnaissance qui a la date de validité la plus reculée qui lui est attribuée.