

# L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2012

## Des recrutements plus nombreux en CDD qu'en CDI

**En 2012, 361 700 travailleurs handicapés ont été employés dans les 100 300 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Ces salariés représentent 3,1 % des effectifs de l'ensemble des établissements assujettis, soit 276 400 équivalent-temps plein sur l'année. En 2011, les travailleurs handicapés étaient plus nombreux (367 400) malgré une part dans l'effectif de l'ensemble des établissements assujettis légèrement inférieure (3,0 %).**

**La proportion d'établissements employant directement au moins un bénéficiaire de l'OETH baisse légèrement en 2012. Elle atteint 77 % lorsque sont inclus les établissements couverts par un accord relatif à l'emploi de personnes handicapées (67 % hors accords). Cette proportion croît avec la taille d'établissement et varie selon le secteur d'activité.**

**La part des établissements assujettis versant uniquement une contribution financière à l'Agefiph est stable depuis 2010.**

**En 2012, 38 400 nouveaux bénéficiaires ont été embauchés au sein des établissements assujettis (contre 41 700 en 2011). Contrairement aux années précédentes, ces nouveaux bénéficiaires ont été recrutés plus souvent en CDD (36 %) qu'en CDI (32 %). Les petits établissements sont les seuls à recruter plus fréquemment les nouveaux bénéficiaires en CDI (41 % de nouveaux recrutements en CDI contre 38 % en CDD).**

En 2012, 100 300 établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) (+0,7 % par rapport à 2011), (1). Ces établissements emploient 9 045 100 salariés, parmi lesquels 361 700 sont des bénéficiaires de l'OETH (2), (encadré 2), soit une baisse de 1,6 % par rapport à 2011. Cette baisse peut cependant s'expliquer en partie par la diminution de l'effectif salarié total de l'ensemble des établissements assujettis (-2,4 %), (tableau 1). Hors établissements couverts par un accord spécifique sur l'emploi des travailleurs handicapés, le nombre de bénéficiaires de l'OETH employés est stable entre 2011 et 2012.

En 2012, la part des travailleurs handicapés en équivalent-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'établit à 3,1 % (+0,1 point par rapport à 2011). Sur le champ des établissements non couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés, ce taux d'emploi est stable, à 3,0 %. L'industrie présente le taux d'emploi le plus élevé (3,6 %), (tableau 2).

(1) Les données de 2011 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé sont désormais définitives, mais les données de 2012 sont encore provisoires. Les évolutions entre l'année 2011 et 2012 sont donc à interpréter avec prudence (encadré 1).

(2) Les termes « bénéficiaires de l'OETH » et « travailleurs handicapés » sont utilisés indifféremment pour désigner l'ensemble des bénéficiaires de l'OETH en emploi, quelle que soit la catégorie de bénéficiaires à laquelle ils appartiennent (encadré 3).

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

	2009	2010	2011	2012
Nombre total d'établissements assujettis.....	96 900	97 200	99 600	100 300
Effectifs salariés dans l'ensemble des établissements assujettis.....	8 964 300	8 838 800	9 271 100	9 045 100
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements devaient employer*.....	487 800	480 100	504 800	497 500
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %)**.....	5,4	5,4	5,4	5,5
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques dans l'ensemble des établissements assujettis***.....	307 800	336 900	367 400	361 700
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein dans l'ensemble des établissements assujettis.....	242 200	259 800	280 800	276 400
Effectifs salariés hors établissements sous accord.....	6 980 000	7 078 100	7 013 200	6 998 200
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques hors établissements sous accord.....	238 600	260 900	274 500	274 900
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein hors établissements sous accord.....	187 400	200 700	208 600	209 400

\* Le nombre de travailleurs handicapés que les établissements ont l'obligation d'employer doit s'établir à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure.

\*\* Le taux de 6 % est théorique car dans la pratique, l'arrondissement à l'unité inférieure fait baisser ce taux. 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).

\*\*\* Pour les années 2009 et 2010, le nombre de travailleurs handicapés employés dans l'ensemble des établissements assujettis est légèrement sous-estimé. En effet, les établissements couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés ne déclarent exhaustivement la liste de tous les bénéficiaires qu'ils emploient que depuis 2010. La qualité des données est jugée satisfaisante à partir de 2011.

Lecture : en 2012, 361 700 travailleurs handicapés ont été employés dans les 100 300 établissements assujettis à l'obligation d'emploi.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; 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\*

En %

	Établissements hors accord**				Ensemble des établissements y compris ceux sous accord**	
	2009	2010	2011	2012	2011	2012
Agriculture.....	3,2	2,9	3,0	2,7	3,0	2,7
Industrie.....	3,4	3,5	3,6	3,6	3,6	3,6
Construction.....	2,6	2,8	2,9	2,8	2,9	2,8
Tertiaire (hors transport)....	2,3	2,5	2,7	2,7	2,8	2,9
Transport.....	2,5	2,7	2,8	3,0	2,8	2,9
<b>Ensemble des établissements.....</b>	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,1</b>

\* 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).

\*\* 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 les années 2011 et 2012 où la qualité des données est estimée satisfaisante.

Lecture : en 2012, le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans l'ensemble des établissements assujettis s'élevait à 3,1 %.

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

## La part des établissements ayant recours à l'emploi direct baisse depuis 2010



Les établissements disposent de cinq modalités pour répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : l'emploi direct de bénéficiaires de l'OETH ; l'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 ; la mise en œuvre d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi de personnes handicapées ; le versement d'une contribution financière à l'Agefiph ; le recours à des stagiaires handicapés (cette dernière possibilité étant très peu utilisée, elle n'est pas mentionnée par la suite). Ils peuvent combiner ces modalités.

Après une nette augmentation entre 2009 et 2010, la part des établissements ayant recours à l'emploi direct de bénéficiaires diminue progressivement.

Encadré 1

### MODALITÉS DE GESTION DE LA DOETH

La gestion de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) a été transférée au 1<sup>er</sup> janvier 2013 à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Ce transfert a eu un impact sur les modalités de gestion et de contrôle de la DOETH au titre des années 2011 et 2012.

Les données de 2011 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé sont désormais définitives. Les résultats publiés en 2013 par la Dares à partir des données 2011 provisoires [1] ont été mis à jour avec ces données définitives. Seule une partie des résultats figurent dans la présente publication. Des résultats complémentaires sur 2011 ont également été mis à jour et sont disponibles sur le site internet :

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/travailleurs-handicapes-88/l-obligation-d-emploi-des-229/l-obligation-d-emploi-des-17200.html>

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

En %

	2009	2010	2011	2012
<b>Établissements sans accord spécifique</b> .....	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>89</b>	<b>89</b>
<b>Avec emploi direct de travailleurs handicapés</b> .....	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>68</b>	<b>67</b>
<i>Dont : travailleurs handicapés seulement</i> .....	27	29	29	27
<i>travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé</i> .....	10	12	12	13
<i>travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé + contribution financière à l'Agefiph</i> .....	13	14	14	14
<i>travailleurs handicapés + contribution financière à l'Agefiph</i> .....	16	14	13	13
<b>Sans emploi direct de travailleur handicapé</b> .....	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>22</b>
<i>Dont : contribution financière à l'Agefiph seulement</i> .....	10	8	8	8
<i>contribution financière Agefiph + sous-traitance avec le secteur protégé</i> .....	14	14	13	14
<b>Établissements sous accord spécifique*</b> .....	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Avec emploi direct.....			10	10
Sans emploi direct .....			1	1
<b>Total</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* 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 cette liste nominative que depuis 2010, mais la qualité des données est estimée satisfaisante uniquement pour les années 2011 et 2012.

Lecture : en 2012, 22 % des établissements assujettis sans accord spécifique n'ont employé directement aucun travailleur handicapé.

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



Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

En 2012, parmi les 89 % d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi non couverts par un accord spécifique, seuls 67 % emploient directement des travailleurs handicapés. En particulier, la part des établissements non couverts par un accord qui remplissent leur obligation uniquement par l'emploi direct de travailleurs handicapés a baissé de 2 points (tableau 3). À l'inverse, la part de ceux qui y répondent uniquement en versant une contribution financière à l'Agefiph est stable depuis 2010, à 8 %.

Les établissements couverts par un accord représentent quant à eux 11 % de l'ensemble des établissements assujettis (soit 11 400 établissements). Parmi ceux-ci, 87 % ont employé directement des bénéficiaires de l'OETH en 2012. En prenant en compte ces établissements sous accord, la part des établissements recourant à l'emploi direct atteint ainsi 77 % des établissements assujettis.

99 % dans les établissements de 500 salariés et plus.

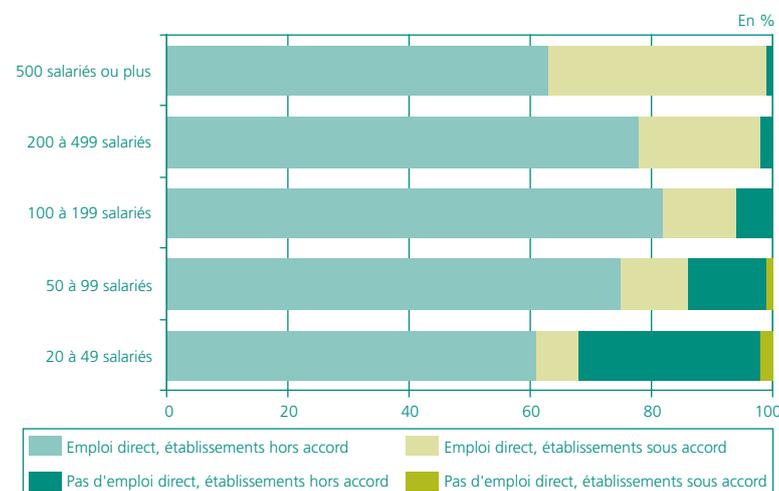
La part des établissements sous accord augmente aussi avec les effectifs salariés. Ainsi, 20 % des établissements de 200 à 499 salariés et 36 % de ceux d'au moins 500 salariés sont couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés (contre seulement 9 % des établissements de 20 à 49 salariés). Ces établissements s'engagent à employer des bénéficiaires, sur la base de plan annuel ou pluriannuel. Toutefois, dans les établissements de plus de 500 salariés, 63 % de l'emploi direct est réalisé par les établissements non couverts par un accord (graphique 1).

La mise en œuvre de l'OETH varie également selon le secteur d'activité (graphique 2). Ainsi, parmi l'ensemble des établissements assujettis, le

### Le recours à l'emploi direct et les accords spécifiques sont plus fréquents pour les établissements de grande taille

Les modalités de réponse à l'OETH varient sensiblement selon la taille de l'établissement assujetti. Plus l'effectif salarié est important, plus la part de l'emploi direct augmente : de 68 % dans les établissements de 20 à 49 salariés, elle passe à

Graphique 1 • Modalités de réponse à l'OETH en 2012, selon l'effectif de l'établissement assujetti



Lecture : en 2012, 99 % des établissements de 500 salariés ou plus ont employé directement des travailleurs handicapés.

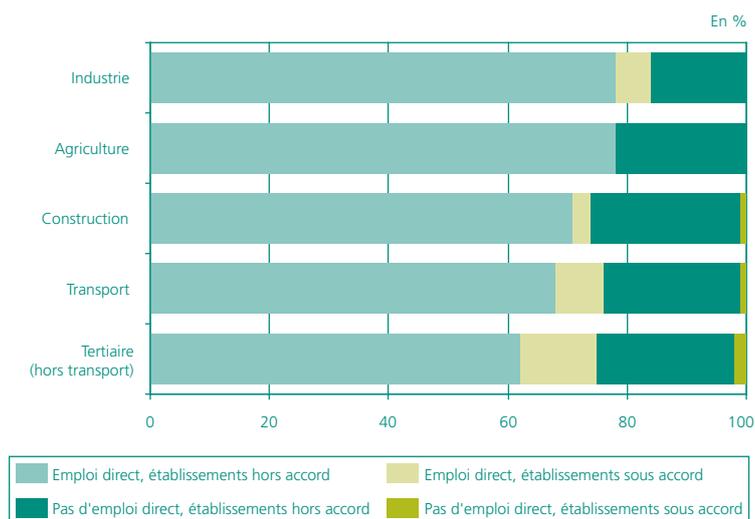
Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic), France entière.



Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

secteur de l'industrie est celui qui emploie le plus souvent directement des bénéficiaires de l'OETH : 84 % contre 74 % dans la construction et 75 % dans le secteur tertiaire (hors transport). Les établissements du secteur tertiaire 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 4 % dans la construction. C'est dans ce dernier secteur que la part des établissements non couverts par un accord et n'employant directement aucun bénéficiaire est la plus élevée (25 % contre 16 % dans l'industrie).

Graphique 2 • **Modalités de réponse à l'OETH en 2012, selon le secteur d'activité de l'établissement assujetti**



Lecture : en 2012, 84 % des établissements du secteur de l'industrie ont employé directement des travailleurs handicapés.

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



Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

## Encadré 2

### 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'obligation d'emploi de travailleurs handicapés aux établissements du secteur public (autres que les Epic), mais celle-ci fait l'objet d'un dispositif spécifique. La présente publication ne porte que sur les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (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'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) 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, une EA ou un 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, une EA ou un 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 ou plus.

## Les travailleurs handicapés sont plus âgés et moins qualifiés que l'ensemble des salariés des établissements assujettis

Les bénéficiaires de l'OETH sont en moyenne sensiblement plus âgés que l'ensemble des salariés des établissements assujettis à l'OETH (tableau 4) : les plus de 40 ans sont largement majoritaires. Ils sont également moins qualifiés que l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel : les ouvriers sont nombreux, tandis que les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés.

En 2012, les travailleurs handicapés présentent une ancienneté plus élevée au sein de l'établissement qui les emploie : plus de la moitié a plus de 10 ans d'ancienneté dans l'établissement. Les travailleurs handicapés sont également proportionnellement plus nombreux à exercer leur activité à temps partiel, chez les femmes (43 % contre 25 %) comme chez les hommes (15 % contre 4 %). Enfin, ils exercent plus fréquemment que l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel leur activité dans l'industrie, même si, comme pour l'ensemble des salariés, le secteur tertiaire reste le principal secteur qui les emploie.

À l'instar des salariés du secteur concurrentiel, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont majoritairement des hommes, employés en CDI.

Entre 2011 et 2012, la population des bénéficiaires de l'OETH a vieilli et s'est légèrement féminisée.

## Plus de 70 % des bénéficiaires détiennent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les personnes qui peuvent être décomptées au titre de l'OETH appartiennent à des catégories différentes (encadré 3). La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est la plus fréquente (72 % des bénéficiaires), (tableau 5). Les personnes reconnues victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) constituent 15 % 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) et les allocataires de l'allocation adulte handicapé (AAH) restent peu représentés et, du fait de leur spécificité, les mutilés de guerre et assimilés restent très marginaux.

Les bénéficiaires de l'OETH présentent des caractéristiques différentes selon les motifs de prise en compte dans l'OETH.

Les bénéficiaires de la RQTH ont des caractéristiques assez proches de l'ensemble des

Tableau 4 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2011 et 2012

En %

	Bénéficiaires de l'OETH		Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (Epic inclus)	
	2011	2012	2011	2012
Hommes .....	61	59	58	58
Femmes .....	39	41	42	42
De 15 à 24 ans.....	2	2	8	7
De 25 à 39 ans.....	21	19	39	38
De 40 à 49 ans.....	32	32	28	29
50 ans ou plus .....	45	47	25	26
Moins de 1 an d'ancienneté.....	11	11	10	10
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	7	7	7	8
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	14	13	18	16
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	16	17	17	17
10 ans ou plus d'ancienneté.....	52	52	48	49
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures.....	6	7	22	22
Professions intermédiaires .....	16	16	26	27
Employés .....	32	33	23	22
Ouvriers .....	46	44	29	28
CDI .....	89	89	89	89
CDD.....	7	7	6	6
Intérim et autres.....	4	4	5	5
Temps plein.....	74	74	87	87
Temps partiel.....	26	26	13	13
Agriculture.....	<1	<1	1	1
Industrie.....	31	30	28	27
Construction.....	6	6	6	7
Tertiaire .....	63	64	65	65

Lecture : en 2012, 59 % des bénéficiaires de l'OETH en emploi sont des hommes.  
Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière.

bénéficiaires en raison de leur poids parmi cet ensemble.

La population des pensionnés d'invalidité est très spécifique puisqu'elle est la seule majoritairement féminine et à temps partiel. C'est également la population la plus âgée. Les pensionnés d'invalidité présentent aussi une ancienneté plus élevée au sein de l'établissement qui les emploie.

Les bénéficiaires reconnus victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) sont principalement des hommes, plus âgés en moyenne que l'ensemble des bénéficiaires et proportionnellement plus nombreux à disposer d'une ancienneté élevée. Ils travaillent plus fréquemment dans l'industrie ou la construction et sont plus souvent ouvriers.

Les bénéficiaires de l'OETH allocataires de l'AAH, des hommes pour les deux tiers, sont plus jeunes en moyenne, et plus qualifiés : 13 % d'entre eux sont chefs d'entreprise, cadres ou exercent une profession intellectuelle supérieure.

## La part des recrutements en CDI a baissé depuis 2011

En 2012, 38 400 nouveaux bénéficiaires ont été recrutés dans les établissements assujettis (dont



Sources : Agefiph-Dares, DOETH et Insee, enquête Emploi 2011 et 2012 ; traitements Dares.

Tableau 5 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2012, selon le type de reconnaissance

En %

	RQTH	AT-MP	Pensionnés d'invalidité	Titulaires de la carte d'invalidité (avec taux d'IPP>80%)	Allocataires de l'AAH	Mutilés de guerre et assimilés et autres	Ensemble
<b>Ensemble</b> .....	<b>72</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
Hommes .....	58	78	40	60	66	83	59
Femmes .....	42	22	60	40	34	17	41
De 15 à 24 ans.....	3	0	0	5	5	1	2
De 25 à 39 ans.....	23	9	7	31	26	13	19
De 40 à 49 ans.....	33	28	25	29	28	30	32
50 ans ou plus.....	41	63	68	35	41	56	47
Moins d'un an d'ancienneté.....	14	2	1	14	9	8	11
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	8	2	1	10	7	5	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	16	6	5	21	18	12	13
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	18	13	14	18	18	15	17
10 ans et plus d'ancienneté.....	44	77	79	37	48	60	52
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures.....	6	9	7	5	13	21	7
Professions intermédiaires.....	15	18	19	11	17	21	16
Employés.....	35	16	41	42	35	22	33
Ouvriers.....	44	57	33	42	35	36	44
Temps plein.....	76	91	31	59	69	85	74
Temps partiel.....	24	9	69	41	31	15	26
Agriculture.....	0	1	0	1	0	1	<1
Industrie.....	28	42	27	19	22	31	30
Construction.....	5	13	3	5	6	7	6
Tertiaire.....	67	44	70	75	72	61	64

Lecture : en 2012, 78 % 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 (Epic) ; France entière.

80 % dans des établissements non couverts par un accord). C'est moins qu'en 2011 (41 700). Un peu moins d'un quart des nouveaux recrutés en 2012 (24 %) l'ont été au sein de petits établissements (20-49 salariés) et 39 % dans des établissements d'au moins 200 salariés. Près de la moitié (46 %) des bénéficiaires nouvellement recrutés dans les gros établissements (500 salariés ou plus) l'ont été dans des établissements couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés.

32 % des bénéficiaires embauchés en 2012 l'ont été en CDI, soit 2 points de moins qu'en 2011, alors que pour l'ensemble des salariés on observe

au contraire une légère augmentation de la part des embauches en contrat à durée indéterminée (tableau 6).

La part des recrutements de nouveaux bénéficiaires en intérim est fortement supérieure à celle observée pour l'ensemble des salariés embauchés en 2012 par les établissements assujettis.

La part des recrutements en CDI décroît avec la taille des établissements, de 41 % dans les établissements de 20 à 49 salariés à 27 % dans les établissements de 500 salariés ou plus. Les petits établissements sont d'ailleurs les seuls à recruter plus fréquemment les nouveaux bénéficiaires en

Tableau 6 • Types de contrat des nouveaux bénéficiaires recrutés en 2011 et en 2012 selon la taille de l'établissement

En %

	2011				2012			
	CDI	CDD	Intérim et autres	Total	CDI	CDD	Intérim et autres	Total
De 20 à 49 salariés.....	43	35	22	100	41	38	21	100
De 50 à 99 salariés.....	37	33	30	100	32	38	30	100
De 100 à 199 salariés.....	32	31	37	100	30	34	36	100
De 200 à 499 salariés.....	28	31	41	100	29	32	39	100
500 salariés ou plus.....	30	37	33	100	27	40	33	100
<b>Total</b> .....	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>100</b>
Ensemble des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (Epic inclus)*.....	55	34	11	100	56	33	11	100

\* La part des nouveaux salariés recrutés en CDI, en CDD ou en intérim, dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur concurrentiel ([1] et [3]) a été révisée pour 2010 et 2011.

Lecture : en 2012, 41 % 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 (Epic) ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.



Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.



Sources : Agefiph-Dares, DOETH et Insee, enquête Emploi 2011 et 2012 ; traitements Dares.

CDI, tandis que les établissements de 100 à 499 salariés ont le plus souvent recours à l'interim.

Les nouveaux bénéficiaires recrutés en CDI le sont pour plus d'un tiers (34 %) d'entre eux à temps partiel (contre 17 % parmi l'ensemble des

nouveaux salariés en CDI). La part des recrutements en CDI à temps partiel est la plus élevée (42 %) parmi les établissements de petite taille et la plus faible (16 %) dans les établissements les plus grands.

Charline Babet (Dares).

### Pour en savoir plus

- [1] Amrous N. (2013), « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2011 (données provisoires) », *Dares Analyses* n° 070, novembre.
- [2] Amrous N., Barhoumi M., Biaisque V. (2013), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », *Dares Analyses* n° 066, octobre.
- [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.

Encadré 3

### 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 suivantes.**

- Les travailleurs ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui a remplacé depuis de 1<sup>er</sup> 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 au moins leur capacité de travail ou de gain.
- Les titulaires d'une carte d'invalidité.
- Les titulaires d'une allocation adulte handicapé (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 père 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. 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.

## LE DÉCOMPTE DES BÉNÉFICIAIRES

### Modifications apportées par la loi du 1<sup>er</sup> 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 dans 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, quelle 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 (1<sup>ère</sup> 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 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.

Du fait de ce changement dans le mode de décompte des bénéficiaires, les données des années 2009 à 2012 ne sont pas strictement comparables à celles des années antérieures. C'est pourquoi, dans cette publication, les résultats ne sont présentés qu'à partir de 2009.

De plus, dans cette publication, le décompte des unités bénéficiaires au sens de la loi 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 au prorata 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. Depuis 2011, le recensement des bénéficiaires dans les établissements couverts par un accord est quasi-exhaustif, ce qui permet de dresser le 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, 2011 et 2012 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/>