

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

bilan de l'année 2010

En 2010, 336 900 travailleurs handicapés ont été employés dans les 97 200 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Dans les établissements non couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés, le nombre de ces bénéficiaires s'élève à 260 900.

En équivalent-emplois à temps plein (EQTP) sur l'année, ces salariés représentent 2,8 % des effectifs des établissements assujettis n'ayant pas signé d'accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées (soit 197 300 bénéficiaires EQTP).

La proportion des établissements employant directement au moins un bénéficiaire de l'OETH s'est accrue par rapport à l'année précédente pour atteindre 69 %. Cette proportion avait déjà augmenté sensiblement en 2009, suite aux incitations législatives introduites par la loi du 11 février 2005 et au nouveau mode de décompte des bénéficiaires instauré par la loi du 1^{er} décembre 2008.

La part des établissements couverts par un accord relatif à l'emploi de personnes handicapées reste relativement stable et concerne 9 % de l'ensemble des établissements assujettis.

Le nombre des nouveaux bénéficiaires embauchés en 2010 au sein des établissements assujettis (hors ceux couverts par un accord) atteint 31 600, en augmentation par rapport à 2009 de 19 %.

36 % des nouveaux bénéficiaires ont été recrutés en CDI et 32 % l'ont été en intérim.

La part des seconds augmente tandis que celle des premiers diminue avec la taille des établissements.

En 2010, le nombre d'établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (1) assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), a légèrement progressé (+0,3 % par rapport à 2009), pour s'établir à 97 200 (2) (encadré 1). Ces établissements ont employé 8 838 800 salariés parmi lesquels 336 900 étaient des bénéficiaires de l'OETH, après 307 800 en 2009 (soit +9,5 %, tableau 1). Le nombre et les caractéristiques des bénéficiaires de 2009 et 2010 ne peuvent être directement rapprochés de ceux des années antérieures en raison des modifications législatives de 2008. La loi du 1^{er} décembre 2008 a en effet modifié le mode de décompte des bénéficiaires de l'OETH (suppression de la règle des 6 mois de présence minimum pour prise en compte des bénéficiaires en CDI ou CDD notamment) et élargi la liste des stagiaires pouvant en bénéficier (encadré 3).

En 2010, la part des travailleurs handicapés en équivalent-emplois à temps plein (EQTP) dans l'effectif d'assujettissement de l'ensemble des établissements assujettis (hors ceux couverts par un accord spécifique à l'emploi des personnes handicapées (3)) s'est établie à 2,8 %, contre 2,6 % en 2009. C'est dans l'industrie que ce taux est le plus élevé (3,5 %) et dans le secteur tertiaire (hors transport) qu'il l'est le moins (2,4 %) (tableau 2). Le taux d'emploi des travailleurs handicapés a augmenté en 2010 de 0,2 point dans les secteurs de la construction, du tertiaire et du transport et a légèrement reculé dans l'agriculture (-0,1 point).

(1) Le terme « secteur privé » désigne ici les établissements privés ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic).

(2) Les données statistiques issues de la DOETH ont été révisées sur la période 2006-2009 (encadré 1).

(3) Les établissements couverts par un accord relatif à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés doivent remplir leur déclaration annuelle de l'OETH, mais comme ils peuvent ne pas renseigner systématiquement la liste détaillée des bénéficiaires qu'ils emploient, le recensement des bénéficiaires dans les établissements sous accord n'est pas nécessairement exhaustif. C'est pourquoi certaines données distinguent l'ensemble des établissements de ceux sans accord.

La part des établissements employant directement au moins un bénéficiaire de l'OETH continue de progresser

Les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, ces modalités pouvant se combiner : 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 (4) (encadré 2).

La part des établissements qui emploient au moins un bénéficiaire de l'OETH augmente continuellement depuis 2006, la hausse ayant été particulièrement marquée en 2009 (66 % après 59 % en 2008) suite au nouveau mode de décompte des bénéficiaires instaurés par la loi du 1^{er} décembre 2008 (5) et à l'entrée en vigueur de la majoration

de la contribution à l'Agefiph instituée par la loi du 11 février 2005 (6) (encadré 3). En 2010, 69 % des établissements assujettis (hors accord spécifique) ont employé directement au moins un travailleur handicapé (tableau 3) : 29 % des établissements se sont acquittés de leur obligation en employant uniquement des bénéficiaires, 12 % ont eu recours en plus de l'emploi direct à l'emploi indirect (opéré par le biais de la sous-traitance avec le secteur protégé ou les entreprises adaptées), 14 % ont combiné l'emploi direct avec le paiement d'une contribution à l'Agefiph et 14 % ont eu recours à la fois à l'emploi direct, à l'emploi indirect ainsi qu'à la contribution financière à l'Agefiph.

Les établissements qui n'ont employé directement aucun travailleur handicapé ou qui ne sont pas couverts par un accord relatif à l'OETH représentent 22 % de l'ensemble des établissements assujettis, après 24 % en 2009 et 32 % en 2008. La proportion des établissements répondant à leur obligation en versant uniquement une contribution financière à l'Agefiph baisse nettement depuis 2009, passant de 23 % en 2008 à 8 % en 2010. Cette baisse s'explique en partie par l'application à partir de 2009, d'une forte pénalité pour

(4) Cette dernière possibilité étant très peu utilisée, elle n'est pas mentionnée par la suite.

(5) Cette loi a supprimé la règle de présence minimale de 6 mois dans l'établissement pour prise en compte des bénéficiaires en CDI ou CDD dans l'OETH.

(6) La loi de 2005 a majoré la contribution versée à l'Agefiph à 1 500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant (au lieu de 400, 500 ou 600 fois selon la taille de l'entreprise) pour les établissements n'ayant effectué aucune action positive en matière d'emploi de travailleurs handicapés durant quatre années consécutives. L'année 2009 est la première année d'application de cette contribution majorée.

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

	2006	2007	2008	2009 (4)	2010 (4)
Nombre total d'établissements assujettis	94 700	95 700	97 100	96 900	97 200
Effectifs salariés dans l'ensemble des établissements assujettis	8 798 000	8 916 500	9 188 400	8 964 300	8 838 800
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements devaient employer (1)	478 800	485 600	501 100	487 800	480 100
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (2) (en %) ..	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques dans l'ensemble des établissements assujettis (3)	225 700	241 100	265 500	307 800	336 900
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein dans l'ensemble des établissements assujettis	198 900	212 000	232 200	235 600	254 200
Effectifs salariés hors établissements sous accord	7 296 000	7 272 200	7 235 800	6 980 000	7 078 100
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques hors établissements sous accord	197 400	202 900	211 400	238 600	260 900
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein hors établissements sous accord	173 800	178 400	184 800	183 300	197 300

(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 : $6\% \times 33 = 1,98$. 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 dans l'ensemble des établissements assujettis est légèrement sous-estimé car les établissements couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés ne déclarent pas exhaustivement la liste de tous les bénéficiaires qu'ils emploient.

(4) Les données de 2009 et 2010 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 (encadré 3).

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

Source : Dares, DOETH.

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

	En %				
	2006	2007	2008	2009 (3)	2010 (3)
Agriculture	1,6	2,7	2,9	3,2	3,1
Industrie	3,0	3,0	3,2	3,5	3,5
Construction	2,2	2,2	2,3	2,7	2,9
Tertiaire (hors transport)	2,1	2,2	2,3	2,2	2,4
Transport	1,9	2,1	2,2	2,5	2,7
Ensemble des établissements sans accord spécifique OETH (2)	2,4	2,5	2,6	2,6	2,8

(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. Ils peuvent employer des salariés handicapés mais ne renseignent pas systématiquement la liste détaillée des bénéficiaires. Le recensement des bénéficiaires dans ces établissements n'étant donc pas exhaustif, ils sont exclus des traitements.

(3) Les données de 2009 et 2010 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 (encadré 3).

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial n'ayant pas d'accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées ; France entière.

Source : Dares, DOETH.

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

En %

	2006	2007	2008	2009 (2)	2010 (2)
Emploi direct de travailleurs handicapés	56	58	59	66	69
Dont : travailleurs handicapés seulement.....	23	24	25	27	29
travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé.....	7	8	8	10	12
travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé + contribution financière à l'Agefiph	10	11	11	13	14
travailleurs handicapés + contribution financière à l'Agefiph.....	16	15	15	16	14
Pas d'emploi direct de travailleur handicapé	37	34	32	24	22
Dont : contribution financière à l'Agefiph seulement.....	29	26	23	10	8
contribution financière Agefiph + sous-traitance avec le secteur protégé.....	8	8	9	14	14
Établissements avec accord spécifique (1)	7	8	9	10	9
Total	100	100	100	100	100

Source : Dares, DOETH.

(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.

(2) Les données de 2009 et 2010 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 (encadré 3).

Lecture : 69 % des établissements assujettis en 2010 ont employé directement des travailleurs handicapés.

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

les établissements n'ayant effectué aucune action positive au cours des quatre dernières années (encadré 2).

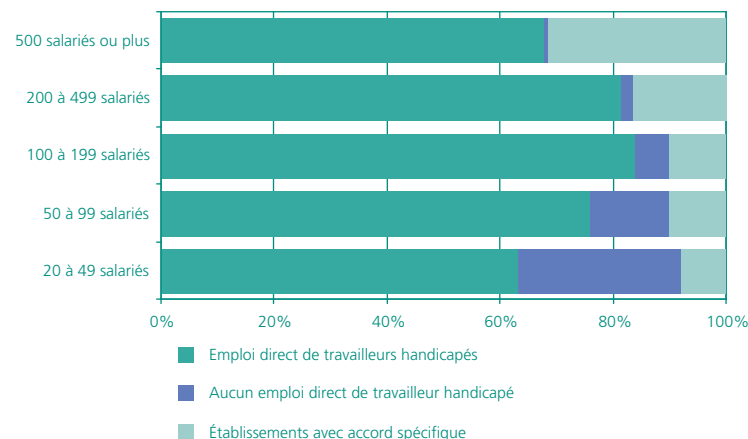
Enfin, les établissements couverts par un accord relatif à l'emploi de bénéficiaires de l'OETH représentent, quant à eux 9 % de l'ensemble des établissements assujettis (soit 9 200 établissements).

L'usage des modalités offertes par la loi varie également selon le secteur d'activité des établissements (graphique 2). Ainsi, le secteur de l'industrie est celui qui emploie le plus souvent directement des bénéficiaires de l'OETH : 80 % contre 64 % dans le secteur tertiaire (hors transport) qui en emploie le moins. En revanche, dans ce dernier, comme dans le secteur des transports, les établissements sont plus nombreux à être couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés :

Davantage d'emplois directs de bénéficiaires et d'accords spécifiques quand la taille de l'établissement augmente

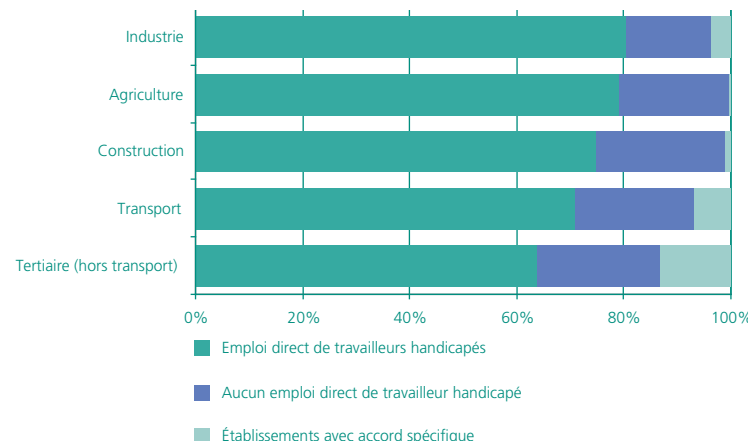
Les modalités de réponse à l'OETH varient sensiblement selon la taille de l'établissement assujetti. Ainsi, plus leur taille en terme d'effectifs salariés augmente, plus la part de l'emploi direct s'accroît : de 63 % dans les établissements de 20 à 49 salariés, elle passe à 84 % dans les établissements de 100 à moins de 200 salariés. Cette proportion diminue néanmoins légèrement dans les établissements aux effectifs plus élevés. Ces derniers sont relativement nombreux à être couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés et s'engagent à les employer, selon les principes de l'accord conclu, sur la base d'un plan annuel ou pluriannuel. Ce type d'accord concerne 16 % des établissements de 200 à 499 salariés et 31 % de ceux d'au moins 500 salariés (graphique 1).

Graphique 1 • Modalités de réponse à l'OETH en 2010, selon l'effectif de l'établissement assujetti



Source : Dares, DOETH.

Graphique 2 • Modalités de réponse à l'OETH en 2010, selon le secteur d'activité



Source : Dares, DOETH.

respectivement 13 et 7 % de ces établissements ont intégré ce type de dispositif.

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. Ils constituent en moyenne une population plus masculine et plus âgée. Ainsi les hommes représentent 64 % des bénéficiaires de l'OETH dans les établissements non couverts par un accord, contre 59 % des salariés du secteur privé (tableau 4). La part des plus de 40 ans y est également plus élevée (77 % contre 53 % pour l'ensemble des salariés). C'est également une population qui est, en moyenne, moins qualifiée que l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel. Ainsi, les ouvriers sont surreprésentés (53 % contre 30 % parmi l'ensemble des salariés du champ) et les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés (5 % contre 21 %).

Les travailleurs handicapés sont également proportionnellement plus nombreux à exercer leur activité à temps partiel (24 % contre 13 %), chez les femmes (42 % contre 25 %) comme chez les hommes (14 % contre 4 %). Comme l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont très majoritairement employés en CDI (89 % contre 91 % pour l'ensemble). Enfin, ils exercent plus fréquemment

leur activité dans l'industrie que l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel (34 % contre 27 %), même si pour ces deux populations, le secteur tertiaire reste le principal secteur d'activité (respectivement 58 % et 65 %).

Près de 70 % des bénéficiaires sont détenteurs de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

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 (69 % des bénéficiaires) (tableau 5). Les personnes reconnues victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) constituent 18 % des bénéficiaires et les pensionnés d'invalidité, 8 %. Au total, 95 % des bénéficiaires détiennent l'une de ces trois catégories de reconnaissance. 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 (4 % à eux deux). Les mutilés de guerre et assimilés, du fait de leur spécificité, restent très marginaux (1 %) (7).

Le profil des bénéficiaires de l'OETH varie selon le type de reconnaissance

Les bénéficiaires de l'OETH présentent des caractéristiques hétérogènes selon les catégories de reconnaissance qu'ils détiennent (tableau 5).

(7) Les bénéficiaires peuvent avoir plusieurs types de reconnaissance. Si c'est le cas, on retient par ordre de priorité :
1) les AT-MP
2) les invalides pensionnés,
3) la RQTH, AAH, CI ou reconnaissance mutilés de guerre et assimilés avec la date de fin de validité la plus reculée.

Tableau 4 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2010

En %

	Travailleurs handicapés	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé
Hommes	64	59
Femmes	36	41
De 15 à 24 ans	2	7
De 25 à 39 ans	21	40
De 40 à 49 ans	33	29
50 ans ou plus	44	24
Moins de 1 an d'ancienneté dans l'établissement	12	12
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	7	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	16	18
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	16	18
10 ans ou plus d'ancienneté	49	45
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	5	21
Professions intermédiaires	13	26
Employés	29	23
Ouvriers	53	30
CDI	89	91
CDD	7	5
Intérim et autres	4	4
Temps plein	76	87
Temps partiel	24	13
Agriculture	0	1
Industrie	34	27
Construction	8	7
Tertiaire	58	65

Lecture : 64 % 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, excepté les établissements sous accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.

Sources : Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2010 ; calculs Dares.

Tableau 5 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2010, selon le type de reconnaissance

En %

	RQTH (1)	AT-MP (2)	Pensionnés d'invalidité	Titulaires de la carte d'invalidité (avec taux d'IPP>80%)	Allocataires de l'AAH (3)	Mutilés de guerre et assimilés	Ensemble
Ensemble.....	69	18	8	2	2	1	100
Hommes	61	81	42	60	69	88	64
Femmes	39	19	58	40	31	12	36
15 à 24 ans.....	3	0	0	7	5	1	2
25 à 39 ans.....	25	11	7	31	27	12	21
40 à 49 ans.....	35	30	25	32	29	33	33
50 ans ou plus.....	37	59	68	30	39	53	44
Moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement.....	16	2	2	20	13	6	12
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	9	2	2	14	9	5	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	19	8	6	23	20	14	16
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	17	14	14	16	17	14	16
10 ans et plus d'ancienneté.....	40	74	75	28	42	60	49
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures.....	4	7	6	3	10	22	5
Professions intermédiaires	11	17	17	9	13	22	13
Employés	32	12	39	40	34	19	29
Ouvriers	52	63	38	47	41	36	53
Temps plein.....	77	93	36	54	70	88	76
Temps partiel.....	23	7	64	46	30	12	24
Agriculture.....	0	1	0	1	0	1	1
Industrie.....	31	45	31	20	22	35	34
Construction.....	6	16	4	5	7	8	8
Tertiaire.....	63	38	65	74	70	56	58

Note : les établissements ayant signé un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés peuvent employer des salariés handicapés mais ne renseignent pas systématiquement la liste détaillée des bénéficiaires. Le recensement des bénéficiaires dans ces établissements n'étant donc pas exhaustif, ils sont exclus des calculs.

(1) Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

(2) Accident du travail et maladie professionnelle.

(3) Allocation aux adultes handicapés.

Lecture : 81 % 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, excepté les établissements sous accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés ; France entière.

Sources : Dares, DOETH.

La population des pensionnés d'invalidité est plus féminine (58 % des bénéficiaires sont des femmes) et plus âgée (68 % sont âgés d'au moins 50 ans contre 44 % pour l'ensemble des bénéficiaires). Elle présente également une ancienneté dans l'établissement plus élevée (75 % d'entre eux ont au moins 10 ans d'ancienneté dans leur établissement). Les bénéficiaires détenant une reconnaissance AT-MP sont au contraire principalement des hommes (81 %), travaillant assez fréquemment dans l'industrie (45 % contre 34 % pour l'ensemble des bénéficiaires) ou la construction (16 % contre 8 % pour l'ensemble des bénéficiaires). Ils sont, de ce fait, plus souvent ouvriers (63 % contre 53 % pour l'ensemble des bénéficiaires). Enfin, ils sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des bénéficiaires (59 % ont au moins 50 ans) et proportionnellement plus nombreux à disposer d'une ancienneté élevée (74 % d'entre eux ont au moins dix ans d'ancienneté 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 (38 % ont moins de 40 ans), avec une proportion un peu plus importante de femmes (40 %). Cette catégorie se retrouve très majoritairement dans le secteur tertiaire (74 %). La part des employés y est d'ailleurs assez élevée (40 % contre 29 % pour l'ensemble des bénéficiaires).

L'accroissement du nombre de nouveaux bénéficiaires se poursuit

En 2010, 31 600 nouveaux bénéficiaires (8) de l'OETH ont été comptabilisés dans les établissements assujettis (hors ceux sous accord), contre 26 500 en 2009, ce qui représente une hausse de 19 % entre ces deux années. Cet accroissement est cependant moindre que celui observé entre 2008 et 2009 (+44 %) mais ce dernier était totalement imputable au nouveau mode de décompte instauré par la loi de 2008 (encadré 3). En effet, si le champ était resté celui de la loi 2005, on aurait observé entre ces deux années, une diminution et non un accroissement du nombre de nouveaux bénéficiaires (18 400 en 2008, contre 16 200 en 2009, soit -12 %). En 2010, les nouveaux bénéficiaires de l'année représentent 9,4 % de l'ensemble des bénéficiaires.

Pour ces nouveaux bénéficiaires, les recrutements en CDI (36 %) ont été légèrement supérieurs à ceux en CDD (32 %) ou en intérim (32 % également). Cette part relative de recrutements en CDI est néanmoins en baisse comparé à 2009 où 40 % des nouveaux bénéficiaires étaient en CDI, 32 % en CDD et 28 % en intérim. La conjoncture de l'emploi en 2010 a en effet été marquée par une remontée de l'emploi en intérim et une diminution de la part des emplois stables [1] [2]. À titre de comparaison, 41 % des salariés recrutés en 2010 par les établissements privés de 20 salariés et plus l'ont été en CDI.

(8) Il s'agit du recrutement direct de nouveaux bénéficiaires mais également des salariés qui ont obtenu leur reconnaissance après leur embauche, au cours de l'année considérée.

Plus la taille de l'établissement augmente, plus les nouvelles embauches en CDI diminuent au profit des recrutements en intérim : 46 % des nouveaux bénéficiaires de l'OETH dans les établissements de 20 à 49 salariés ont été embauchés en CDI et 20 % en intérim, contre respectivement 29 % et 41 % dans les établissements d'au moins 500 salariés.

Les recrutements en CDI des nouveaux bénéficiaires de l'OETH se font par ailleurs plus fréquemment à temps partiel (36 % contre 19 % pour l'ensemble des nouveaux embauchés des établissements assujettis). La part des recrutements en CDI à temps partiel va néanmoins en s'amenuisant

lorsque la taille de l'établissement augmente (41 % dans les établissements de 20 à 49 salariés et 28 % dans ceux d'au moins 500 salariés).

Enfin, les nouveaux bénéficiaires de l'OETH sont 91 % à détenir une RQTH dans l'ensemble des établissements (hors ceux couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés).

**Nadia AMROUS
(Dares).**

Tableau 6 • **Types de contrat des nouveaux bénéficiaires recrutés en 2010, selon la taille de l'établissement**

	CDI	CDD	Intérim et autres	Total
20 à 49 salariés	46	34	20	100
50 à 99 salariés	36	34	30	100
100 à 199 salariés	32	30	38	100
200 à 499 salariés	29	31	39	100
500 salariés ou plus	29	30	41	100
Total	36	32	32	100
Ensemble des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé	41	30	29	100

En %

Lecture : en 2010, 46 % 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, excepté les établissements sous accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.

Source : Dares,
DOETH ; Insee enquête
emploi 2010 ; calculs
Dares;

Pour en savoir plus

[1] Minni C. (coordination), Fontaine M., Pons S., Remy V. (Dares), Argouarc'h J., Rey M. (Insee) (2011), « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2010 », *Dares Analyses* n° 065, août.

[2] Finot J. (2011), « L'intérim en 2010 : reprise du travail temporaire », *Dares Analyses* n° 52, juillet.

[3] Amrous N., Barhoumi M. (2012), « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Synthèses Stat'* n° 1, octobre.

[4] Amrous N. (2011), « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2009 », *Dares Analyses* n° 081, novembre.

Encadré 1

RÉVISION DES SÉRIES STATISTIQUES ISSUES DES DÉCLARATIONS ADMINISTRATIVES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements du secteur privé de 20 salariés et plus ainsi que dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial est contrôlée par le biais des déclarations administratives d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) effectuées auprès des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dreccete).

Ces déclarations administratives, élaborées pour contrôler le respect des dispositions législatives en vigueur, n'ont pas *a priori* de finalité statistique. Leur exploitation statistique permet toutefois d'apporter de l'information sur l'ensemble du champ des établissements assujettis. Les déclarations de certains établissements n'étant pas disponibles au moment des exploitations statistiques, en raison de non-réponses, de déclarations non encore saisies ou non encore validées en raison d'incohérences, un traitement spécifique de redressement, visant principalement à corriger le volume et les caractéristiques (secteurs d'activité et classes de taille d'effectifs salariés) des établissements, est mis en œuvre.

Le redressement des données brutes de la DOETH reposait jusqu'à présent sur les fichiers de la déclaration annuelle des données sociales (DADS). Cette base de données, exhaustive sur l'ensemble des établissements du secteur concurrentiel, permet en effet de repérer et comptabiliser les établissements dont les caractéristiques les rendent en principe assujettis à la DOETH, soit les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (en calculant le nombre de salariés selon les règles définies à l'article L.1111-2 du Code du travail).

L'exploitation des DADS, conduit cependant à surestimer le nombre d'établissements assujettis à l'OETH.

- D'une part, certains établissements qui ne sont pas assujettis (établissements ayant fermé au cours de l'année ou n'ayant pas l'autonomie de gestion ou à qui le formulaire de déclaration n'a pas été adressé pour des raisons juridiques ou pour présomption de fin d'activité) ne peuvent en effet être repérés comme tels dans les DADS et sont donc comptabilisés à tort.

- D'autre part, certaines modifications introduites par la loi du 11 février 2005 dans le calcul de l'effectif d'assujettissement ne peuvent être prises en compte dans les DADS. Ainsi, tout établissement qui emploie 20 salariés ou plus au moment de sa création ou en raison de

Encadré 1 (suite)

l'accroissement de son effectif dispose désormais pour se mettre en conformité avec l'obligation de l'emploi, d'un délai de trois ans (1). Ces établissements sont repérés dans les DADS comme « potentiellement » assujettis au regard de leurs effectifs sans, pour autant, être soumis à l'OETH dans l'année. À compter de 2006 (première année d'application de la loi), la surestimation du nombre d'établissements assujettis à partir des DADS s'est donc accrue.

Afin d'affiner l'estimation du nombre et des caractéristiques des établissements réellement assujettis, la méthode de redressement a été enrichie en mobilisant, outre les DADS, des informations de gestion recueillies au cours de l'exploitation de la DOETH.

L'application de cette nouvelle méthodologie de redressement conduit à une révision sensible des données statistiques issues de la DOETH à partir de l'année 2006. Les écarts les plus importants concernent le nombre d'établissements assujettis au sens de la loi (qui a été révisé à la baisse) et, dans une moindre mesure, la répartition des établissements assujettis selon les modalités de réponse à l'obligation d'emploi. En revanche, le taux d'emploi, c'est-à-dire la part des salariés bénéficiaires parmi l'ensemble des salariés, et les autres données de cadrage affichées lors des bilans annuels n'ont été que peu modifiées.

(1) A partir de l'année 2006, les établissements non assujettis à l'OETH correspondent à l'ensemble des établissements :

- ayant un effectif d'assujettissement (tel que redéfini par la loi) inférieur à 20 salariés ;
- créés au cours des trois dernières années ;
- qui ont dépassé le seuil des 20 salariés pour la première fois au cours des trois dernières années ;
- ou qui n'ont pas l'autonomie de gestion, qui n'ont pas été destinataires du formulaire de saisie pour des raisons juridiques ou présomption de fin d'activité, ou qui ont cessé leur activité avant la fin de l'année.

	Année 2009	
	Données anciennes	Données révisées
Caractéristiques liées aux établissements assujettis		
Nombre total d'établissements assujettis	128 400	96 900
Effectifs salariés dans l'ensemble des établissements assujettis.....	9 183 000	8 964 300
Effectifs salariés hors établissements sous accord relatif à l'OETH	7 680 300	6 980 000
Nombre de travailleurs handicapés employés en « personnes physiques » dans l'ensemble des établissements assujettis.....	322 300	307 800
Nombre de travailleurs handicapés employés en « personnes physiques » hors établissements sous accord relatif à l'OETH	263 900	238 600
Nombre de travailleurs handicapés employés en EQTP hors établissements sous accord relatif à l'OETH	207 200	183 300
Taux d'emploi en EQTP hors établissements sous accord relatif à l'OETH (en %).....	2,7	2,6
Modalités de réponse à la loi (en %)		
• Emploi direct de travailleurs handicapés	65	66
• Pas d'emploi direct de travailleurs handicapés.....	26	24
• Établissements avec accord spécifique à l'OETH	9	10
Caractéristiques des bénéficiaires (en %)		
Hommes	63	65
Femmes	37	35
De 15 à 24 ans.....	3	2
De 25 à 39 ans.....	22	21
De 40 à 49 ans.....	34	34
50 ans ou plus	41	43
Moins de 1 an d'ancienneté dans l'établissement	12	11
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	9	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	17	15
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	18	17
10 ans ou plus d'ancienneté.....	44	49
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	5	5
Professions intermédiaires	12	13
Employés	29	28
Ouvriers.....	54	54
CDI	90	90
CDD.....	7	6
Intérim et autres.....	4	4
Temps plein.....	76	77
Temps partiel.....	24	23
Agriculture	0	1
Industrie.....	30	35
Construction.....	7	8
Tertiaire	63	56

Source : Dares, DOETH.



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 [3]. La présente publication ne porte que sur les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé 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 *pro rata* 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 sont pris en compte au *pro rata* de leur temps de travail dans l'année même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre.

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 service 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.

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

- 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 appliqué d'accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, mais a uniquement versé une contribution financière à l'Agefiph, le coefficient appliqué est de 1500 ;
- 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, mais sans atteindre son obligation légale, le coefficient appliqué 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 ;
- sauf dispositions spécifiques, les établissements sous accord sont exonérés du paiement de la contribution financière, mais doivent utiliser le montant théorique tel que prévu *supra* et calculé sur la période de la durée de l'accord, dans le cadre des actions envisagées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

LE DÉCOMPTÉ DES BÉNÉFICIAIRES : LES 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 *pro rata* 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 (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 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 *pro rata* exact de leur temps de travail sur l'année.

En raison de la modification du mode de décompte des bénéficiaires entrée en vigueur en 2009, on ne peut effectuer de comparaison directe avec les années 2006 à 2008 ni pour les unités bénéficiaires, ni pour les bénéficiaires en « personnes physiques » ou les EQTP.

Outre la suppression de la règle de présence minimale de six mois pour les bénéficiaires en CDI ou CDD, harmonisant le mode de décompte des différents contrats, la loi de 2008 a également fait évoluer la prise en compte des stagiaires handicapés. En effet, avec la loi de 2005, seuls les stagiaires de la formation professionnelle ayant effectué au moins 150 heures dans l'année de référence pouvaient être recensés. Désormais, les catégories de stage permettant aux établissements de remplir leur obligation d'emploi ont été élargies et leur durée minimale pour prise en compte raccourcie de 150 à 40 heures. La loi de 2008 n'a pas modifié en revanche la prise en compte de ces stagiaires dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement.