Synthèse.Stat

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 01 • Novembre 2012

Emploi et chômage des personnes handicapées

Nadia Amrous
Meriam Barhoumi

DARES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Avant-propos

Cette nouvelle édition de *L'emploi et le chômage des personnes handicapées* vise, comme dans ses éditions précédentes *(1),* à rassembler des données à partir de sources et publications éparses, mettant ainsi à disposition d'un large public (personnes et instances impliquées dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, associations, chercheurs, administrations, partenaires sociaux, presse, grand public…) un ensemble d'informations synthétiques sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées.

La première partie propose des données de cadrage sur les personnes en situation de handicap en France ainsi que sur leur activité et inactivité. La notion du handicap est abordée notamment au travers de l'enquête Handicap et santé auprès des ménages de 2008; les différentes reconnaissances administratives ouvrant droit à l'obligation d'emploi délivrées par les autorités administratives compétentes sont également détaillées.

La seconde partie décrit la situation des personnes handicapées en emploi dans les établissements de 20 salariés et plus des secteurs privé et public.

La troisième partie se penche sur le taux de chômage des personnes handicapées, appréhendé à partir de l'enquête Handicap et santé auprès des ménages de 2008. Elle aborde par ailleurs les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés au travers des fichiers administratifs de Pôle emploi et propose des éléments d'analyse sur la difficulté à interpréter l'évolution du nombre de ces demandeurs d'emploi.

Enfin, la quatrième et dernière partie présente la place des personnes handicapées dans les interventions publiques ainsi que celles des deux fonds privé et public (Agefiph et FIPHFP) engagés dans l'insertion professionnelle et la formation du public dit « handicapé ».

Déclarations administratives obligatoires, enquêtes statistiques, sources administratives de suivi de dispositifs sont autant de sources mobilisées afin de rendre compte de la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi et au chômage, même si les modifications législatives ou réglementaires entrées en vigueur ces dernières années rendent parfois les comparaisons dans le temps délicates.

Antoine Magnier
Directeur de la Dares

(1) Voir les Tableaux de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, éditions 2003, 2006 et 2009.

Sommaire

AVANT-PROPOS 3

INTRODUCTION 7

I - LA POPULATION HANDICAPÉE EN FRANCE 9

A • Le handicap en France 9

B • La reconnaissance administrative du handicap 10

1. Les différents types de reconnaissance 10
2. Les personnes reconnues handicapées par les CDAPH 12
3. Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle 15
4. Les pensions d'invalidité 17
5. Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité 17

C • L'activité et l'inactivité des personnes handicapées 19

II - L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 23

A • L'emploi des personnes handicapées 23

B • L'emploi des personnes handicapées dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé 27

1. Les caractéristiques des salariés bénéficiaires de l'OETH 27
2. La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés : un indicateur de la mesure de l'emploi direct dans les établissements assujettis à l'OETH 32
3. La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés, selon les régions ... 32

C • L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique 34

1. La fonction publique de l'État 36
2. La fonction publique territoriale 37
3. La fonction publique hospitalière 38

D • Les salariés handicapés en entreprises adaptées 40

E • Les personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail 41

III – LE CHÔMAGE DES PERSONNES HANDICAPÉES 45

A • Le chômage des personnes handicapées 45

B • Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés 45

1. La demande d'emploi en juin 2012 45
2. L'analyse de l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés en fin de mois sur la période janvier 2005-juin 2012 47
3. Répartition régionale des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi 50

C • L'entrée et la sortie des listes de Pôle emploi 51

1. L'inscription à Pôle emploi 51
2. La sortie des listes de Pôle emploi 53

V – LA PLACE DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES INTERVENTIONS PUBLIQUES 55

A • Les personnes handicapées et la politique de l'emploi 55

1. La place des personnes handicapées dans les contrats aidés 55
2. Les personnes handicapées embauchées en CUI-CIE en 2010 56
3. Les personnes handicapées recrutées en CUI-CAE en 2010 58

B • Éléments de la dépense publique en faveur des personnes handicapées 59

1. L'aide à la rémunération des travailleurs handicapés en milieu ordinaire 59
2. Les aides aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail 59

C • Les autres éléments en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées 60

1. Les aides du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) 60
2. Le réseau Cap emploi 61
3. Les aides du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) 62

GLOSSAIRE 65

LISTE DES TABLEAUX 66

TABLE DES GRAPHIQUES 68

LISTE DES ENCADRÉS 68

Introduction

Ce document de synthèse sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées vise à rassembler les informations les plus récentes et les plus complètes pour apprécier l'activité des personnes handicapées et leur situation par rapport à l'emploi et au chômage. À cette fin, il mobilise diverses sources disponibles : enquêtes statistiques, notamment l'enquête Handicap et santé auprès des ménages (HSM) de 2008 ; déclarations administratives obligatoires ; sources administratives de suivi de dispositifs...

Comme lors de la précédente édition de 2009, les données présentées dans cette quatrième édition portent sur une période marquée par des évolutions législatives qui ont entraîné de profonds changements dans l'organisation et le fonctionnement des structures institutionnelles en charge du handicap et dans le périmètre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

- *La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a ainsi créé les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) au sein desquelles opèrent les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) issues de la fusion des commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) et des commissions départementales d'éducation spéciale (CDES).*

- *Dans le secteur public, la loi de 2005 a créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dont la mission principale est de collecter les contributions des établissements publics n'ayant pas satisfait à leur obligation de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés.*

- *Les « ateliers protégés » ont été transformés en « entreprises adaptées ». Ces dernières font partie du milieu dit « ordinaire » de travail et leur personnel est composé à 80 % minimum de travailleurs handicapés orientés par les CDAPH. S'agissant du milieu dit « protégé », les centres d'aide par le travail (CAT) sont devenus des établissements et services d'aide par le travail (Esat) qui accueillent également des travailleurs handicapés orientés par les CDAPH.*

- *Enfin, le calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) initialement défini par la loi du 10 juillet 1987 a connu d'importantes modifications dans le cadre de la loi de 2005 puis de nouveaux ajustements dans le cadre de la loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.*

L'ensemble de ces réformes a eu pour effet de modifier fortement les systèmes d'information relatifs au suivi de l'emploi des personnes handicapées, rendant de ce fait fragile voir délicate l'interprétation de certaines données en évolution.

- *La construction du système d'information des MDPH, assurée par la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), a été progressive et n'est pas encore totalement achevée. Les données sur les reconnaissances administratives du handicap ne peuvent donc être encore exhaustives et doivent donc faire l'objet d'estimations.*

- *Les changements successifs de périmètre relatif à l'OETH perturbent l'interprétation des évolutions des statistiques annuelles relatives à l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur concurrentiel (les données 2009 ne sont par exemple pas directement comparables sur certains aspects à celles des années antérieures).*

- *Le système d'information permettant le recensement des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques est encore en cours d'évolution ce qui explique la difficulté à obtenir des données qui soient totalement consolidées.*

- *Enfin, le recensement des personnes handicapées dans les listes de demandeurs d'emploi de Pôle emploi, organisme issu de la fusion en 2008 entre l'ANPE et les Assedic, est impacté d'une part par les changements institutionnels et techniques liés notamment à la mise en place des MDPH et d'autre part par l'élargissement des reconnaissances ouvrant droit à cette obligation d'emploi. Les nouveaux systèmes d'informations ne se sont mis en place que progressivement, ce qui rend difficile l'interprétation de l'évolution du nombre des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.*

La situation des personnes handicapées en activité est décrite dans cette publication selon quatre thèmes principaux.

- *Le premier chapitre fournit des données de cadrage sur les personnes en situation de handicap résidentes en France selon différentes approches. L'une, apportée par l'exploitation des données de l'enquête HSM 2008, de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) qui permet d'appréhender le handicap à la fois via la reconnaissance administrative (critère « officiel »), mais aussi d'une manière plus large selon les déclarations des personnes ; l'autre qui se fait au travers de l'utilisation de données de sources administratives.*

- *Le deuxième chapitre détaille la situation des personnes handicapées en emploi dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel, ainsi que dans les trois fonctions publiques et en milieu protégé, selon les données administratives disponibles.*

- *Le troisième chapitre est consacré aux personnes handicapées au chômage. Il comporte une synthèse sur le chômage des personnes handicapées issue des données de l'enquête HSM 2008, source la plus récente pour estimer le taux de chômage de la population handicapée. Il présente également les données sur la demande d'emploi en fin de mois issue des fichiers administratifs de Pôle emploi.*

- *Le quatrième chapitre fait le point sur la place des personnes handicapées dans les interventions publiques dans le domaine de l'emploi : contrats aidés dans les secteurs marchands et non marchands ; aides et appuis de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp) ; aides aux ateliers protégés et aux établissements ou services d'aide par le travail.*

A • Le handicap en France

En 2008, selon l'enquête Handicap et santé auprès des ménages (HSM), 2,5 millions de personnes, âgées de 15 à 64 ans et vivant à domicile, déclarent avoir une reconnaissance administrative du handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Si l'on ajoute à cette population les personnes déclarant plus largement « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s), on estime alors que 9,9 millions de personnes sont concernées par le handicap (encadré 1.1). Cette population est désignée dans cette partie comme population handicapée « au sens large ».

• La proportion de personnes handicapées « au sens large » est très proche chez les femmes et les hommes mais ces derniers bénéficient plus souvent d'une reconnaissance administrative du handicap : 1,4 million contre 1,1 million de femmes (tableau 1.1).

Tableau 1.1 • **Répartition de la population selon l'âge, le sexe et la déclaration de handicap**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*		Population handicapée au sens large**		Ensemble de la population (15-64 ans)	
Tranches d'âge	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
15 à 24 ans	5	5	9	8	20	19
25 à 39 ans	19	20	19	21	30	30
40 à 49 ans	28	28	24	24	21	22
50 à 64 ans	49	47	48	47	28	29
Total	100	100	100	100	100	100
Effectifs	**1 409 000**	**1 101 000**	**4 895 000**	**5 047 000**	**20 220 000**	**20 740 000**

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation d'emploi.
** Personnes déclarant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).
Champ : population âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).
Source : Insee-Drees, HSM 2008 ; traitement Dares.

• Les personnes handicapées sont nettement plus âgées que la population totale en âge de travailler. En 2008, près de la moitié - ayant une reconnaissance du handicap ou définie « au sens large » - ont plus de 50 ans contre moins de 30 % de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans (tableau 1.1).

• La moitié des hommes et des femmes ayant une reconnaissance administrative du handicap ne disposent d'aucun diplôme ou du seul BEPC, contre respectivement 30 % et 32 % pour l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans. La population handicapée définie « au sens large » est également moins diplômée que la population totale mais les écarts sont moins marqués (tableau 1.2).

Tableau 1.2 • **Répartition de la population handicapée selon le niveau de formation, le sexe et la déclaration de handicap**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative *		Population handicapée au sens large**		Ensemble de la population (15-64 ans)	
Diplôme	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Bac+2 ou supérieur	8	10	19	20	23	27
Bac ou brevet professionnel	7	10	10	15	12	18
CAP, BEP	35	28	36	26	34	23
BEPC ou sans diplôme	50	52	36	39	30	32
Total	100	100	100	100	100	100
Effectifs	**1 409 000**	**1 101 000**	**4 895 000**	**5 047 000**	**20 220 000**	**20 740 000**

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation d'emploi.
** Personnes déclarant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).
Champ : population âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).
Source : Insee-Drees, HSM 2008 ; traitement Dares.

Encadré 1.1

Deux définitions retenues pour décrire la population handicapée en France

L'enquête Handicap et santé auprès des ménages (HSM), réalisée par l'Insee et la Drees, a été menée en 2008 auprès de 30 000 personnes âgées de 15 à 74 ans de France entière vivant en logement ordinaire. Elle a été précédée d'une « enquête filtre » en 2007, l'enquête Vie quotidienne et santé (VQS), à laquelle près de 270 000 personnes ont répondu. L'enquête VQS a permis de constituer un indicateur décrivant quatre groupes de niveaux de sévérité présumée des situations de handicap. L'échantillon du volet « ménages » de l'enquête HSM a ensuite été tiré de façon à surreprésenter les personnes dont la situation de handicap est présumée sévère. L'enquête HSM permet notamment de mesurer le nombre de personnes en situation de handicap selon différentes définitions : à partir du handicap tel qu'il est perçu et déclaré par les personnes, à partir des difficultés à accomplir des actes de la vie quotidienne, à partir des aides techniques ou humaines dont bénéficient les personnes, ou encore à partir des reconnaissances administratives du handicap.

Le champ de la population étudiée ici est restreint aux personnes de 15 à 64 ans, susceptibles d'être en activité. À des fins d'analyse, deux définitions de la population handicapée ont été retenues dans cette publication.

• La première s'appuie sur le critère de la reconnaissance administrative du handicap ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En effet, depuis la loi du 10 juillet 1987, renforcée par celle du 11 février 2005, une OETH s'applique aux établissements d'au moins 20 salariés des secteurs privé et public, à hauteur de 6 % de leurs effectifs. Ainsi le handicap peut faire l'objet d'une reconnaissance validée par différents organismes et donner droit à des aides financières ou des cartes prioritaires.

Les types de reconnaissances ouvrant droit à l'OETH sont :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- la pension d'invalidité (PI) ;
- les reconnaissances accordées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (AT-MP) ;
- les mutilés de guerre et assimilés ;

et depuis la loi de 2005,

- la carte d'invalidité (CI) dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % ;
- et l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

• La seconde définition retenue est beaucoup plus large et couvre les personnes considérant avoir un handicap ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s), ou détenir une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

B • La reconnaissance administrative du handicap

1. Les différents types de reconnaissance

En 2008, 2,5 millions de personnes déclarent avoir une reconnaissance administrative de leur handicap ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (encadré 1.2).

• Le handicap peut être reconnu par différents organismes selon l'âge et la situation de la personne. Mais toutes les reconnaissances n'ouvrent pas droit à l'OETH. En particulier, la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale et la prestation de compensation du handicap qui comptent de nombreux bénéficiaires n'y ouvrent pas droit. Ainsi, 2,5 millions de personnes peuvent bénéficier potentiellement de l'OETH au titre de leur reconnaissance du handicap. Ces dernières sont près de 30 % à détenir au moins deux types de reconnaissances différentes.

• Selon les déclarations des personnes concernées en 2008, une grande majorité (830 000) a obtenu une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui ont remplacé depuis 2006 les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep). La pension d'invalidité (718 000 titulaires) et l'allocation aux adultes handicapés

(AAH, perçue par 717 000 personnes), constituent les deux autres types de reconnaissances les plus fréquents. En 2008, 669 000 personnes ont déclaré détenir une carte d'invalidité (CI) et 381 000 personnes se sont déclarées victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) (tableau 1.3).

Tableau 1.3 • **Répartition des personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap par sexe, âge et niveau de formation**

	RQTH		AT-MP		Pension d'invalidité		Pensions militaires et associées		Carte d'invalidité		AAH		Ensemble de la population (15-64 ans)	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Total	**830 000**	**100**	**381 000**	**100**	**718 000**	**100**	**29 000**	**100**	**669 000**	**100**	**717 000**	**100**	**40 960 000**	**100**
Sexe														
Hommes	490 000	59	267 000	70	396 000	55	29 000	100	348 000	52	358 000	50	20 220 000	49
Femmes	340 000	41	114 000	30	322 000	45	0	0	321 000	48	359 000	50	20 740 000	51
Tranches d'âge														
15 à 24 ans	28 000	3	9 000	2	11 000	1	0	0	61 000	9	62 000	9	8 192 000	20
25 à 39 ans	220 000	26	45 000	12	52 000	7	6 000	20	167 000	25	225 000	31	12 288 000	30
40 à 49 ans	309 000	37	128 000	33	151 000	21	11 000	39	139 000	21	187 000	26	8 602 000	21
50 ans ou plus	274 000	33	200 000	52	504 000	70	12 000	41	302 000	45	243 000	34	11 878 000	29
Diplôme														
Bac + 2 ou supérieur	95 000	11	31 000	8	65 000	9	5 000	17	57 890	9	29 000	4	10 240 000	25
Bac ou brevet professionnel	68 000	8	47 000	12	56 000	8	4 000	16	45 221	7	48 000	7	6 144 000	15
CAP, BEP	328 000	40	149 000	39	274 000	38	10 000	34	142 492	21	143 000	20	11 878 000	29
BEPC ou sans diplôme	339 000	41	153 000	40	323 000	45	10 000	33	423 036	63	497 000	69	12 698 000	31

Note : chaque personne peut avoir plus d'une reconnaissance.
Champ : population âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).
Source : Insee-Drees, enquête HSM 2008 ; traitement Dares.

• Les personnes reconnues administrativement handicapées sont majoritairement des hommes, notamment parmi les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles (70 %). Elles sont plus âgées que l'ensemble de la population, surtout celles bénéficiant d'une pension d'invalidité (70 % ont au moins 50 ans). Elles ont également un niveau de formation inférieur à l'ensemble de la population, particulièrement pour les détenteurs de la carte d'invalidité ou les bénéficiaires de l'AAH. Ces dernières sont ainsi pour près des deux-tiers sans diplôme ou détentrices du seul BEPC (respectivement 63 % et 69 %).

Encadré 1.2

La population des personnes reconnues handicapées par l'administration : comparaison des estimations

Dans l'enquête HSM, les différentes catégories de reconnaissance font l'objet d'un grand nombre de questions permettant de repérer de façon précise si la personne est concernée par l'une ou plusieurs d'entre elles. Ainsi, 2,5 millions de personnes déclarent avoir une reconnaissance administrative de leur handicap leur donnant droit au bénéfice de l'OETH. Cette estimation est nettement supérieure à celle issue de la dernière enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 2007, qui appréciait cette population à 1,8 million de personnes.

L'écart entre les deux enquêtes peut s'expliquer par deux principaux facteurs. Le champ de l'enquête de 2007 était plus étroit : seules les personnes ayant déclaré une maladie ou un accident du travail au cours des douze derniers mois étaient interrogées sur l'obtention d'une reconnaissance du handicap, alors que ces questions sont posées quel que soit l'état de santé dans l'enquête HSM de 2008. La reconnaissance du handicap était par ailleurs approchée de façon moins précise dans l'enquête de 2007 où une même question recouvrait des types très variés de reconnaissances (allocations, cartes, orientations professionnelles, etc.), sans précision et distinction de l'organisme qui les attribue. Or les enquêtés ne connaissent pas toujours avec précision le type de reconnaissance dont ils disposent. Dans l'enquête HSM, les questions sont distinctes selon la nature de la reconnaissance et l'organisme qui la délivre. Enfin, des questions sur les démarches nécessaires pour obtenir les reconnaissances sont également posées (par exemple, l'enquête comporte des questions sur le dépôt des dossiers de demande à la maison départementale des personnes handicapées). Cette multiplicité de questions très précises permet sans doute de collecter une information plus fiable.

2. Les personnes reconnues handicapées par les CDAPH

Les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), opérant au sein des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), ont été créées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Elles résultent de la fusion des Cotorep et des commissions départementales d'éducation spéciale (CDES). Concernant les adultes handicapés, elles procèdent, pour chaque demandeur, à l'évaluation de ses capacités et incapacités à accomplir les activités de sa vie quotidienne, professionnelle et sociale. Selon les conclusions de l'analyse, les décisions et mesures sont destinées à favoriser l'insertion professionnelle et/ou sociale du demandeur (encadré 1.3).

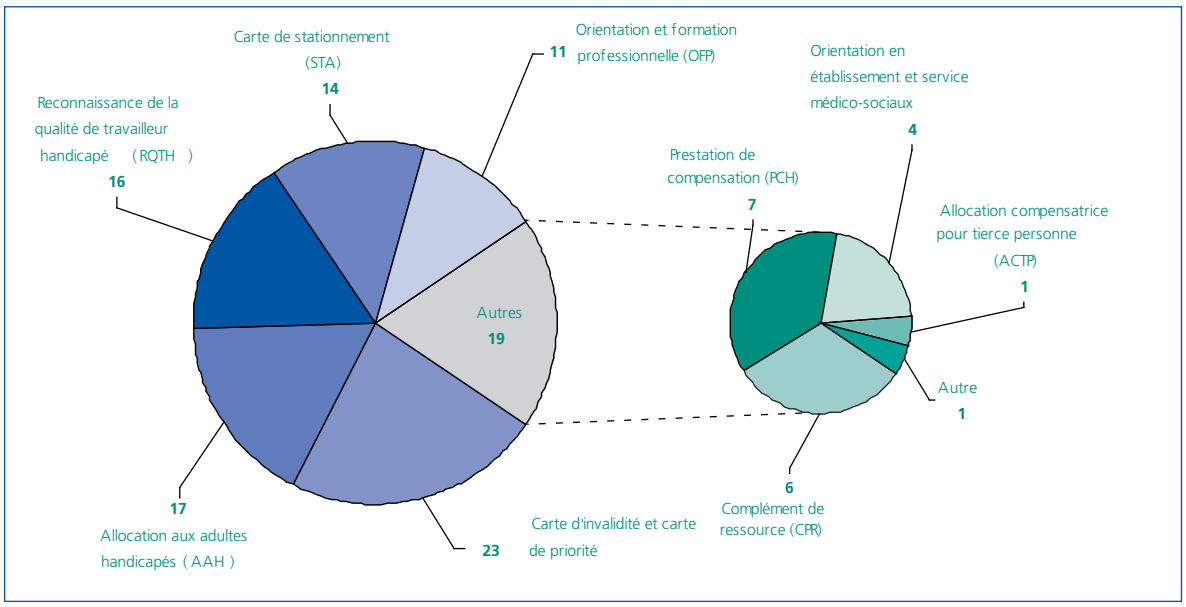
La loi du 11 février 2005 prévoit que les MDPH alimentent un système d'information unique, développé par la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Le recueil des données annuelles relatives à l'activité des MDPH durant cette phase de mise en place n'est pas encore automatisé. Les informations relatives aux dossiers traités dans chaque département ne peuvent donc pas être restituées exhaustivement.

Les données collectées par la CNSA portent sur les « flux d'activité » : il s'agit des demandes de reconnaissance et/ou de prestations déposées par les adultes au cours de l'année dans les MDPH, ainsi que du nombre de décisions prises par les MDPH, qu'elles soient favorables ou non. En revanche, les données ne permettent pas d'estimer le nombre total de personnes bénéficiant d'une reconnaissance et/ou d'une prestation accordée par les MDPH à un instant donné (« stocks d'activité »).

En 2010, un échantillon de 70 MDPH a permis d'établir le volume des demandes déposées auprès de ces dernières pour les prestations concernant les adultes. Sur ce champ restreint à 70 départements, les cartes d'invalidité et de priorité représentent 23 % de l'ensemble des demandes, l'AAH 17 %, la RQTH 16 %, les cartes de stationnement 14 % et les orientations professionnelles (ORP) 11 %. L'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) représente quant à elle 1 % du volume de demandes. Elle a vocation à disparaître au profit de la prestation de compensation du handicap (PCH), qui représente actuellement 7 % des demandes. Enfin, les orientations en établissements et services médico-sociaux (ESMS) représentent 4 % des demandes et les compléments de ressource 6 % (graphique 1.1).

Graphique 1.1 • **Répartition des demandes adultes déposées en 2010 dans un échantillon de 70 MDPH**

En %



Champ : échantillon de 70 MDPH.
Source : CNSA, échanges annuels départements.

Encadré 1.3

Le rôle des CDAPH

En application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les Cotorep ont fusionné depuis le 1er janvier 2006 avec les commissions départementales d'éducation spéciale (CDES) au sein des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), intégrées dans les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

La CDAPH comprend notamment, parmi ses membres, des représentants du département, des services et des établissements publics de l'État, des organismes de protection sociale (CPAM, CAF, etc.), des organisations syndicales, des associations de parents d'élèves et, pour au moins un tiers de ses membres, des représentants des personnes handicapées et de leurs familles désignés par les associations représentatives, et un membre du conseil départemental consultatif des personnes handicapées. Des représentants des organismes gestionnaires d'établissements ou de services siègent à la commission avec voix consultative. La composition précise de la CDAPH figure à l'article R. 241-24 du code de l'action sociale et des familles (CASF).

Les CDAPH sont compétentes pour :

- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ;
- attribuer pour l'enfant ou l'adolescent, l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et, éventuellement, son complément ;
- attribuer la carte d'invalidité (CIN) ;
- attribuer l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et le complément de ressources ;
- attribuer la prestation de compensation du handicap (CPH) ;
- reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de soixante ans hébergées dans les structures pour personnes handicapées adultes.

L'emploi et la formation professionnelle

En matière d'insertion professionnelle, les personnes handicapées obtenant la RQTH, l'AAH et/ou la CIN peuvent bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation, par la CDAPH, vers une entreprise adaptée (anciennement « atelier protégé »), un établissement et service d'aide par le travail (anciennement « centre d'aide par le travail ») ou une formation (stage en centre de formation ordinaire ou spécialisé, contrat d'apprentissage…) ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi ;
- l'obligation d'emploi définie par la loi du 10 juillet 1987 et modifiée en dernier lieu par la loi du 11 février 2005 ;
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique ;
- les aides de l'Agefiph.

En matière de formation professionnelle, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs ouverts aux salariés et aux demandeurs d'emploi. Ces dispositifs peuvent être aménagés afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences.

Parmi les aménagements prévus, il faut citer :

- le contrat de rééducation professionnelle pour les assurés sociaux qui ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle en raison d'un handicap. Ce contrat, d'une durée déterminée comprise entre trois mois et un an, comprend une formation ;

- le contrat d'apprentissage aménagé. Les CDAPH orientent sur ce type de contrat les personnes dont elles ont reconnu la qualité de travailleur handicapé. La durée maximale du contrat est portée à quatre ans (contre trois pour les autres stagiaires) et la limité d'âge supérieure est fixée à trente ans (contre vingt-cinq ans pour les autres).

Les CDAPH décident d'autres formes d'orientations vers la formation professionnelle :

- vers un stage dans un centre de préorientation, d'une durée de huit à douze semaines, lorsque l'orientation professionnelle présente des difficultés. La personne handicapée est mise dans des situations de travail très différentes. Elle est informée des perspectives professionnelles de chacun des métiers pour élaborer un projet professionnel en lien avec les services de Pôle emploi ;

Encadré 1.3 suite

- vers un stage en centre de rééducation professionnelle, sur demande de la personne handicapée. Dans un environnement médico-social adapté, celle-ci suit une formation d'une durée de dix à trente mois avec la possibilité d'être rémunérée. Elle peut bénéficier de la prime de reclassement à l'issue du stage.

L'insertion sociale

Si la situation de handicap et le taux d'incapacité le justifient, une personne handicapée peut bénéficier de l'attribution d'aides financières ou d'une ou plusieurs cartes de priorité. L'AAH, qui est un minimum social, est attribuée aux personnes présentant un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 %, ou compris entre 50 et 79 % et ayant une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi du fait de leur handicap.

La carte d'invalidité est accordée aux personnes handicapées lorsque leur taux d'incapacité atteint au moins 80 %. Cette carte leur ouvre un certain nombre de droits : avantages fiscaux, réductions tarifaires.

Depuis le 1er janvier 2006, l'AAH et la carte d'invalidité (avec un taux d'incapacité permanente de 80 % ou plus) permettent aux titulaires de bénéficier de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés incombant aux établissements de 20 salariés et plus.

La carte européenne de stationnement, ou « carte de stationnement pour personnes handicapées », remplace depuis le 1er janvier 2000, au fur et à mesure de leur renouvellement, les cartes dites « macarons GIC » (grand invalide civil) et « plaques GIG » (grand invalide de guerre).

Dispositif juridique

Sur les MDPH : article 64 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (publiée au Journal officiel du 12 février 2005).

Sur les CDAPH : article 66 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (publiée au Journal officiel du 12 février 2005).

À partir des données départementales disponibles chaque année, une estimation du volume national des demandes est réalisée pour certaines reconnaissances et/ou prestations.

Parmi les reconnaissances ayant fait l'objet d'une estimation, l'AAH représente le volume le plus important de demandes déposées, précédant de peu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (tableau 1.4). Cette dernière a connu une forte augmentation de son volume (+39 % sur la période 2007-2010). Enfin, la prestation d'orientation et formation professionnelle (OFP), qui représente le plus petit volume des demandes déposées et estimées, a vu ce dernier s'accroître de 42 %. Au final, sur la période 2007-2010, le volume de l'ensemble des demandes de reconnaissances ayant pu être estimées a augmenté de 31 %.

L'AAH et la RQTH constituent les plus gros nombres de décisions prises (qu'elles soient favorables ou non), représentant respectivement 396 000 et 387 900 décisions (tableau 1.5).

Tableau 1.4 • **Nombre de demandes déposées annuellement***

	2007**	2008**	2009**	2010**
Allocation aux adultes handicapées (AAH)	336 000	346 000	371 000	397 000
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	280 000	300 000	337 000	389 000
Orientation professionnelle (ORP)	168 000	179 000	222 000	238 000
Total	**784 000**	**825 000**	**930 000**	**1 024 000**

* Les estimations s'appuient sur le profil observé de chaque département, indépendamment de la tendance nationale.
** Les estimations sont susceptibles d'être revues avec les données 2011.
La méthode d'estimation combine trois possibilités.
1) La tendance linéaire : c'est la méthode privilégiée, utilisée dès lors qu'il y a assez d'information et que celle-ci aille dans le même sens d'évolution dans le temps.
2) L'évolution générale : elle est basée sur les taux d'évolutions d'une année sur l'autre, ce taux est calculé sur les départements ayant l'information sur les deux années d'encadrement de la valeur à estimer.
3) La moyenne : il s'agit de la moyenne arithmétique entre l'année suivante et l'année précédente (ou moyenne de toutes les années si l'estimation concerne l'année 2010).
Champ : France entière.
Source : CNSA.

Tableau 1.5 • **Nombre de décisions prises annuellement**

	2007*	2008*	2009*	2010*
Allocation aux adultes handicapées (AAH)	354 000	360 000	361 000	396 000
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	302 000	312 000	323 000	387 900
Orientation professionnelle (ORP)	182 000	194 000	208 000	233 000
Total	**838 000**	**866 000**	**892 000**	**1 016 900**

* Les estimations sont susceptibles d'être revues avec les données 2011.
Champ : France entière.
Source : CNSA.

3. Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle constituent également une catégorie de personnes pouvant disposer d'une reconnaissance administrative du handicap (encadré 1.4). Il s'agit des personnes souffrant d'une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'incapacité permanente. En 2009, le nombre d'accidentés du travail concernés s'est établi à 13 659, en baisse comparé aux années précédentes. Celui des victimes de maladies professionnelles s'est établi à 10 109 en 2009, en légère hausse (+3 %) par rapport à 2008 (tableaux 1.6 et 1.7).

Tableau 1.6 • **Évolution du nombre de victimes d'accidents du travail atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'incapacité au cours de l'année**

Flux

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Victimes d'accident du travail	14 112	15 222	15 823	14 649	15 029	13 924	13 659

Champ : France entière.
Source : Cnam-TS ; traitement Dares.

Tableau 1.7 • **Évolution du nombre de victimes de maladies professionnelles atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'incapacité au cours de l'année**

Flux

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Victimes de maladie professionnelle	6 700	8 183	9 333	9 796	9 885	9 773	10 109

Champ : France entière.
Source : Cnam-TS ; traitement Dares.

Encadré 1.4

L'entrée dans le handicap pour les victimes d'accident du travail et de maladies professionnelles

• Selon le Code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale). L'accident du travail est déclaré par l'employeur dès qu'il en a été informé par son salarié. La caisse d'assurance maladie dispose de trente jours, prolongés de deux mois si la complexité du dossier l'exige, pour reconnaître ou non le caractère professionnel de l'accident.

• La maladie professionnelle est une atteinte à la santé qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine, contractée au cours du travail. Trois critères doivent être réunis pour que les victimes de maladies professionnelles soient prises en charge : la maladie professionnelle doit être inscrite sur un tableau spécifique, doit être constatée médicalement dans un délai prévu par les tableaux et le demandeur doit avoir été exposé au risque et en apporter la preuve. La maladie professionnelle est déclarée par la victime ou par ses ayants droits. Le délai de reconnaissance ou de rejet est de trois mois, éventuellement prolongé de trois mois supplémentaires selon le dossier.

Peuvent être également reconnues comme maladies professionnelles :

- les maladies désignées dans un tableau de maladies professionnelles mais pour lesquelles une ou plusieurs conditions ne sont pas remplies (délai de prise en charge, durée d'exposition...), lorsqu'il est établi qu'elles sont directement causées par le travail habituel de la victime ;

- les maladies non désignées dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elles sont essentiellement et directement causées par le travail habituel de la victime et qu'elles entraînent une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 % (voire son décès).

• Pour les deux types d'affection, si la personne reste atteinte d'une incapacité permanente, la caisse d'assurance maladie décide du taux d'incapacité permanente après avis du médecin conseil. La victime percevra une indemnité en capital si son taux d'incapacité est inférieur à 10 % ou une rente viagère si ce taux est supérieur à 10 %. Dans ce dernier cas, la personne handicapée bénéficie dès lors de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus.

Dispositif juridique

Pour les accidentés du travail : articles L. 411-1 du Code de la sécurité sociale et suivants.

Pour les victimes de maladie professionnelle : articles L. 461-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Tableau 1.8 • **Caractéristiques individuelles des victimes d'accident du travail potentiellement bénéficiaires de l'obligation d'emploi au cours de l'année**

Flux

	2008		2009	
	Effectif	%	Effectif	%
Sexe				
Homme	10 437	75	10 157	74
Femme	3 487	25	3 502	26
Âge				
Moins de 30 ans	1 569	11	1 521	11
30 à 39 ans	2 883	21	2 873	21
40 à 49 ans	4 182	30	4 158	30
50 ans ou plus	5 290	38	5 107	37
Qualification				
Cadre, technicien	1 119	8	1 080	8
Employé	2 578	19	2 635	19
Ouvrier non qualifié	3 158	23	3 079	23
Ouvrier qualifié	6 513	47	6 384	47
Divers	556	4	481	4
Lieu de l'accident				
Lieu de travail habituel	13 182	95	12 950	95
Déplacement pendant le travail	685	5	654	5
Autres	57	0	55	0
Total	**13 924**	**100**	**13 659**	**100**

Champ : France entière.
Source : Cnam-TS ; traitement Dares.

• Les accidentés du travail reconnus administrativement handicapés sont très majoritairement des hommes (74 %, tableau 1.8). Deux tiers d'entre eux ont plus de 40 ans. Ils travaillent essentiellement sur des emplois d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés (70 %).

Tableau 1.9 • **Caractéristiques individuelles des victimes de maladies professionnelles bénéficiaires potentiels de l'obligation d'emploi au cours de l'année**

Flux

	2008		2009	
	Effectif	%	Effectif	%
Sexe				
Homme	6 444	66	6 493	64
Femme	3 329	34	3 616	36
Âge				
Moins de 30 ans	82	1	89	1
30 à 39 ans	710	7	671	7
40 à 49 ans	2 204	23	2 250	22
50 ans ou plus	6 777	69	7 099	70
Qualification				
Artisan	4 370	45	4 351	43
Profession intermédiaire	256	3	283	3
Conducteur	2 065	21	2 100	21
Employé	406	4	509	5
Employé non qualifié	1687	17	1770	18
Divers	160	2	204	2
Personnel de service	829	8	892	9
Total	**9 773**	**100**	**10 109**	**100**

Champ : France entière.
Source : Cnam-TS ; traitement Dares.

• Les victimes de maladies professionnelles, également reconnues administrativement comme personnes handicapées, sont aussi majoritairement des hommes (64 %). Toutefois, au fil des années, la part relative des femmes augmente (leur proportion atteignait 30 % et 32 % respectivement en 2005 et 2006). Cette population est relativement âgée, en raison du délai entre l'exposition aux risques et l'apparition de la maladie (70 % d'entre eux ont 50 ans ou plus) et exerce souvent une profession dans l'artisanat (tableau 1.9).

Entre 2006 et 2009, le nombre de victimes de maladies professionnelles potentiellement bénéficiaires de l'obligation d'emploi a légèrement augmenté (+300 contre +3 000 entre 2003 et 2006).

4. Les pensions d'invalidité

Les personnes victimes d'un accident ou d'une maladie non professionnelle entrent, sous certaines conditions, dans le champ du handicap reconnu administrativement lorsque leur capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers (encadré 1.5). Selon les conséquences du handicap sur les activités professionnelles et sociales de la personne, une catégorie de pension d'invalidité est attribuée :

- catégorie 1 : si la personne est capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée ;
- catégorie 2 : si la personne est dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle ;
- catégorie 3 : si la personne est dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle et a recours à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie courante.

• En 2010, environ 597 200 pensions d'invalidité étaient en cours. Les pensions de catégorie 2 sont les plus nombreuses : elles représentent 74 % des pensions en cours, contre 23 % pour les catégories 1 et 3 % pour les catégories 3 et autres (tableau 1.10).

Tableau 1.10 • **Nombre de pensions en cours au 31 décembre de chaque année selon la catégorie de la pension**

Type de pensions	2000		2004		2007		2010	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1re catégorie	127 968	28	143 377	26	136 005	23	137 434	23
2e catégorie	307 913	67	376 748	69	430 395	73	440 903	74
3e catégorie	13 828	3	15 589	3	16 811	3	16 136	3
Pension du conjoint survivant et autres	11 730	2	11 192	2	2 828	1	2 759	0
Total	**461 439**	**100**	**546 906**	**100**	**586 039**	**100**	**597 232**	**100**

Champ : France métropolitaine.
Source : Cnam-TS (données administratives).

Encadré 1.5

L'attribution de la pension d'invalidité

Cette prestation couvre le champ des assurés sociaux relevant du régime général de sécurité sociale. Les salariés ou chômeurs, pouvant bénéficier d'une pension d'invalidité doivent :

• ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite ;

• présenter une capacité de travail ou de gain réduite des deux tiers du fait d'un accident ou d'une maladie non professionnelle ;

• être immatriculés à la sécurité sociale depuis au moins douze mois ;

• justifier de 800 heures de travail durant les douze derniers mois (dont 200 heures dans les trois premiers mois) ou avoir cotisé au cours des douze derniers mois sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le Smic horaire dont 1 015 fois au moins au cours des six premiers mois, période de chômage et arrêt de travail compris.

L'état d'invalidité médicalement reconnu, l'attribution de la pension est de l'initiative de la caisse de sécurité sociale ou résulte de la demande de la victime. La caisse dispose de deux mois pour statuer. Sous certaines conditions, la pension d'invalidité peut être cumulée à une activité professionnelle ou à l'AAH.

Dispositif juridique : articles L. 341-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

5. Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité

Les militaires de carrière ou engagés, les appelés du contingent, les anciens combattants et les victimes civiles de guerre peuvent se voir attribuer une pension en réparation d'infirmités imputables à un fait de guerre ou de service. Ils entrent dès lors dans le champ des reconnaissances administratives du handicap (encadré 1.6).

• Selon les données du service des pensions du ministère en charge de l'économie et des finances, 5 138 pensions militaires ont été attribuées en 2009 (tableau 1.11). Les invalides et les veuves ou orphelins représentent respectivement 52 % et 47 % des bénéficiaires.

• Au 31 décembre 2009, près de 336 282 pensions militaires d'invalidité étaient mises en paiement (après 350 262 au 31 décembre 2008). 68 % des pensions sont attribuées à des invalides de guerre, 30 % à des veuves et orphelins et 2 % aux ascendants (tableau 1.12).

Encadré 1.6

L'activité du service des pensions du ministère en charge de l'économie et des finances

La demande d'octroi d'une pension est examinée par le ministère de la défense pour les militaires de carrière ou militaires engagés tandis que les directions interdépartementales des anciens combattants statuent pour les appelés du contingent, les anciens combattants et les victimes civiles de la guerre.

Si la demande est admise, elle est examinée par le service des pensions du ministère en charge de l'économie et des finances qui, en cas d'agrément, ouvrira au bénéficiaire le droit à la pension.

Les pensions sont établies d'après le degré d'invalidité. Seules les infirmités égales ou supérieures à 10 % sont prises en compte. La pension est définitive ou temporaire selon que l'infirmité est reconnue incurable ou non. Si elle est temporaire, elle est concédée pour trois années et renouvelable tous les trois ans après examens médicaux.

Tableau 1.11 • **Pensions militaires d'invalidité attribuées au titre de 2009 réparties par conflits et catégories de bénéficiaires**

	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Ensemble
Pensions militaires				
Militaires guerre 14/18	0	5	0	5
Militaires guerre 39/45 - Indochine	479	1 508	1	1 988
Militaires hors guerre	1 926	684	47	2 657
Sous-total militaires	**2 405**	**2 197**	**48**	**4 650**
Pensions civiles				
Victimes civiles guerre 14/18	0	2	0	2
Victimes civiles guerre 39/45 - Indochine	230	222	2	454
Victimes civiles hors guerre	28	1	3	32
Sous-total victimes civiles	**258**	**225**	**5**	**488**
Ensemble	**2 663**	**2 422**	**53**	**5 138**

Champ : pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre entrées en paiement en 2009.
Source : DGFiP, service des retraites de l'État, base des PMIVG 2009.

Tableau 1.12 • **Ensemble des pensions militaires d'invalidité en cours en 2008 et 2009, par conflits et catégories de bénéficiaires**

	Situation au 31 décembre 2008				Situation au 31 décembre 2009			
	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Ensemble	Invalides	Ascendants	Conjoints survivants et orphelins	Ensemble
Pensions militaires								
Guerre 1914/1918	0	2 753		2 753	0	2 593	0	2 593
Guerre 1939/1945	54 633	66 391	477	121 501	49 348	62 743	458	112 549
Hors guerre	164 831	24 942	4 561	194 334	162 215	24 668	4 332	191 215
Total	219 464	94 086	5 038	318 588	211 563	90 004	4 790	306 357
Pensions civiles								
Guerre 1914/1918	55	92	4	151	43	87	5	135
Guerre 1939/1945	18 823	9 310	343	28476	17 692	8 851	314	26 857
Hors guerre	1 848	1 077	122	3047	1 791	1 028	114	2 933
Total	20 726	10 479	469	31 674	19 526	9 966	433	29 925
Ensemble	**240 190**	**104 565**	**5 507**	**350 262**	**231 089**	**99 970**	**5 223**	**336 282**

Champ : pensions militaires d'invalidité en paiement aux 31 décembre 2008 et 31 décembre 2009.
Source : DGFiP, service des retraites de l'État, bases des PMIVG 2008 et 2009.

• Au 31 décembre 2009, la moitié des bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité ont entre 50 et 79 ans. Les veuves et les ascendants de victimes de guerre sont eux plus âgés : près de 70 % des personnes appartenant à l'une des deux catégories ont au moins 80 ans (tableau 1.13).

Tableau 1.13 • **Titulaires de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre selon l'âge au 31 décembre 2008 et 2009**

En %

	Situation au 31 décembre 2008				Situation au 31 décembre 2009			
	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Total	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Total
Moins de 45 ans	8,0	0,3	0,0	5,6	7,6	0,3	0,0	5,4
45 à 49 ans	4,6	0,3	0,1	3,3	4,7	0,3	0,1	3,4
50 à 54 ans	5,2	0,6	0,5	3,7	5,3	0,6	0,4	3,8
55 à 59 ans	5,5	1,0	1,5	4,2	5,5	1,0	1,5	4,1
60 à 64 ans	6,8	2,0	4,1	5,3	7,0	1,9	4,3	5,5
65 à 69 ans	10,8	4,4	6,0	8,9	9,0	4,1	5,5	7,6
70 à 74 ans	17,5	8,9	9,0	14,9	17,5	8,5	8,6	14,8
75 à 79 ans	13,2	14,3	11,8	13,5	14,7	13,9	12,1	14,4
80 à 84 ans	12,0	23,3	11,6	15,3	11,2	22,3	11,9	14,5
85 à 89 ans	10,7	26,2	14,1	15,3	11,2	27,4	13,2	15,9
90 à 94 ans	4,4	12,1	12,9	6,8	4,6	12,2	11,1	6,9
95 ans ou plus	1,4	6,6	28,5	3,3	1,6	7,6	31,4	3,8
TOTAL	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Effectifs	**240 190**	**101 289**	**5 507**	**346 986**	**231 079**	**96 713**	**5 223**	**333 015**

Note : non compris les 3 276 orphelins titulaires d'une pension en 2008 et les 3 257 en 2009.
Champ : pensions en paiement au 31 décembre 2008 et au 31 décembre 2009.
Source : DGFiP, service des retraites de l'État, base des PMIVG 2008 et 2009.

• En un peu plus de 10 ans, le nombre de bénéficiaires a diminué de 39 % (- 216 000) (tableau 1.14).

Tableau 1.14 • **Nombre de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre mises en paiement du 31 décembre 1997 au 31 décembre 2009**

	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Total
1997	375 054	161 479	15 315	**551 848**
1998	357 479	154 634	13 591	**525 704**
1999	341 271	147 621	11 613	**500 505**
2000	330 330	143 281	10 862	**484 473**
2001	315 980	137 950	9 534	**463 464**
2002	301 679	131 610	8 149	**441 438**
2003	290 044	128 066	7 624	**425 734**
2004	280 453	126 069	7 273	**413 795**
2005	269 089	118 116	6 565	**393 770**
2006	259 607	114 185	6 242	**380 034**
2007	249 372	108 963	5 817	**364 152**
2008	240 190	104 565	5 507	**350 262**
2009	231 089	99 970	5 223	**336 282**

Champ : pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre en paiement au 31 décembre de l'année considérée.
Source : DGFiP, service des retraites de l'Etat, bases des PMIVG.

C • L'activité et l'inactivité des personnes handicapées

En 2008, plus de la moitié des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant potentiellement de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont en situation d'inactivité (tableau 1.15). Elles sont seulement 46 % à se déclarer en emploi ou en rechercher un, alors que ce taux d'activité atteint 70 % parmi l'ensemble de la population des 15-64 ans (tableau 1.16).

Le taux d'activité de la population handicapée définie au sens large est plus élevé (61 %) que celui de la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative (46 %) mais reste en deçà de celui observé pour l'ensemble de la population (tableau 1.16).

• La population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap se déclarant en inactivité est plus masculine que la population handicapée au sens large et que l'ensemble de la population (tableau 1.17).

• La population handicapée inactive, quelle que soit la définition retenue, est plus âgée que la population inactive dans son ensemble : 63 % pour les personnes handicapées au sens large et 66 % des individus ayant une reconnaissance administrative de leur handicap ont 50 ans ou plus (contre 42 % pour l'ensemble de la population).

Tableau 1.15 • **Structure par activité selon la définition du handicap en 2008**

En %

		Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population handicapée au sens large**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Actifs	En emploi	36	53	64
	Chômeurs	10	8	7
Inactifs		54	39	29
Total		**100**	**100**	**100**
Effectifs		**2 510 000**	**9 942 000**	**40 960 000**

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation d'emploi.
** Personnes déclarant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).
Champ : population âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).
Source : Insee-Drees, enquête HSM 2008 ; traitement Dares.

Tableau 1.16 • **Taux d'activité, de chômage et d'emploi selon la définition du handicap en 2008**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population handicapée au sens large**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Taux d'activité	46	61	70
Taux d'emploi	36	53	64
Taux de chômage	22	13	9
Effectifs	**2 510 000**	**9 942 000**	**40 960 000**

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation d'emploi.
**Personnes considérant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).
Champ : population âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).
Source : Insee-Drees, enquête HSM 2008 ; traitement Dares.

• La proportion de personnes inactives en 2008 et n'ayant jamais travaillé est plus faible dans la population handicapée, quelle que soit sa définition, que dans la population totale inactive en âge de travailler (tableau 1.17). La reconnaissance du handicap fait en effet souvent suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle alors que parallèlement beaucoup des personnes qui demandent et obtiennent une RQTH ont le souhait de trouver un emploi. Il se trouve également que dans l'ensemble de la population la très grande majorité des inactifs les plus jeunes sont en cours d'études alors que la population inactive ayant une reconnaissance n'est elle majoritairement pas ou plus en études à ces mêmes âges.

• La population handicapée inactive, quelle que soit la définition retenue, comme la population inactive dans son ensemble est majoritairement non diplômée. Celle qui bénéficie d'une reconnaissance administrative du handicap en inactivité est la moins diplômée, les titulaires d'un diplôme au moins équivalent à Bac+2 ne sont que 6 % contre 10 % parmi la population handicapée au sens large en inactivité et 12 % de l'ensemble de la population inactive.

Tableau 1.17 • **Caractéristiques individuelles de la population inactive en 2008 (personnes handicapées et ensemble de la population)**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population handicapée au sens large**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Effectifs	**1 363 000**	**3 937 000**	**11 992 000**
Sexe			
Homme	52	45	43
Femme	48	55	57
Total	**100**	**100**	**100**
Âge			
Moins de 25 ans	5	13	40
25-39 ans	13	10	10
40-49 ans	19	12	7
50 ans ou plus	63	66	42
Total	**100**	**100**	**100**
Qualification			
Agriculteur exploitant	1	1	1
Artisan, commerçant et chef d'entreprise	2	4	2
Cadre et profession intellectuelle supérieure	2	6	5
Profession intermédiaire	7	11	8
Employé	15	17	11
Ouvrier	21	18	11
N'ayant jamais travaillé	51	43	62
Total	**100**	**100**	**100**
Formation			
Bac + 2 ou supérieur	6	10	12
Bac ou brevet professionnel	7	11	17
CAP, BEP	27	26	19
BEPC ou sans diplôme	61	54	52
Total	**100**	**100**	**100**

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation d'emploi.
** Personnes considérant plus largement « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).
Champ : population âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).
Source : Insee-Drees, enquête HSM 2008 ; traitement Dares.

Pour en savoir plus

… sur l'activité professionnelle des personnes handicapées

Bouvier G. (2009), « L'approche du handicap par les limitations fonctionnelles et la restriction globale d'activité chez les adultes de 20 à 59 ans », *France portrait social*, Insee.

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.

Ulrich V. (2011), « La situation sur le marché du travail en 2008 des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap », *Dares Analyses* n° 040, juin.

Amrous N. (2011), « Les parcours professionnels des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap », *Dares Analyses* n° 41, juin.

Nguyen K. N., Ulrich V. (2008), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007 », *Premières Synthèses* n° 47.1, Dares, novembre.

Site Internet : http://www.travail-emploi.gouv.fr, rubrique « Études, recherche, statistiques de la Dares / Statistiques /Les travailleurs handicapés

… sur l'activité des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

Site internet : http://www.cnsa.fr/

… sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Euzenat D. (2009), « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », *Premières Synthèses* n° 50.2, décembre.

Euzenat D. (2010), « L'exposition des salariés aux maladies professionnelles en 2007 », *Dares Analyses* n° 056, septembre.

Site internet : http://www.risqueprofessionnels.ameli.fr/

... sur les pensions militaires d'invalidité

Site internet : http://www.pensions.bercy.gouv.fr/

II – L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

A • L'emploi des personnes handicapées

Sur les 26,1 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi en 2008, 3,4 % ont une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (encadré 2.1), soit 895 000 personnes. Plus largement, en rajoutant toutes les personnes déclarant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s), la part des personnes handicapées entendu « au sens large » dans la population en emploi est estimée à 20 %, correspondant à 5 256 000 personnes.

D'une manière générale, les personnes handicapées en emploi sont plus âgées et moins diplômées que la population des 15-64 ans en emploi (tableau 2.1). Elles ont plus souvent une qualification d'ouvrier (41 %) et sont peu présentes dans les qualifications de cadres et professions intellectuelles supérieures (6 % contre 16 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans). Les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap exercent par ailleurs moins souvent leur activité dans le secteur tertiaire (hors transports) que la population handicapée « au sens large » et que la population dans son ensemble (tableau 2.2).

Tableau 2.1 • **Caractéristiques individuelles des personnes handicapées en emploi en 2008**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population handicapée définie au sens large**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Effectifs	**895 000**	**5 256 000**	**26 180 000**
Sexe			
Homme	62	53	53
Femme	38	47	47
Total	**100**	**100**	**100**
Tranches d'âge			
Moins de 25 ans	3	5	9
25 à 39 ans	26	26	39
40 à 49 ans	38	32	28
50 ans ou plus	33	37	24
Total	**100**	**100**	**100**
Diplôme			
Bac + 2 ou supérieur	12	27	32
Bac ou brevet professionnel	11	13	14
CAP, BEP	38	35	33
BEPC ou sans diplôme	39	25	21
Total	**100**	**100**	**100**

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation de l'emploi.

** Personnes déclarant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).

Champ : population en emploi, âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

Source : Insee-Drees, enquête HSM 2008 ; traitement Dares.

Tableau 2.2 • **Qualification et secteur d'activité des personnes handicapées en emploi en 2008**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population handicapée définie au sens large**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Effectifs	**895 000**	**5 256 000**	**26 180 000**
Qualification			
Agriculteur exploitant	3	3	3
Artisan, commerçant et chef d'entreprise	4	5	6
Cadre et profession intellectuelle supérieure	6	14	16
Profession Intermédiaire	18	23	24
Employé	28	29	29
Ouvrier	41	25	22
Total	**100**	**100**	**100**
Secteurs d'activité			
Agriculture	7	6	5
Industrie	22	21	21
Construction	8	7	8
Transports	2	2	3
Tertiaire (hors transports)	60	64	63
Total	**100**	**100**	**100**

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

** Personnes déclarant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).

Champ : population en emploi âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

Source : Insee-Drees, enquête HSM 2008 ; traitement Dares.

Les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap travaillent plus souvent dans des établissements de 20 salariés et plus (44 % contre 41 % pour la population handicapée « au sens large ») (tableau 2.3).

Les personnes déclarant un handicap travaillent plus fréquemment que les autres à temps partiel, surtout parmi celles ayant une reconnaissance administrative : 25 % contre 16 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans (tableau 2.4). Les personnes handicapées avec une reconnaissance administrative sont également plus souvent employées sur des contrats à durée indéterminée (CDI) que l'ensemble de la population (89 % contre 81 %).

Tableau 2.3 • **Statut dans l'emploi des personnes handicapées en emploi en 2008**

En %

		Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population handicapée au sens large**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Effectifs		**895 000**	**5 256 000**	**26 180 000**
Statut dans l'emploi				
Salarié du secteur privé	Établissements de moins 20 salariés	22	22	24
	Établissements de 20 salariés et plus	44	41	41
Salarié de la fonction publique		22	25	24
Indépendant		8	9	9
Non renseigné		4	3	2
Total		**100**	**100**	**100**

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation d'emploi.

** Personnes déclarant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).

Champ : population âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

Source : Insee-Drees, HSM 2008 ; traitement Dares.

Tableau 2.4 • **Nature du contrat et durée du travail des personnes handicapées en emploi en 2008**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population handicapée au sens large**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Effectifs	**895 000**	**5 256 000**	**26 180 000**
Nature du contrat			
CDI ou titulaire de la fonction publique	89	84	81
CDD	8	12	13
Apprentissage, stage rémunéré, intérim, contrats aidés	3	4	6
Total	**100**	**100**	**100**
Durée du travail			
Temps complet	75	81	84
Temps partiel	25	19	16
Total	**100**	**100**	**100**

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation d'emploi.

** Personnes déclarant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).

Champ : population âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

Source : Insee-Drees, HSM 2008 ; traitement Dares.

Encadré 2.1

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public à caractère industriel et commercial

Les premières lois relatives à l'obligation d'emploi des personnes handicapées

La loi du 26 avril 1924 constitue la pierre fondatrice de l'obligation d'emploi de personnes handicapées en France. Elle instaure pour les entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé une obligation d'employer dans la proportion de 10 % de leur effectif des mutilés de guerre, des veuves et orphelins de guerre. Il faut attendre la loi du 23 novembre 1957, dite loi Gazier, pour que l'obligation d'emploi soit étendue aux « travailleurs handicapés », concept défini pour la première fois et qui regroupe les différents régimes d'invalidité jusqu'alors différenciés. Les entreprises sont tenues d'employer 3 % de ces travailleurs, inclus dans le quota de 10 % de mutilés de guerre. Le principe du paiement d'une redevance en cas de manquement est maintenu. Les structures du secteur protégé sont définies et officialisées (centres d'aide par le travail, ateliers protégés et centres de distribution de travail à domicile).

La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 institue les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, les Cotorep, qui attribuent notamment la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 appliquée jusqu'en 2005

La loi du 10 juillet 1987 supprime le quota d'emploi de 10 % de mutilés de guerre et institue une obligation d'emploi de travailleurs handicapés, de mutilés de guerre et assimilés à tous les établissements des secteurs privé et public à caractère industriel et commercial employant 20 salariés et plus, dans une proportion de 6 % de leur effectif salarié. Le calcul de l'effectif prévoit la déduction d'emplois « exigeant des aptitudes particulières » définis par décret.

Les personnes pouvant être employées au titre de l'obligation d'emploi doivent nécessairement disposer d'une reconnaissance administrative du handicap, dont :

- les travailleurs reconnus handicapés par une Cotorep ;
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle 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 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 ;
- 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.

Les établissements du secteur concurrentiel peuvent également s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance avec des établissements adaptés : centres d'aide par le travail (CAT), ateliers protégés (AP) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD) dans la proportion de la moitié de leur obligation d'emploi.

Ils disposent de trois autres modalités pour remplir leur obligation d'emploi (tableau 2.7) :

- accueillir des bénéficiaires en stage de la formation professionnelle ;
- verser une contribution à l'Agefiph, association nouvellement créée en charge de la gestion d'un fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées ;

Encadré 2.1 suite

• appliquer un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement agréé par l'autorité administrative, qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de l'insertion, de la formation ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La conclusion d'un accord exonère l'employeur de toute contribution à l'Agefiph durant la période de sa validité.

Le nouveau cadre juridique issu de la loi du 11 février 2005, applicable depuis 2006

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a réaménagé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

• le calcul de l'effectif salarié n'exclut plus les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières ;

• depuis le 1er janvier 2006, les personnes titulaires d'une carte d'invalidité ou allocataires d'une allocation adulte handicapée (AAH) sont ajoutées à la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée ci-dessus ;

• les bénéficiaires employés ne sont plus décomptés pour une ou plusieurs unités bénéficiaires selon leur âge, l'importance de leur handicap, leur formation ou leur placement antérieur comme le prévoyait la précédente législation. Ils comptent pour une unité à condition d'avoir été présents au moins six mois au cours des douze derniers mois quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée. Font exception les salariés en contrat intérimaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure, qui sont décomptés au *prorata* de leur temps de présence ;

• le calcul de la contribution Agefiph est modifié :

1. la contribution est minorée pour tenir compte des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires,
2. elle prend en compte le pourcentage de salariés exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières,
3. elle est plafonnée à 400, 500 ou 600 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant selon la taille de l'entreprise,
4. certaines dépenses pour l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sont déductibles de la contribution de l'Agefiph ;

• à partir de 2010 (c'est-à-dire sur l'exercice 2009), les établissements qui ne rempliront pas leur obligation d'emploi depuis quatre ans en employant des bénéficiaires, en concluant des contrats de sous-traitance ou en établissant un accord, seront plus particulièrement pénalisés par une contribution s'élevant à 1 500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

• les employeurs peuvent, depuis 2005, appliquer un accord de groupe agréé par l'autorité administrative.

De nouvelles dispositions à partir de l'exercice 2009

La loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a modifié les articles L 5212-7 et L 5212-14 du Code du travail en vue, respectivement, d'élargir les catégories de stages permettant aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et de supprimer la règle des six mois de présence, afin de tenir compte, sans aucune limite minimale, du temps de travail réellement effectué dans l'établissement par les bénéficiaires de l'OETH, quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat de travail.

• Les stagiaires peuvent être pris en compte comme auparavant dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. Néanmoins, les catégories de stages 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. En effet, depuis 2005, seuls les stagiaires de la formation professionnelle ayant effectué au moins 150 heures dans l'année de référence pouvaient être comptabilités.

• La règle des six mois de présence dans l'établissement est supprimée et le mode de décompte des différents contrats de travail harmonisé. Ainsi, dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps, un salarié bénéficiaire compte 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.

Ces modifications impactent ainsi le décompte des bénéficiaires en personnes physiques, en unités au sens de la loi, mais également les équivalent-temps plein (dont le calcul dépend des effectifs physiques).

Ainsi, 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 (2005 et les années antérieures étant elles dans le champ de la loi de 1987). Il est toutefois possible de comparer les résultats à champ législatif constant, c'est-à-dire en appliquant les règles législatives de 2008 à l'année 2009. En revanche, il n'est pas possible de simuler les résultats des années antérieures avec la nouvelle législation, les bénéficiaires présents moins de six mois n'étant jusqu'en 2008 pas recensés dans la déclaration.

B • L'emploi des personnes handicapées dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé

Avertissement

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, entrée en vigueur en 2006, a profondément modifié le calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés initialement défini par celle du 10 juillet 1987. Les établissements employant des salariés occupant des emplois à conditions d'aptitudes particulières (ECAP) sont entrés dans le champ de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Deux reconnaissances administratives supplémentaires, l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et la carte d'invalidité (CI), permettent également de bénéficier de cette obligation.

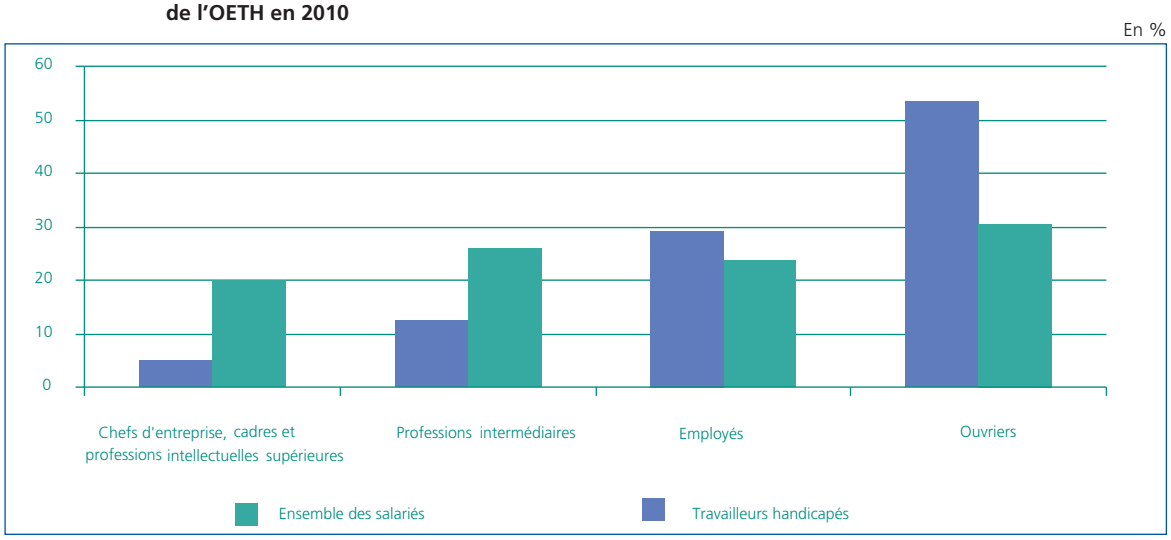
En 2009, de nouvelles mesures sont entrées en application par le biais de la loi du 1er décembre 2008. Ainsi, la liste des stagiaires pouvant bénéficier de l'OETH a été élargie et le nombre d'heures minimales requises réduit (passant de 150 à 40 heures). De plus, la règle de présence minimale de six mois dans l'établissement pour prise en compte des bénéficiaires en CDI ou CDD est supprimée, harmonisant ainsi le mode de décompte des différents contrats des bénéficiaires. Compte-tenu de ces nouvelles modifications législatives, les données de 2009 et 2010 ne sont pas directement comparables à celles des exercices antérieurs (encadré 2.1).

1. Les caractéristiques des salariés bénéficiaires de l'OETH

En 2010, au sein du secteur privé, 336 900 personnes bénéficient de l'OETH (salariés d'un établissement de 20 salariés ou plus assujettis à cette obligation), soit 9,5 % de plus qu'en 2009 (données révisées, encadré 2.2). Entre 2008 et 2009, la hausse avait été plus élevée (+16 %), mais résultait en partie du changement législatif intervenu en 2008 (à champ constant de la loi 2005, la hausse était de 10,8 %). En 2010, dans les établissements non couverts par un accord spécifique relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, on dénombre 260 900 bénéficiaires.

Les bénéficiaires de l'OETH constituent une population assez spécifique par rapport aux autres salariés des établissements privés de 20 salariés ou plus. Plus masculine et plus âgée en moyenne que les autres salariés du champ, cette population est également moins qualifiée (graphique 2.1 et tableau 2.5).

Graphique 2.1 • **Niveaux de qualification des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés du champ de l'OETH en 2010**



Champ : établissements de 20 salariés et plus du secteur privé et Epic, hors ceux couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.
Sources : Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2010.

Tableau 2.5 • **Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements assujettis de 2006 à 2010**

En %

	2006*	2007*	2008*	2009*	2010*	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé
Effectifs	**197 400**	**202 900**	**211 400**	**238 600**	**260 900**	**9 876 100**
Sexe						
Hommes	67	67	66	65	64	59
Femmes	33	33	34	35	36	41
Total	100	100	100	100	100	100
Tranches d'âge						
Moins de 25 ans	2	2	2	2	2	7
25 à 49 ans	56	56	56	55	54	69
50 ans ou plus	42	42	42	43	44	24
Total	100	100	100	100	100	100
Qualifications						
Cadre et indépendant	5	5	5	5	5	21
Profession intermédiaire	14	14	13	13	13	26
Employé	24	24	26	28	29	23
Ouvrier qualifié	36	36	35	34	33	20
Ouvrier non qualifié	21	21	21	20	20	10
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Note 1 : la double barre entre deux années indique que les données ne sont pas directement comparables en raison d'un changement législatif dans le mode de décompte des bénéficiaires.

Note 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 embaucher des salariés handicapés, mais ne pas renseigner systématiquement la liste détaillée des bénéficiaires. Le recensement des bénéficiaires dans ces établissements n'étant donc pas exhaustif, ils sont exclus des calculs.

* Hors établissements ayant un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial, excepté les établissements ayant un 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 ; traitement Dares.

Encadré 2.2

Révision des séries statistiques issues des déclarations administratives de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapées dans les établissements du secteur privé de 20 salariés et plus ainsi que dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) 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 (Direccte).

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 repose 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 l'accroissement de son effectif dispose désormais pour se mettre en conformité avec l'obligation de l'emploi, d'un délai de trois ans. Ces établissements

Encadré 2.2 suite

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 sont observés dans le nombre d'établissements assujettis au sens de la loi (qui a été révisé à la baisse) et dans une moindre mesure dans 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.

Le tableau ci-dessous présente les grands indicateurs de l'OETH en 2009 avec l'ancienne et la nouvelle pondération.

	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	2,7%	2,6%
Modalités de réponse à la loi		
• Emploi direct de travailleurs handicapés	65%	66%
• Pas d'emploi direct de travailleur handicapé	26%	24%
• Établissements avec accord spécifique à l'OETH	9%	10%
Caractéristiques des bénéficiaires		
Homme	63%	65%
Femme	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.

À 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.*

Ces salariés n'ont pas les mêmes caractéristiques, selon le type de reconnaissance dont ils bénéficient. Ceux reconnus victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) sont très majoritairement des hommes ; ils exercent pour 61 % leur activité dans l'industrie ou la construction. Au contraire, les pensionnés d'invalidité sont plus fréquemment des femmes et ils travaillent pour près de deux-tiers dans le secteur tertiaire (tableau 2.6).

Tableau 2.6 • **Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2010, 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	Ensemble
Ensemble	**69**	**18**	**8**	**2**	**2**	**1**	**100**
Sexe							
Homme	61	81	42	60	69	88	64
Femme	39	19	58	40	31	12	36
Tranches d'âge							
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
Ancienneté dans l'établissement							
Moins d'un an d'ancienneté	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 + d'ancienneté	40	74	75	28	42	60	49
Qualifications							
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
Quotité de temps de travail							
Temps plein	77	93	36	54	70	88	76
Temps partiel	23	7	64	46	30	12	24
Secteur d'activité							
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 sont exonérés de versements à l'Agefiph s'ils n'ont pas rempli leur quota d'emplois de travailleurs handicapés. Ils peuvent avoir 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.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial, excepté les établissements ayant un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés. France entière.

Source : Dares, DOETH.

L'ancienneté dans l'établissement des salariés bénéficiaires de l'OETH tend à diminuer depuis 2006. À partir de 2009, la suppression de la durée minimale de présence pour prise en compte d'un bénéficiaire a conduit *de facto* à augmenter la part relative de ceux présents depuis moins d'un an dans leur établissement. La répartition de l'ancienneté des bénéficiaires est désormais quasi-semblable à celle des autres salariés du champ (tableau 2.7).

Tableau 2.7 • **L'ancienneté dans l'établissement des salariés bénéficiaires de l'OETH**

En %

	2006*	2007*	2008*	2009*	2010*	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé en 2010
Moins d'un an d'ancienneté	9	9	9	11	12	12
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	6	7	8	7	7	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	12	12	14	15	16	18
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	17	18	18	17	16	18
10 ans ou plus d'ancienneté	56	54	52	49	49	45
Total	100	100	100	100	100	100
Effectifs	**197 400**	**202 900**	**211 400**	**238 600**	**260 900**	**9 876 100**

* Hors établissements ayant un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés.

Note : la double barre entre deux années indique que les données ne sont pas directement comparables en raison d'un changement législatif dans le mode de décompte des bénéficiaires.

Champ : France entière.

Source : Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2010 ; traitement Dares.

Le recrutement de nouveaux bénéficiaires de l'OETH a connu un bond en 2009 en raison des modifications du mode de décompte des bénéficiaires. Ce fort accroissement résultait néanmoins entièrement de l'impact du changement législatif car à champ constant, ce nombre de nouveaux bénéficiaires reculait (-12 %). En 2010, l'accroissement du nombre de nouveaux bénéficiaires se poursuit (+19 %), leurs effectifs atteignant 31 600 personnes (tableau 2.8).

Tableau 2.8 • **Les embauches des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis**

	2006*	2007*	2008*	2009*	2010*
Embauches	17 000	17 800	18 400	26 500	31 600

* Hors établissements ayant un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés.

Note : la double barre entre deux années indique que les données ne sont pas directement comparables en raison d'un changement législatif dans le mode de décompte des bénéficiaires.

Champ : France entière.

Source : Dares, DOETH.

La part des établissements qui emploient au moins un bénéficiaire de l'OETH augmente continument depuis 2006 (tableau 2.9), En 2009, cette hausse est particulièrement marquée (66 % après 59 % en 2008) essentiellement en raison du nouveau mode de décompte des bénéficiaires instauré par la loi du 1er décembre 2008 et de l'entrée en vigueur de la majoration de la contribution à l'Agefiph instituée par la loi du 11 février 2005. La loi du 1er décembre 2008 a en effet supprimé la règle de présence minimale de six mois dans l'établissement pour prise en compte des bénéficiaires en CDI ou CDD dans l'OETH. La loi du 11 février 2005 avait pour sa part institué un coefficient dit « 1 500 » majorant 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 les trois années consécutives. L'année 2009 est la première année d'application de cette contribution majorée. Parallèlement, le nombre d'établissements n'ayant effectué aucune action, que ce soit par emploi direct ou indirect, diminue tendanciellement, ce qui se traduit également par une baisse, depuis 2006, du montant des contributions versées à l'Agefiph (tableau 2.10). En 2010 : 69 % des établissements ont employé au moins un travailleur handicapé, seuls 22 % n'ont réalisé aucun emploi direct. La part des établissements sous accord relatif à l'emploi de bénéficiaires de l'OETH reste relativement stable (9 %).

Tableau 2.9 • **Répartition des établissements assujettis selon les modalités de réponse à l'obligation d'emploi**

En %

	2006	2007	2008	2009	2010
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*	**7**	**8**	**9**	**10**	**9**
Total	100	100	100	100	100

Note : la double barre entre deux années indique que les données ne sont pas directement comparables en raison d'un changement législatif dans le mode de décompte des bénéficiaires.

* 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 ; ces établissements ne renseignent en effet pas nécessairement cette liste nominative.

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.

Source : Dares, DOETH.

Tableau 2.10 • **Contribution nette collectée par l'Agefiph au titre des années 2002 à 2010 (en millions d'euros)**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Montant de la contribution	388	404	422	424	606	594	578	539	484

Source : Agefiph.

2. La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés : un indicateur de la mesure de l'emploi direct dans les établissements assujettis l'OETH

L'indicateur de référence pour la mesure de l'emploi direct de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis à l'OETH est la part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein (EQTP) (encadré 2.3).

En 2010, la part des travailleurs handicapés en EQTP parmi l'ensemble des salariés des établissements non couverts par un accord spécifique à l'OETH, s'établit à 2,8 % après 2,6 % en 2009. Ces mêmes parts calculées les années précédentes (respectivement 2,6 % en 2008, 2,5 % en 2007 et 2,4 % en 2006, première année d'application de la loi du 11 février 2005) ne sont pas comparables à celles des années 2009 et 2010 en raison des changements de mode de décompte des effectifs assujettis (tableau 2.11 et encadré 2.1).

Tableau 2.11 • **Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein**

En %

	2006*	2007*	2008*	2009*	2010*
Taux d'emploi en EQTP	2,4	2,5	2,6	2,6	2,8

* Hors établissements ayant un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés.

Note : la double barre entre deux années indique que les données ne sont pas directement comparables en raison d'un changement législatif dans le mode de décompte des bénéficiaires.

Champ : France entière.

Source : Dares, DOETH.

Cette proportion de travailleurs handicapés est la plus faible dans les établissements de moins de 50 salariés (2,6 %) et la plus élevée dans les établissements de 200 à 499 salariés (2,9 %) (tableau 2.12).

L'industrie affiche toujours la part de travailleurs handicapés la plus élevée (3,5 %), les secteurs du commerce et des services (« secteur tertiaire hors transports »), tout comme celui des transports, les parts les plus faibles (respectivement 2,4 % et 2,7 %).

La part des unités bénéficiaires au sens de la loi dans l'obligation totale rapporte le nombre d'unités bénéficiaires présentes dans les établissements (i. e. le nombre de travailleurs handicapés directement employés tels que décomptés selon la loi), au nombre d'unités attendues si l'obligation des 6 % était totalement effectuée en emploi direct (la loi prévoyant d'autres modalités de réponse y compris la possibilité de ne pas recourir du tout à l'emploi direct de bénéficiaires). En 2010, cette part atteint 58 % parmi l'ensemble des établissements non couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés (tableau 2.12 et encadré 2.3).

Tableau 2.12 • **Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la taille et selon le secteur d'activité de l'établissement en 2010**

En %

	Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein	Part des unités bénéficiaires au sens de la loi dans l'obligation totale
Ensemble des établissements sans accord	**2,8**	**58**
Selon la taille		
20 à 49 salariés	2,6	67
50 à 99 salariés	2,9	59
100 à 199 salariés	2,8	56
200 à 499 salariés	2,9	56
500 salariés et plus	2,8	52
Selon le secteur d'activité		
Agriculture	3,1	64
Construction	2,9	58
Tertiaire (hors transport)	2,4	53
Industrie	3,5	68
Transports	2,7	54

Champ : ensemble des établissements sans accord spécifique à l'OETH ; France entière.

Source : Dares, DOETH.

3. La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés, selon les régions

Au niveau régional, le Poitou-Charentes, l'Auvergne et la Champagne-Ardenne présentent les proportions de travailleurs handicapés les plus élevées : la part des travailleurs handicapés (en équivalent temps-plein) dans l'ensemble des salariés est de 3,8 % en Poitou-Charentes et de 3,6 % dans les deux autres régions ; la part de l'obligation d'emploi assurée par l'emploi direct de travailleurs handicapés atteint respectivement 79 %, 77 % et 75 % de l'obligation d'emploi théorique de 6 % de bénéficiaires de l'OETH, dans ces trois régions (tableau 2.13,

cartes 2.1 et 2.2). *A contrario,* ce sont l'Île-de-France et les départements d'Outre-mer qui présentent les taux les plus bas.

L'interprétation des écarts entre régions est délicate car ceux-ci peuvent refléter tout autant des différences dans la structure de la population au sein des régions (en termes d'âge, de comportements d'activité…) que des différences dans les modalités d'emploi des travailleurs handicapés (emploi direct *vs* autres modalités d'accomplissement de l'obligation d'emploi).

Pour l'Île-de-France, certains facteurs spécifiques contribuent vraisemblablement à la faiblesse de l'indicateur de taux d'emploi. Ainsi, les établissements qui n'ont pas une autonomie de gestion du personnel effectuent la DOETH au niveau du siège de l'entreprise, souvent localisé en Île-de-France. La base d'assujettissement (c'est-à-dire le dénominateur du taux d'emploi) tient alors compte de l'ensemble des établissements que compte l'entreprise, y compris ceux de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'OETH, ce qui fait baisser mécaniquement les taux. L'Île-de-France est également une région où un nombre important d'établissements sont couverts par un accord spécifique à l'OETH. Les bénéficiaires de ces établissements n'entrent pas dans le calcul du taux d'emploi, car leur renseignement n'est pas exhaustif dans les déclarations, ce qui pourrait également minorer le taux d'emploi.

Tableau 2.13 • **Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la région dans les établissements sans accord spécifique à l'OETH en 2010**

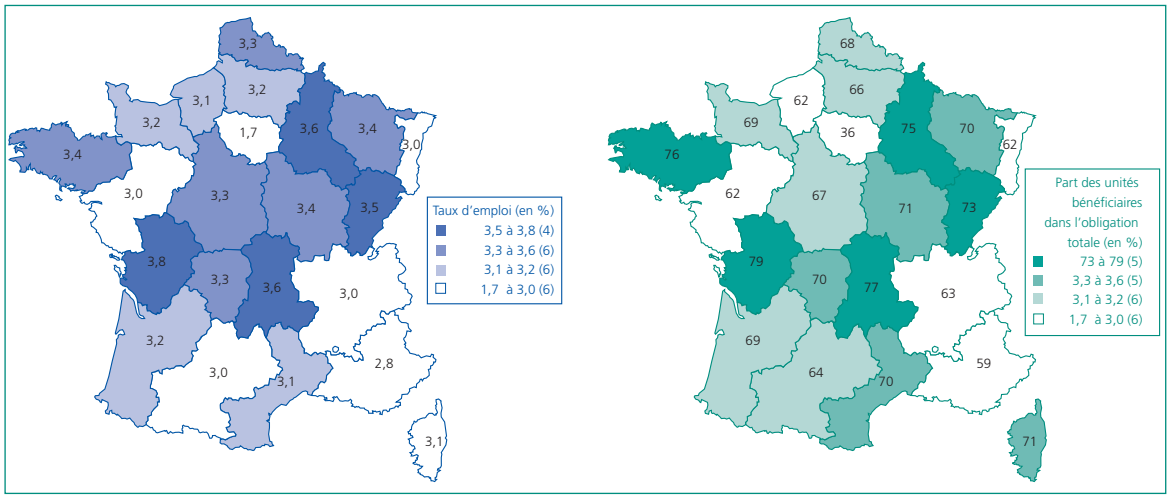
En %

	Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein	Part des unités bénéficiaires au sens de la loi dans l'obligation totale
Ensemble*	**2,8**	**58**
Selon la région		
Poitou-Charentes	3,8	79
Auvergne	3,6	77
Champagne-Ardenne	3,6	75
Franche-Comté	3,5	73
Bretagne	3,4	76
Bourgogne	3,4	71
Lorraine	3,4	70
Limousin	3,3	70
Nord-Pas-de-Calais	3,3	68
Centre	3,3	67
Aquitaine	3,2	69
Basse-Normandie	3,2	69
Picardie	3,2	66
Corse	3,1	71
Languedoc-Roussillon	3,1	70
Haute-Normandie	3,1	62
Midi-Pyrénées	3,0	64
Rhône-Alpes	3,0	63
Alsace	3,0	62
Pays de la Loire	3,0	62
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,8	59
Île-de-France	1,7	36
Dom	0,7	16

Champ : France entière, ensemble des établissements hors ceux couverts par un accord spécifique à l'OETH.
Source : Dares, DOETH.

Carte 2.1 • **Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein par région en 2010.**

Carte 2.2 • **Part des unités bénéficiaires au sens de la loi dans l'obligation totale par région en 2010**



Champ : France métropolitaine, ensemble des établissements hors ceux couverts par un accord spécifique à l'OETH. Source : Dares, DOETH.

Encadré 2.3

Deux indicateurs de l'emploi direct des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis

La loi définit une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif d'assujettissement des établissements concernés. Cette obligation attendue s'exprime au sens de la loi en unités bénéficiaires. Le calcul de ces unités tient compte de la quotité de temps de travail du bénéficiaire (le bénéficiaire vaut 1 unité si sa quotité de temps de travail est égale au moins à un mi-temps et 0,5 sinon) proratisée par la durée de validité de sa reconnaissance. Les unités bénéficiaires ne tiennent donc pas compte de la durée de présence sur l'année du bénéficiaire dans l'établissement.

Deux indicateurs sont présentés dans cette publication pour mesurer l'emploi direct de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis.

• La part des unités bénéficiaires au sens de la loi (calculée donc en fonction de la durée de la validité de leur reconnaissance) dans l'ensemble des travailleurs handicapés que les établissements avaient pour obligation d'employer : cet indicateur permet d'estimer la part de l'emploi direct mesuré avec les critères de la loi, en comparaison du nombre de travailleurs handicapés devant être employés par les établissements assujettis.

• La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en EQTP : cet indicateur permet de mesurer la présence effective des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi dans les établissements assujettis, c'est-à-dire en prenant en compte le temps de travail et la durée de présence au cours de l'année pour tous les salariés, ce qui n'est pas le cas des critères de la loi.

Les établissements couverts par un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés sont exonérés des versements à l'Agefiph s'ils n'ont pas rempli leur quota d'emplois de travailleurs handicapés. Ils peuvent avoir 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. Aussi, les indicateurs donnés dans les tableaux 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.11, 2.12, 2.13, dans le graphique 2.1 ainsi que dans les cartes 2.1 et 2.2 concernent les établissements hors accord.

C • L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Avertissement

La loi du 11 février 2005 a instauré pour la première fois une contribution financière pour les établissements de la fonction publique assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (encadré 2.4). Auparavant, les établissements de 20 agents et plus devaient employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectifs mais les déclarations du nombre de personnes employées dans ce cadre se faisaient sous des modalités différentes selon le type de fonction publique. Depuis 2006, l'ensemble des établissements de la fonction publique doivent faire une déclaration annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), fonds créé par la loi de 2005 (article 36) pour gérer les contributions financières. Néanmoins, le passage de plusieurs systèmes d'information à un seul s'est opéré progressivement, et a entraîné des difficultés dans la remontée de données. Les données relatives aux caractéristiques des bénéficiaires, en particulier, ne sont pas nécessairement consolidées.

Au 1er janvier 2010, près de 10 200 établissements publics étaient assujettis à l'OETH. Pour répondre à cette obligation, 44 % de ces établissements ont exclusivement employé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, 38 % ont combiné l'emploi de travailleurs handicapés et le versement d'une contribution financière, tandis que 17 % ont uniquement versé une contribution financière au FIPHFP.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), 49 % des établissements concernés ont répondu à l'obligation d'emploi en employant uniquement des bénéficiaires, contre 37 % pour les employeurs de la fonction publique hospitalière (FPH) et 34 % pour ceux de la fonction publique de l'État (FPE) (tableau 2.14)

Au 1er janvier 2010, 187 200 travailleurs handicapés relevant de l'OETH occupaient un emploi dans un établissement public, après 175 800 l'année précédente, avec une répartition des

Tableau 2.14 • **Modalités de réponse à la loi dans les trois fonctions publiques au 1er janvier 2010**

Situation par rapport à l'OETH	Aucun travailleur handicapé		Emploi de travailleurs handicapés et contribution financière		Emploi de travailleurs handicapés seul		Ensemble	
	Nombre d'établissement	%	Nombre d'établissement	%	Nombre d'établissement	%	Nombre d'établissement	%
Fonction publique de l'État*	63	18	165	48	119	34	347	100
Fonction publique territoriale	1 287	18	2 414	33	3 546	49	7 247	100
Fonction publique hospitalière	298	13	1 141	50	828	37	2 267	100
Total des trois fonctions publiques	1 648	17	3 720	38	4 493	46	9 861	100
Autres employeurs publics hors fonction publique**	120	34	202	57	31	9	353	100
Total employeurs publics	**1 768**	**17**	**3 922**	**38**	**4 524**	**44**	**10 214**	**100**

* La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux établissements publics administratifs.

** Comprend La Poste jusqu'au 31/12/2011, les chambres consulaires, les caisses de sécurité sociale, etc.

Champ : employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2011.

bénéficiaires comparable les deux années : 30 % étaient affectés dans la fonction publique de l'État, 38 % dans la fonction publique territoriale, 24 % dans la fonction publique hospitalière et 8 % dans les établissements publics relevant du champ couvert par le FIPHFP (La Poste, les organismes consulaires, les établissements publics à caractère administratif de la sécurité sociale) hors fonction publique.

Au 1er janvier 2010, le taux d'emploi légal, prenant en compte à la fois l'emploi direct et l'emploi indirect de bénéficiaires (encadré 2.4), atteint 4,2 %, soit une hausse de 0,2 point par rapport au 1er janvier 2009. Il a notamment augmenté dans la fonction publique territoriale pour s'établir à 5,1 % en 2010 après 4,9 % l'année précédente et dans la fonction publique hospitalière (5,0 % au 1er janvier 2010, après 4,8 % en 2009).

La fonction publique de l'État reste caractérisée par le taux le plus faible (3,0 %), même si ce taux a progressé par rapport à 2009 (2,7 %). Dans les établissements publics ne relevant pas de la fonction publique, le taux d'emploi légal est en légère diminution, passant de 5,3 % au 1er janvier 2009 à 5,0 % en 2010 (tableau 2.15).

Le taux d'emploi direct prend en compte les bénéficiaires de l'OETH en nombre physique (encadré 2.4). Au 1er janvier 2010, il s'établit à 4,0 % pour l'ensemble du champ couvert par le FIPHFP. Précisément, 2,8 % des agents de la fonction publique d'État sont des travailleurs handicapés. Ils représentent respectivement 4,7 % et 4,8 % des effectifs dans les établissements assujettis de la fonction publique hospitalière et territoriale et 4,9 % des établissements publics hors fonction publique.

À la date du 1er janvier 2009, le montant des contributions au FIPHFP collecté au titre de l'obligation d'emploi s'est élevé à 214 millions d'euros, la part la plus importante provenant de la fonction publique territoriale. Au 1er janvier 2010, ce montant était de 188 millions d'euros, en baisse de 26 % du fait de l'augmentation du nombre des bénéficiaires et des équivalents bénéficiaires (calculés à partir des dépenses déductibles) déclarés par les établissements de la fonction publique.

La part des femmes parmi les bénéficiaires de l'OETH dans la seule fonction publique s'élève à 53 % au 1er janvier 2010. 59 % des bénéficiaires sont âgés de 41 à 55 ans et 64 % d'entre eux sont des agents de catégorie C (tableau 2.16).

La répartition des bénéficiaires de l'obligation est très différente d'une fonction publique à l'autre : comme pour l'ensemble des agents de la fonction publique, les femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont surreprésentées dans la fonction publique hospitalière (73 % contre 53 % en moyenne dans l'ensemble des trois fonctions publiques), de même pour les agents de catégorie C bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale (82 % contre 64 % en moyenne), et les agents de catégorie A bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État (25 % contre 10 % en moyenne) (tableau 2.16).

Tableau 2.15 • **Évolution des taux d'emploi légal et direct dans les trois fonctions publiques**

En %

	1er janvier 2006		1er janvier 2007		1er janvier 2008		1er janvier 2009		1er janvier 2010	
	Taux d'emploi légal*	Taux d'emploi direct**	Taux d'emploi légal*	Taux d'emploi direct**	Taux d'emploi légal*	Taux d'emploi direct**	Taux d'emploi légal*	Taux d'emploi direct**	Taux d'emploi légal*	Taux d'emploi direct**
FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT										
Ministères	3,8	3,7	4,0	3,8	4,0	3,9	2,6	2,5	2,9	2,5
Grands EPA nationaux	3,6	3,4	4,0	3,8	4,5	4,2	4,1	3,8	ND	ND
Universités, EPA nationaux	2,5	2,0	2,7	2,3	3,0	2,5	4,3	3,7		
TOTAL FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT	**3,7**	**3,6**	**3,8**	**3,7**	**4,0**	**3,8**	**2,7**	**2,5**	**3,0**	**2,8**
FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE										
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	4,3	4,2	4,8	4,6	5,0	4,8	5,2	4,9		
Centres hospitaliers généraux	4,3	4,1	4,7	4,4	4,9	4,7	5,0	4,8		
Hôpitaux locaux	3,6	3,4	4,0	3,8	4,2	4,0	4,4	4,1		
Centres hospitaliers spécialisés	4,1	3,9	4,4	4,2	4,4	4,3	4,5	4,4	ND	ND
Hôpitaux autres	4,4	4,3	4,9	4,8	5,5	5,3	5,4	5,2		
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	2,7	2,5	3,0	2,8	3,5	3,3	3,5	3,2		
Autres établissements de soins	3,7	3,2	3,9	3,5	4,3	3,8	4,7	4,2		
TOTAL FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE	**4,1**	**3,9**	**4,5**	**4,2**	**4,7**	**4,4**	**4,8**	**4,6**	**5,0**	**4,7**
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE										
Communes	4,6	4,3	4,9	4,6	5,1	4,8	5,3	5,0		
EP locaux communaux ou intercommunaux	3,7	3,4	4,0	3,6	4,6	4,2	4,5	4,2		
Départements	3,0	2,6	3,4	2,9	3,6	3,2	4,0	3,5		
EP locaux départementaux	1,8	1,5	1,8	1,6	2,0	1,8	2,2	1,9		
Services départementaux d'incendie et de sécurité (SDIS)	4,1	4,0	3,9	3,8	4,0	3,8	5,4	5,2	ND	ND
Régions	2,7	2,2	3,1	2,9	3,6	3,4	4,2	4,0		
EP locaux régionaux	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0		
CNFPT	1,5	1,2	1,6	1,2	1,8	1,4	3,5	3,4		
TOTAL FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	**4,2**	**3,9**	**4,4**	**4,1**	**4,6**	**4,3**	**4,9**	**4,5**	**5,1**	**4,8**
TOTAL FONCTION PUBLIQUE	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**4,2**	**3,9**
TOTAL AUTRES ETABLISSEMENTS PUBLICS HORS FONCTION PUBLIQUE	**4,7**	**4,5**	**4,8**	**4,6**	**5,2**	**5,0**	**5,3**	**5,1**	**5,0**	**4,9**
TOTAL EMPLOYEURS PUBLICS	**4,0**	**3,8**	**4,2**	**4,0**	**4,4**	**4,2**	**4,0**	**3,8**	**4,2**	**4,0**

* Prise en compte de l'emploi direct (bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon les dispositions de l'article L.323-4-1 du Code du travail) et de l'emploi indirect (équivalents bénéficiaires calculés sur la base des dépenses déductibles (article L.323-8-6-1 du Code du travail).

** Prise en compte uniquement de l'emploi direct (bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon les dispositions de l'article L.323-4-1 du code du travail).

Sources : FIPHFP, rapport d'activité 2010 et Chiffres Clés Agefiph-FIPHFP 2012, campagne de déclaration 2011.

Tableau 2.16 • **Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en emploi dans les trois versants de la fonction publique par sexe, âge, catégorie hiérarchique au 1er janvier 2010**

En %

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique
Sexe				
Femme	44	47	73	53
Homme	56	53	27	47
Âge				
15 à 25 ans	1	2	1	1
26 à 40 ans	23	15	15	18
41 à 55 ans	59	56	62	59
56 ans ou plus	16	27	22	22
Catégorie hiérarchique				
A	25	2	4	10
B	23	6	22	16
C	40	82	68	64
Ouvriers de l'État	3	0	0	1
Non titulaires	10	9	6	9
Total effectif	**55 300**	**71 900**	**44 500**	**171 700**
Répartition selon la fonction publique (en %)	**32**	**42**	**26**	**100**

Champ : employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2011.

1. La fonction publique de l'État

Au 1er janvier 2010, 55 300 personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap étaient employées dans les 347 services et établissements publics administratifs de l'État assujettis à la loi.

44 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique de l'État sont des agents reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH. Cette catégorie est plus nombreuse dans la fonction publique territoriale (46 %) mais en revanche moins représentée dans la fonction publique hospitalière (23 %). Les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité constituent la seconde catégorie la plus fréquente, rassemblant près d'un cinquième des bénéficiaires (tableau 2.17).

Tableau 2.17 • **Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État au 1er janvier 2010, selon la catégorie de reconnaissance**

En %

Catégorie de bénéficiaires	Fonction publique de l'État
RQTH	44
Pensions d'invalidité	1
AT-MP>10%	6
AAH	0
CI	3
Pensions militaires d'invalidité, orphelins de guerre, veuves et femmes d'invalides internes, sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	4
Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé	**58**
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	18
Agents reclassés ou assimilés	10
Titulaires d'un emploi réservé	8
Equivalents bénéficiaires des contrats	6
Total liste des bénéficiaires spécifiques au secteur public	**42**
TOTAL	**55 300**

Champ : employeurs de la fonction publique de l'État d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2011.

2. La fonction publique territoriale

Au 1er janvier 2010, 71 900 personnes reconnues handicapées étaient employées dans les 7 247 établissements relevant de la fonction publique territoriale et assujettis à la loi.

Près de la moitié de ces agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH (46 %). Les agents reclassés ou assimilés représentent 21 % des travailleurs handicapés et les fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) 16 % (tableau 2.18).

Tableau 2.18 • **Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale au 1er janvier 2010, selon la catégorie de reconnaissance**

En %

Catégorie de bénéficiaires	Fonction publique de l'État
RQTH	46
Pensions d'invalidité	2
AT-MP>10%	5
AAH	0
CI	2
Pensions militaires d'invalidité, orphelins de guerre, veuves et femmes d'invalides internes, sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0
Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé	**56**
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	16
Agents reclassés ou assimilés	21
Equivalents bénéficiaires des contrats	7
Titulaires d'un emploi réservé	0
Travailleurs sur emplois particuliers	1
Total liste des bénéficiaires spécifiques au public	**44**
TOTAL	**71 900**

Champ : employeurs de la fonction publique territoriale d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2011.

44 500 bénéficiaires de l'OETH étaient employés dans les 2 267 établissements de la fonction hospitalière assujettis à la loi au 1er janvier 2010. La quasi-majorité sont des agents reclassés ou assimilés (43 %). Les agents reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH et les fonctionnaires titulaires d'une ATI sont représentés respectivement à 23 % et 19 % (tableau 2.19).

Tableau 2.19 • **Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière au 1er janvier 2010, selon la catégorie de reconnaissance**

En %

Catégorie de bénéficiaires	Fonction publique hospitalière
RQTH	23
Pensions d'invalidité	1
AT-MP>10%	4
AAH	1
CI	2
Pensions militaires d'invalidité, orphelins de guerre, veuves et femmes d'invalides internes, sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0
Travailleurs sur emplois particuliers	2
Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé	**33**
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	19
Agents reclassés ou assimilés	43
Titulaires d'un emploi réservé	0
Equivalents bénéficiaires des contrats	5
Total liste des bénéficiaires spécifiques au public	**67**
TOTAL	**44 500**

Champ : employeurs de la fonction publique hospitalière d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2011.

Encadré 2.4

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques

• La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 appliquée jusqu'en 2005

Selon cette loi, l'État et ses établissements publics à caractère administratif, les collectivités locales et leurs établissements ainsi que les établissements de la fonction publique hospitalière étaient soumis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leurs effectifs dès lors qu'ils employaient 20 agents ou plus. Contrairement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui s'appliquait dans le secteur privé jusqu'en 2005, le calcul de l'effectif incluait les emplois exigeant des aptitudes particulières. Le décompte des agents bénéficiaires de la loi d'OETH était également différent : le calcul des « unités de bonification » retenait les trois critères de majoration existant dans le secteur privé (la gravité du handicap, l'âge et le caractère récent du recrutement) mais également la majoration pour formation du salarié ainsi que le recrutement d'une personne handicapée issue du milieu protégé.

L'obligation des établissements publics pouvait s'effectuer par l'emploi direct de bénéficiaires : la liste, définie à l'article L. 5212-13 du Code du travail (identique à celle du secteur concurrentiel) était également composée de bénéficiaires listés à l'article L. 5212-15 du Code du travail :

- les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- les agents reclassés en application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et à la fonction publique territoriale,
- les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) en application des dispositions statutaires des trois fonctions publiques.

En outre, l'obligation d'emploi pouvait être remplie, comme dans le secteur privé, par la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail.

• Le nouveau cadre juridique issu de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005

L'article 36 de la loi de 2005, relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, établit la liste des employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi : l'État, les établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux, l'exploitant public La Poste, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, ainsi que les établissements publics de la fonction publique hospitalière énumérés par la loi du 9 janvier 1986, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Encadré 2.4 suite

Les employeurs publics intitulés par la loi « État et établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux » couvrent un champ plus large que celui de la fonction publique de l'État *stricto sensu*. Outre les ministères et les établissements publics de l'État rattachés, cette catégorie comprend en effet les organismes consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture) et les établissements publics à caractère administratif (EPA) nationaux de la sécurité sociale à recrutement de droit privé qui ne relèvent pas de la fonction publique de l'État.

L'accès des personnes handicapées aux emplois de la fonction publique se réalise de deux manières :

- le concours, permettant d'accéder aux trois catégories statutaires de la fonction publique (A, B ou C), ou la conclusion d'un contrat de droit commun ou donnant vocation à titularisation ;
- les emplois réservés.

Depuis le 1er janvier 2006, les emplois réservés ne bénéficient plus qu'aux anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ou assimilés (veuves ou orphelins de guerre) et également aux anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité.

Depuis le 1er janvier 2006, une nouvelle modalité de réponse à la loi a également été ouverte : le versement d'une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Les services et établissements de 20 agents et plus en équivalent temps plein (EQTP) qui ne respectent pas leur obligation d'emploi doivent verser, avant le 30 avril de chaque année, une contribution au FIPHFP. Le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 confie la gestion administrative de ce fonds, établissement public administratif de l'État, à la Caisse des dépôts et consignations, sous l'autorité et le contrôle d'un comité national.

Ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles.

Avec la loi de 2005, le calcul du décompte des effectifs des établissements et des bénéficiaires a également été modifié :

- l'effectif total des établissements correspond au nombre d'agents rémunérés au 1er janvier de l'année précédente ;
- les agents bénéficiaires rémunérés au 1er janvier de l'année précédente comptent pour 1 unité ; toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au 1er janvier de l'année écoulée ;
- le calcul de la part d'emploi direct rapporte le nombre d'agents bénéficiaires à l'effectif total d'agents rémunérés.

La contribution financière au FIPHFP a été instaurée de façon progressive : les établissements qui doivent contribuer au fonds devaient payer 20 % du montant théorique de la contribution pour ce qui concerne l'année 2006, 40 % pour 2007, 60 % pour 2008, 80 % pour 2009 et enfin 100 % pour 2010.

La campagne annuelle de déclaration concerne la situation des établissements à la date du 1er janvier de l'année N et se déroule au printemps de l'année N+1. Ces derniers sont invités à effectuer leur déclaration sur un système d'information unique, géré administrativement par la Caisse des dépôts.

• Indicateurs de référence pour la mesure de l'emploi direct de travailleurs handicapés dans les établissements publics assujettis à l'OETH

Le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés est défini comme le rapport du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et de l'effectif total de l'ensemble des établissements de la fonction publique assujettis. Le nombre de bénéficiaires est déterminé selon les dispositions de l'article L.323-4-1 du Code du travail.

Le taux d'emploi légal des travailleurs handicapés est calculé en rapportant le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (déterminé selon les dispositions de l'article L.323-4-1 du Code du travail) auquel on additionne le nombre des équivalents bénéficiaires (calculés sur la base des dépenses déductibles selon les dispositions de l'article L.323-8-6-1), à l'effectif total de l'ensemble des établissements assujettis de la fonction publique. En d'autres termes, le taux d'emploi légal inclut à la fois l'emploi direct et l'emploi indirect de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis.

Par ailleurs, le taux d'emploi direct dans la fonction publique ne peut être rapproché simplement du taux d'emploi calculé dans le secteur privé. En effet, tant les effectifs de salariés que le nombre de bénéficiaires ne sont par définition pas les mêmes, puisqu'ils sont mesurés en équivalent temps plein pour le secteur privé.

D. Les salariés handicapés en entreprises adaptées

Une entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire du travail employant au moins 80 % de travailleurs handicapés, lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités (encadré 2.5). Ces structures bénéficient d'aides de l'État (voir partie IV-B); elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelle tenant compte du handicap du travailleur.

Encadré 2.5

L'emploi des travailleurs handicapés en entreprise adaptée

Les entreprises adaptées sont des entreprises à part entière, employant au moins 80 % de travailleurs handicapés. Elles ne peuvent embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les travailleurs handicapés employés par une entreprise adaptée ont le statut de salarié. Leur contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée. Ils perçoivent un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'ils occupent et de leur qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité, qui ne peut être inférieur au Smic.

Pour chaque travailleur handicapé salarié orienté vers le marché du travail par la CDAPH, l'entreprise adaptée reçoit, sous certaines conditions, une aide au poste forfaitaire, versée par l'État.

• **Dispositif juridique**

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JO n° 36 du 12 février 2005.

Articles L. 5213-13 et suivants, R. 5213-62 à 64 et suivants, D. 5213-81 à 85 du Code du travail.

Arrêté du 13 février 2006 relatif aux critères d'efficience réduite ouvrant droit aux aides de l'État dans les entreprises adaptées (JO du 14 février 2006).

Arrêté du 13 février 2006 relatif aux conditions d'attribution de la subvention spécifique aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile (JO du 14 février 2006).

Circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006 relative aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

• Au 31 décembre 2011, le nombre de personnes reconnues handicapées et employées dans les 650 entreprises adaptées de France s'élevait à 35 100 personnes. Toutes ne sont pas employées à temps plein, l'effectif en EQTP est en effet de 19 600 personnes (tableau 2.20).

• Le nombre moyen de personnes handicapées par entreprise adaptée est de 54.

Tableau 2.20 • **Évolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées**

	2007	2008	2009	2010	2011
Structures					
Nombre d'EA	593	614	631	649	650
Personnes handicapées					
Nombre de personnes physiques handicapées bénéficiaires de l'aide au poste	26 851	24 585*	30 599	33 556	35 108
Nombre de personnes handicapées en EQTP	18 331	19 625*	20 000	20 000	19 633
Nombre moyen de personnes physiques handicapées par EA	45,3	40,0	48,5	51,7	54,0

* Hors Corse du sud et Réunion

Champ : France entière.

Source : ASP - traitement DGEFP.

E. Les personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail

Les établissements et services d'aide par le travail (Esat, anciens centres d'aide par le travail) sont des établissements médico-sociaux ayant la double vocation de proposer aux personnes handicapées une activité sociale (accès à l'autonomie, implication dans la vie sociale), professionnelle et un soutien médico-social. À ce titre, la prise en charge est assurée par des travailleurs sociaux ainsi que par du personnel administratif et d'encadrement pour les activités de production (encadré 2.6).

Encadré 2.6

Les établissements et services d'aide par le travail (anciens centres d'aide par le travail)

Les établissements ou services d'aide par le travail accueillent des personnes handicapées dont la CDAPH a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée (ancien atelier protégé) ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante.

Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

La personne handicapée qui souhaite bénéficier d'une orientation professionnelle doit en faire la demande à la CDAPH en utilisant le formulaire de demande unique. La commission prend une décision provisoire d'orientation. À l'issue de la période d'essai (habituellement de 6 mois) au sein de l'Esat, la commission prononce la décision définitive d'admission. La période d'essai peut être réduite ou prolongée selon le cas.

La personne handicapée accueillie en Esat n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement. Cependant, elle doit signer, avec l'Esat, un contrat de soutien et d'aide par le travail, conforme au modèle fixé par le décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 (JO du 30 décembre 2006). Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Tout travailleur handicapé accueilli dans un Esat a droit à une « rémunération garantie » (qui s'est substituée à l'ancienne « garantie de ressources ») versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'il exerce. Cette rémunération est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail. Pour les travailleurs handicapés admis dans un Esat qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein, le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55 % et 110 % du Smic ; l'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de cette rémunération garantie. Afin d'aider les Esat à la financer, l'État verse une « aide au poste » pour chaque personne handicapée accueillie (voir partie IV-B). Les modalités de fixation de cette rémunération garantie sont précisées par les articles R. 243-5, R. 243-6 et R. 243-7 du Code de l'action sociale et des familles.

La création des Esat est autorisée par arrêté du préfet, qui fixe le nombre de places. Ils peuvent être publics ou privés.

En raison de leur double vocation (donner un accès au travail et soutien médico-social), les Esat disposent de personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs et ce grâce à un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État.

Les dispositions du Code du travail s'appliquent aux Esat en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

- **Dispositif juridique**

Articles L. 243-4 à L. 243-6, L. 311-4, L. 312-1, L. 344-2 à L. 344-6 du Code de l'action sociale et des familles.

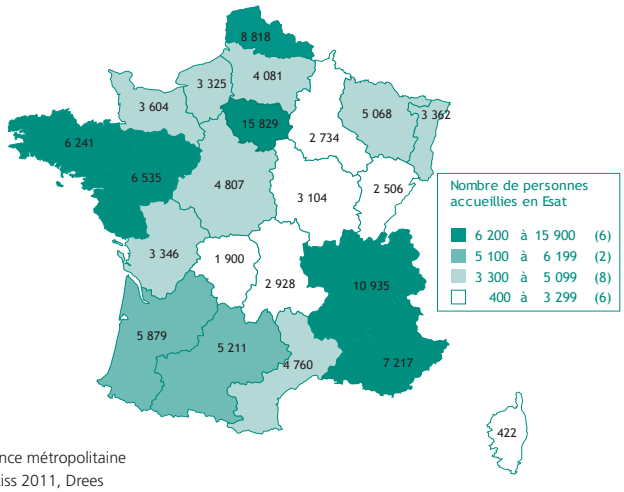
Articles L. 5213-1 et suivants, L. 5212-20 et R. 5213-87 du Code du travail.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JO n° 36 du 12 février 2005.

• Au 1er janvier 2011 on recense pour la France entière 1 350 Esat offrant 114 600 places. 4 700 places supplémentaires ont été créées entre le 1er janvier 2008 et le 1er janvier 2011.

• Près d'un tiers (32 %) des effectifs sont concentrés dans trois régions : en Île-de-France (14 %), en Rhône-Alpes (10 %) et en Nord-Pas-de-Calais (8 %) (carte 2.3 et tableau 2.21).

Carte 2.3 • **Distribution par région des personnes accueillies au 1er janvier 2011 en établissement ou service d'aide par le travail**



Champ : France métropolitaine
Source : Statiss 2011, Drees

Tableau 2.21 • **Nombre d'Esat et nombre de places par région aux 1ers janvier 2008 et 2011**

	1er janvier 2008			1er janvier 2011		
	Nombre d'Esat	Nombre de places	Nombre moyen de places par Esat	Nombre d'Esat	Nombre de places	Nombre moyen de places par Esat
Alsace	40	3 182	80	31	3 362	108
Aquitaine	66	5 790	88	73	5 879	81
Auvergne	41	2 786	68	45	2 928	65
Bourgogne	40	2 996	75	41	3 104	76
Bretagne	83	6 077	73	83	6 241	75
Centre	64	4 559	71	65	4 807	74
Champagne-Ardenne	29	2 693	93	32	2 734	85
Corse	5	357	71	5	422	84
Franche-Comté	22	2 363	107	22	2 506	114
Île-de-France	184	14 639	80	184	15 829	86
Languedoc-Roussillon	58	4 678	81	57	4 760	84
Limousin	25	1 803	72	25	1 900	76
Lorraine	58	4 944	85	58	5 068	87
Midi-Pyrénées	63	5 084	81	61	5 211	85
Nord-Pas-de-Calais	68	8 901	131	68	8 818	130
Basse-Normandie	43	3 539	82	42	3 604	86
Haute-Normandie	34	3 272	96	35	3 325	95
Pays de Loire	85	6 141	72	86	6 535	76
Picardie	44	3 899	89	44	4 081	93
Poitou-Charentes	58	3 222	56	46	3 346	73
Provence-Alpes-Côte d'Azur	95	7 025	74	97	7 217	74
Rhône-Alpes	120	10 275	86	122	10 935	90
France métropolitaine	**1 325**	**108 225**	**82**	**1 322**	**112 612**	**85**
Antilles - Guyane	13	842	65	20	1 094	55
Réunion	12	805	67	8	902	113
France entière	**1 350**	**109 872**	**81**	**1 350**	**114 608**	**85**

Champ : France entière

Source : Drees, Statiss 2008 et 2011.

Pour en savoir plus

... sur l'activité professionnelle des personnes handicapées

Ulrich (Valérie), Nguyen (Kieu-Nhi) (2 008), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007 », *Premières Synthèses* n° 47.1, Dares, novembre.

Ulrich V. (2 011), « La situation sur le marché du travail en 2008 des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap », *Dares Analyses* n° 040, juin.

Amrous N. (2 011), « Les parcours professionnels des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap », *Dares Analyses* n° 41, juin.

Site Internet : http://www.travail-emploi.gouv.fr rubrique « Études, recherches, statistiques de la Dares/Statistiques/ Les travailleurs handicapés

... sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Amira S. (2 008), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : une nouvelle loi à partir de 2006 », *Premières Synthèses* n° 46.1, Dares, novembre.

Amira S. (2 008), « La loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 : éléments de bilan », *Premières Synthèses* n° 28.1, Dares, juillet.

Amrous N. (2 012), « 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.

Doriguzzi P. (1 994), L'histoire politique du handicap. De l'infirme au travailleur handicapé, L'Harmattan, Paris, 223 pages.

Romien P. (2 005), « À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre », Revue française des affaires sociales n° 2, La Documentation française, Paris, avril-juin, pp. 229-247.

Site Internet : http://www.travail-emploi.gouv.fr rubrique « Études, recherches, statistiques de la Dares/Statistiques/ Les travailleurs handicapés

… sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique

Caisse des dépôts – Direction des Retraites, Rapport annuel du FIPHFP 2010

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011.DGAFP.

Sites Internet : http://www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique « Statistiques/Les chiffres clés » http://www.fiphfp.fr/

… sur les personnes handicapées en entreprises adaptées

Site Internet : http://www.travail-emploi.gouv.fr/,rubrique informations pratiques, fiches pratiques du droit du travail, travailleurs handicapés

… sur les personnes handicapées en établissement ou service d'aide par le travail

Mainguené A. (2 008), « Les établissements pour adultes handicapés : des capacités d'accueil en hausse, résultats provisoires de l'enquête ES 2006 », *Études et résultats* n° 641, Drees, juin.

Makdessi Y., Mainguéné A. (coll.) (2010), « Établissements et services pour adultes handicapés Résultats de l'enquête ES 2006 et séries chronologiques 1995 à 2006 », *Série Statistiques* n° 141, Drees, janvier.

Sites Internet : http://www.drees.sante.gouv.fr, http://www.drees.sante.gouv.fr, rubrique « Données/Données Locales

III – LE CHÔMAGE DES PERSONNES HANDICAPÉES

A • Le chômage des personnes handicapées

En 2008, selon l'enquête Handicap et santé auprès des ménages (HSM), le taux de chômage des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap, s'établit à 22 %, soit plus du double de celui atteint pour l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans (9 %, tableau 3.1).

• Pour les 40-49 ans, le taux de chômage des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap est trois fois plus élevé que pour l'ensemble de la population.

Tableau 3.1 • **Taux de chômage des populations handicapées et de l'ensemble de la population selon le sexe et l'âge**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*			Population handicapée au sens large**			Ensemble de la population (15-64 ans)		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Tous âges	**22**	**22**	**22**	**13**	**13**	**14**	**9**	**9**	**10**
15 à 24 ans	ns	ns	ns	22	20	26	17	17	17
25 à 39 ans	21	25	16	14	14	13	12	11	12
40 à 49 ans	21	22	19	11	11	11	7	7	7
50 à 64 ans	22	20	25	14	12	15	9	8	10

Note : le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active de 15 à 64 ans correspondante (actifs occupés + chômeurs).
ns : non significatif en raison d'effectifs trop faibles.
* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.
** Personnes déclarant « avoir un handicap », disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).
Champ : population active âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).
Source : Insee-Drees, enquête HSM 2008 ; traitement Dares.

• Globalement, le taux de chômage des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap est aussi élevé pour les femmes que pour les hommes, un peu plus marqué toutefois pour les hommes de 25-49 ans et les femmes de 50-64 ans.

• Pour la population handicapée définie au sens large (encadré 1.1, *supra*), le taux de chômage est supérieur de quatre points à celui de l'ensemble de la population, l'écart tenant surtout aux plus jeunes et aux plus âgés.

B • Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés

1. La demande d'emploi en juin 2012

Les données se réfèrent aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (1) inscrits sur les listes de Pôle emploi et tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (catégories A, B ou C des demandeurs d'emploi, encadré 3.1). En juin 2012, le nombre de ces demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en fin de mois s'élève à 339 656 (2), soit 7,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits dans ces trois catégories (tableau 3.2).

• La population des demandeurs d'emploi handicapés est plus masculine et plus âgée que celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Son niveau de formation est moindre. Dans leur précédent emploi, les demandeurs d'emploi handicapés ont le plus souvent exercé des professions d'ouvriers ou d'employés non qualifiés. Cette population reste plus longtemps inscrite sur les listes de Pôle emploi (tableau 3.2).

(1) - Voir la liste des bénéficiaires dans l'encadré 2.1.
(2) - Les données sont brutes : elles ne sont pas corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables.

Encadré 3.1

Les catégories de demandes d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont des personnes inscrites à Pôle emploi. Depuis mars 2009, ils sont regroupés en cinq catégories statistiques.

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois).

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois).

Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie, etc.), sans emploi.

Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (ex : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprises).

• Les reconnaissances en qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont de plusieurs types (encadré 3.2). Ce sont celles de type « marché du travail » et « établissements et services d'aide par le travail », accordées par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) depuis 2006, qui sont prépondérantes parmi les demandeurs d'emploi handicapés fin juin 2012 (67,5 %, tableau 3.3). Les anciennes RQTH B, accordées jusqu'en 2005 par les Cotorep aux personnes présentant un handicap modéré, représentent encore 6,5 % de l'ensemble des reconnaissances des demandeurs d'emploi handicapés en juin 2012.

Tableau 3.2 • **Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi en juin 2012**

En %

	Demandeurs d'emploi handicapés			Ensemble des demandeurs d'emploi		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Âge						
Moins de 25 ans	3	3	3	14	14	14
25 à 49 ans	55	53	54	65	65	65
50 ans ou plus	42	45	43	21	22	21
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Niveau de formation						
Bac+3 et plus	3	4	4	10	12	11
Bac+2	5	6	6	10	12	11
Bac	12	16	14	18	22	20
BEP ou CAP	52	42	48	43	34	39
BEPC ou moins	28	32	30	19	19	19
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Qualification						
Manœuvre	7	2	5	5	1	3
Ouvrier spécialisé	13	6	10	10	4	7
Ouvrier qualifié	21	4	14	22	3	12
Employé non qualifié	22	34	27	15	26	20
Employé qualifié	29	50	38	32	54	43
Technicien	4	2	3	6	4	5
Agent de maîtrise	2	1	1	3	2	2
Ingénieur et cadre	2	1	2	7	5	6
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Ancienneté d'inscription sur les listes de demandeurs d'emploi (en catégories A, B, C)*						
1 à 6 mois	31	31	31	42	40	41
7 à 12 mois	15	17	16	18	20	19
1 à 2 ans	23	24	24	20	21	21
Plus de 2 ans	30	28	29	20	18	19
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Effectif	**189 642**	**150 014**	**339 656**	**2 206 332**	**2 303 594**	**4 509 926**
Effectif (en %)	**56**	**44**	**100**	**49**	**51**	**100**

Notes : la codification de la variable « qualification » des demandeurs d'emploi dans les fichiers de Pôle emploi diffère de la codification de la catégorie socioprofessionnelle dans l'enquête Emploi de l'Insee ; de ce fait, la répartition du nombre de demandeurs d'emploi par qualification diffère de celle du nombre de chômeurs par catégorie socioprofessionnelle.
* L'ancienneté d'inscription est mesurée dans l'ensemble des catégories A, B et C.
Champ : demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B, C ; France entière.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

Tableau 3.3 • **Personnes handicapées selon la reconnaissance administrative du handicap en juin 2012**

	Effectif	%
Type de reconnaissance		
Orphelin de guerre	4 615	1,4
Veuve de guerre	122	0,0
Pensionné de guerre	210	0,1
Cotorep RQTH A *	9 366	2,8
Cotorep RQTH B *	21 917	6,5
Cotorep RQTH C *	1 441	0,4
En instance de décision CDAPH	16 406	4,8
Pension d'invalidité	18 099	5,3
Rente d'accident du travail	5 038	1,5
RQTH-CPR	1 725	0,5
RQTH-ESAT	9 135	2,7
AAH	25 332	7,5
Carte d'invalidité	1 800	0,5
RQTH-marché du travail	220 129	64,8
Autres bénéficiaires	4 321	1,3
Total	**339 656**	**100**

* Les RQTH de catégories A, B et C ne sont plus délivrées par les Cotorep depuis le 1er janvier 2006 ; celles comptabilisées dans les listes de Pôle emploi ont été accordées avant le 1er janvier 2006 mais sont encore valides.
Champ : demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B, C ; France entière.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

2. L'analyse de l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés en fin de mois sur la période janvier 2005- juin 2012

Depuis la loi du 11 février 2005, plusieurs modifications ont progressivement affecté le suivi de l'évolution des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en fin de mois. Ces modifications ont été d'ordres juridique, institutionnel ou technique et ont généré différentes ruptures de séries à différentes dates. L'interprétation de ces évolutions s'avère donc délicate, celles liées à la conjoncture ou à l'impact de la loi du 11 février 2005 ne pouvant être distinguées de celles liées aux changements institutionnels ou techniques.

La période de janvier 2005 à juin 2012 a connu différentes phases d'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en catégories A, B ou C (graphique 3.1).

• *De janvier 2005 à mars 2007 : la situation des demandeurs d'emploi handicapés est globalement moins favorable que celle des autres demandeurs d'emploi.*

Courant 2005, l'évolution annuelle des demandeurs d'emploi handicapés s'est établie au-dessus de celle des autres demandeurs d'emploi. Entre début 2006 et mars 2007, le nombre des demandeurs d'emploi handicapés s'inscrit en baisse continue mais toujours à un rythme inférieur à celui des autres demandeurs d'emploi.

Encadré 3.2

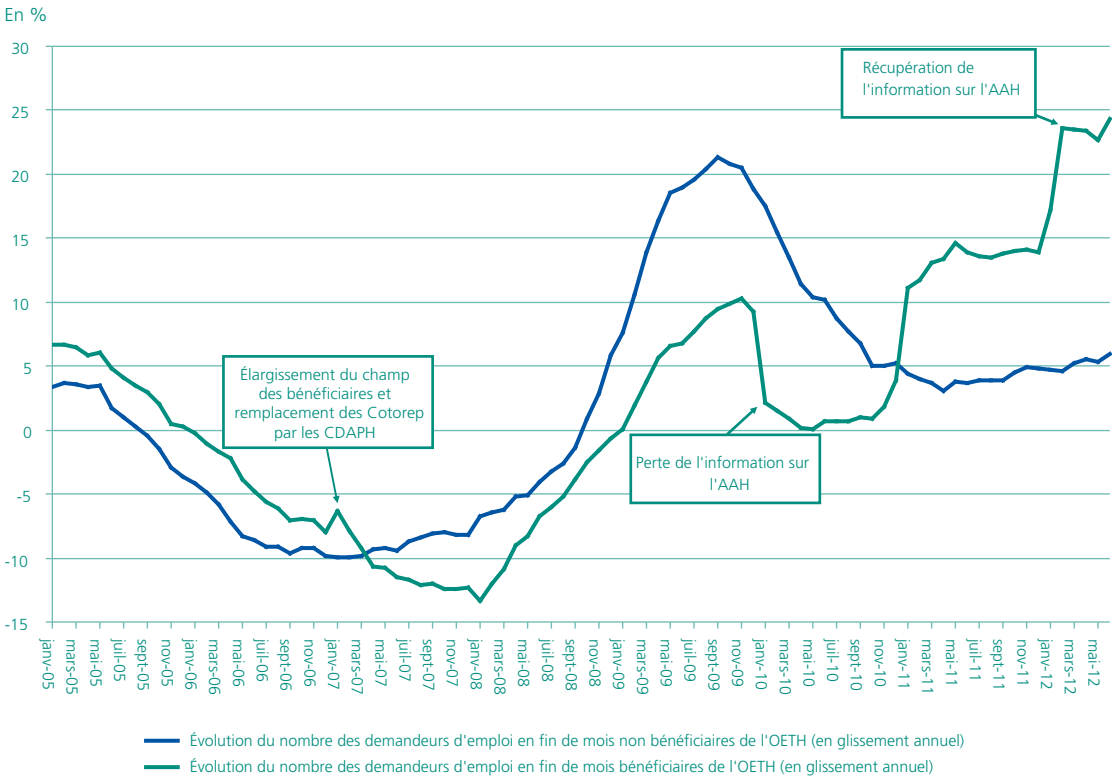
Les modalités d'attribution des reconnaissances en qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Depuis le 1er janvier 2006, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est chargée de l'attribution de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), attribuée auparavant par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep). Les RQTH, qui étaient précédemment distinguées selon la lourdeur du handicap (catégories A, B, C ou C+), distinguent désormais les RQTH-Esat (établissements et services d'aide par le travail) pour les demandeurs d'emploi orientés vers les établissements du secteur protégé, les RQTH-marché du travail pour les demandeurs d'emploi orientés vers les établissements du secteur ordinaire et les RQTH-CRP attribuées aux personnes handicapées orientées vers les centres de rééducation professionnelle (CRP) qui dispensent des formations qualifiantes aux personnes handicapées en vue de leur insertion ou réinsertion sociale et professionnelle.

Les RQTH de catégories A, B et C, attribuées jusqu'en 2005 par les Cotorep avaient une durée de validité maximale de 10 ans. Les demandeurs d'emploi handicapés détenant des anciennes RQTH ont la possibilité de les renouveler auprès des CDAPH, une fois leur date de validité arrivée à échéance. Elles sont alors remplacées par les nouvelles RQTH (marché de travail, Esat ou CRP).

Au cours de cette période, en application de la loi du 11 février 2005, la définition officielle des personnes reconnues par l'administration comme bénéficiaires de la loi sur l'obligation de travailleurs handicapés a été étendue aux titulaires d'une carte d'invalidité et aux bénéficiaires de l'allocation d'adulte handicapé (AAH). À partir de janvier 2007, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'une ou l'autre de ces reconnaissances ont été comptabilisés en demandeurs d'emploi handicapés. L'élargissement du champ des bénéficiaires de l'OETH à ces deux nouvelles reconnaissances (AAH et carte d'invalidité) a ainsi augmenté mécaniquement le nombre des demandeurs d'emploi handicapés (graphique 3.1) *(3)*.

Graphique 3.1 • **Évolution du nombre des demandeurs d'emploi (en glissement annuel)**



Note de lecture : en janvier 2010, le nombre des demandeurs d'emploi en fin de mois bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) a augmenté de 2 % par rapport à janvier 2009 ; à la même date, le nombre des demandeurs d'emploi en fin de mois non bénéficiaires a augmenté de 17,5 % par rapport à 2009.
Champ : demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B, C ; France entière.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

• *De mars 2007 à fin 2009 : les tendances s'inversent ce qui peut refléter les premiers effets de la loi de 2005 mais aussi des changements institutionnels et techniques affectant le suivi du nombre de demandeurs d'emploi handicapés.*

À partir d'avril 2007, et pour la première fois depuis début 2005, l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés devient plus favorable que celle des autres demandeurs d'emploi. Jusqu'en janvier 2008, la diminution du nombre des demandeurs d'emploi handicapés a été plus importante que celle des autres demandeurs d'emploi pour qui la baisse s'est atténuée.

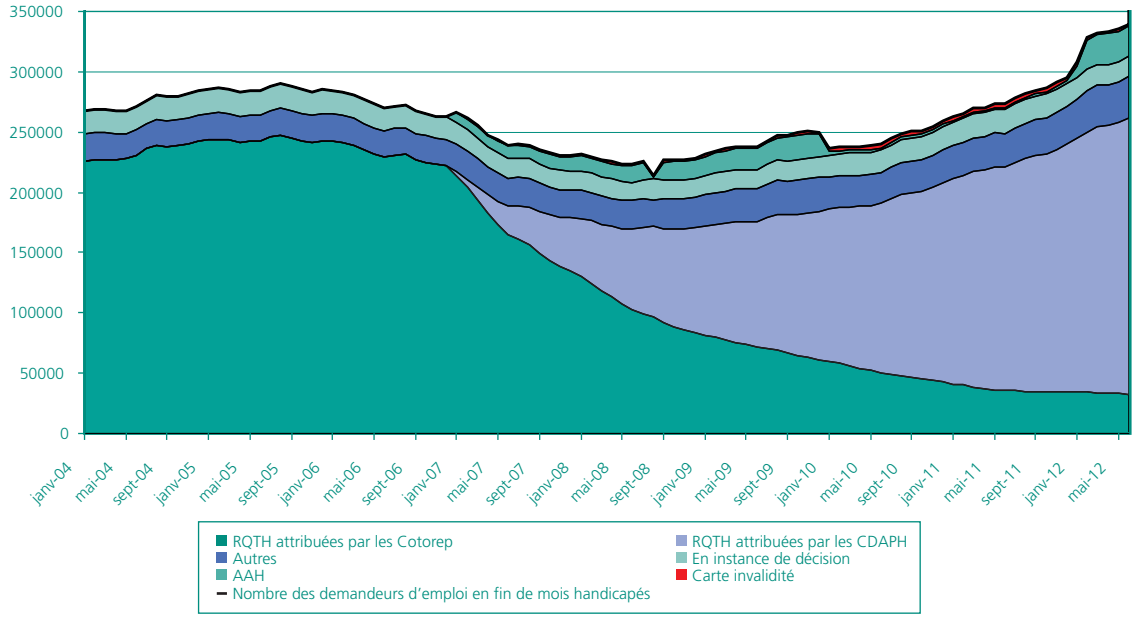
Les années 2008 et 2009 ont été marquées par la poursuite de cette inversion et par une accentuation de l'écart entre ces deux évolutions, principalement pendant la crise de 2008. Sur cette période, les personnes handicapées paraissent moins touchées par la dégradation du contexte économique.

(3) - Si cet élargissement avait été la seule modification mise en œuvre en janvier 2007, l'augmentation des taux de glissements annuels aurait dû être visible sur un an exactement, pour les mois de janvier 2007 à décembre 2007. Ce n'est pas ce que l'on observe, en raison vraisemblablement du changement concomitant de la qualité de l'information sur les RQTH dans les fichiers de Pôle emploi et des délais de mise en place des CDAPH (voir point suivant).

De façon concomitante, cette période est marquée par de profonds changements institutionnels. En effet, depuis le 1er janvier 2006, les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ont été mises en place dans chaque département et regroupent entre autres les CDAPH qui ont remplacé les Cotorep (encadré 1.3). Les nouvelles reconnaissances en qualité de travailleur handicapé (RQTH-Esat et RQTH-marché du travail) sont délivrées progressivement depuis janvier 2006 par les CDAPH, au fur et à mesure de leur mise en place, en substitution des RQTH de catégories A, B et C.

La mise en place des CDAPH a été progressive et les délais de traitement et de décisions de ces nouvelles commissions quant à l'attribution des nouvelles RQTH se sont rallongés. Le nombre des demandeurs d'emploi handicapés détenant des reconnaissances (anciennes Cotorep ou nouvelles RQTH) a fortement baissé (graphique 3.2) à partir d'avril 2007, du fait du ralentissement momentané des décisions quant à l'attribution des nouvelles RQTH. Outre cette phase de transition qui a concerné principalement l'année 2007, les remontées d'informations vers Pôle emploi relatives à l'obtention de la reconnaissance du handicap n'ont plus été centralisées et sont devenues variables selon les départements. En l'absence d'information sur la reconnaissance du handicap de ces demandeurs d'emploi, certains demandeurs d'emploi handicapés sont donc comptabilisés parmi les non bénéficiaires de l'OETH.

Graphique 3.2 • **Évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés par type de reconnaissance**



Champ : demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B, C ; France entière.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

Sur la période, la mise en place progressive de nouveaux systèmes et remontées d'informations a perturbé le suivi du nombre de demandeurs d'emploi handicapés depuis 2007, de sorte qu'il est délicat de déterminer dans quelle mesure l'inversion des tendances observées depuis 2007 est liée à la conjoncture économique, à l'effet de la loi de 2005 ou à ces changements techniques.

• *En 2010, la forte diminution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés s'explique en partie par une rupture des remontées d'informations sur les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'AAH.*

L'année 2010 est caractérisée par une évolution très atypique du nombre de demandeurs d'emploi handicapés repérés dans les fichiers de Pôle emploi : alors que le taux annuel de croissance du nombre de demandeurs d'emploi non bénéficiaires de l'OETH reste positif (passant sur l'année de 15 % à 5 %), le taux de croissance annuel du nombre de demandeurs

d'emploi handicapés devient brusquement nul à compter de janvier 2010, et ce pendant un an. Ce « décrochage » brusque et pérenne de la série est lié à l'interruption de l'information sur l'AAH.

En effet, à partir de décembre 2009, à la suite de la création de l'agence de services et de paiement (ASP), née de la fusion entre le centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea) et l'agence unique de paiement (AUP), l'alimentation de l'information portant sur les personnes bénéficiaires de l'AAH et issue de remontées informatiques transmises par la Cnasea est arrêtée. En absence d'informations sur la qualité de titulaires d'AAH, les demandeurs d'emploi n'ayant pas d'autres reconnaissances administratives sont enregistrés parmi les demandeurs d'emploi non bénéficiaires de l'OETH. En décembre 2010, le nombre des demandeurs d'emploi n'ayant que l'AAH a fortement baissé et s'est établi à 2 800 après 18 700 en janvier 2009 et sa part dans l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés est passée à 1 % après 7 % en janvier 2009. Cette soudaine baisse a fortement contribué à la diminution du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de janvier 2010 à janvier 2011.

• *À partir de 2011, la situation des demandeurs d'emploi handicapés redevient moins favorable que celle des autres demandeurs d'emploi.*

Le taux de croissance annuel du nombre de demandeurs d'emploi handicapés est revenu en janvier 2011 à un niveau proche de celui observé avant le décrochage observé en janvier 2010 et le nombre de demandeurs d'emploi handicapés enregistrés évolue à nouveau (en glissement annuel) à un rythme supérieur au nombre des autres demandeurs d'emploi. En février 2012, la remontée de l'information sur l'AAH a été rétablie se traduisant mécaniquement par la forte hausse du glissement annuel du nombre des demandeurs d'emploi handicapés.

En volume, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés atteint 339 656 en juin 2012, soit le niveau le plus élevé observé depuis janvier 2004 (graphique 3.2). Si l'élargissement du champ des bénéficiaires a participé à cette forte hausse, le nombre des demandeurs d'emploi handicapés hors AAH et carte d'invalidité en juin 2012 s'établit également à son plus haut niveau depuis 2004 (312 524).

Sur la période janvier 2005-juin 2012, les évolutions des demandeurs d'emploi handicapés inscrits sur les listes de Pôle emploi sont affectées par plusieurs ruptures de série, en lien avec des changements administratifs et institutionnels et doivent être interprétées avec prudence. La forte hausse du niveau des demandeurs d'emploi observée à partir de février 2010 peut traduire une dégradation de la situation des personnes handicapées vis-à-vis du marché du travail mais peut aussi être liée, en partie, à une amélioration progressive du flux d'information des MDPH vers Pôle emploi.

3. Répartition régionale des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi

En juin 2012, dans trois régions de France métropolitaine (Midi-Pyrénées, Aquitaine et Auvergne) plus de 10 % des demandeurs d'emploi sont des personnes handicapées. La part des demandeurs d'emploi handicapés est la plus faible en Île-de-France (5,2 %) et en Picardie (6,7 %).

Six régions comptabilisent chacune plus de 20 000 demandeurs d'emploi handicapés en juin 2012 (tableau 3.4) : Île-de-France (39 087), Rhône-Alpes (33 728), Provence-Alpes-Côte d'Azur (26 621), Nord-Pas de Calais (26 607), Aquitaine (22 362) et Midi-Pyrénées (21 142).

Tableau 3.4 • **Demandeurs d'emploi handicapés par région en juin 2012**

	Demandeurs d'emploi handicapés	Ensemble des demandeurs d'emploi	Part des demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés (%)
Île-de-France	39 087	752 549	5,2
Champagne-Ardenne	8 392	93 826	8,9
Picardie	9 872	147 504	6,7
Haute-Normandie	11 498	139 224	8,3
Centre	12 937	163 362	7,9
Basse-Normandie	7 486	90 641	8,3
Bourgogne	9 516	103 550	9,2
Nord-Pas-de-Calais	26 607	333 124	8,0
Lorraine	12 834	152 386	8,4
Alsace	8 591	116 090	7,4
Franche-Comté	5 548	72 984	7,6
Pays de la Loire	18 661	232 463	8,0
Bretagne	18 048	194 410	9,3
Poitou-Charentes	11 132	114 138	9,8
Aquitaine	22 362	217 441	10,3
Midi-Pyrénées	21 142	206 021	10,3
Limousin	4 335	44 410	9,8
Rhône-Alpes	33 728	391 003	8,6
Auvergne	8 514	82 726	10,3
Languedoc-Roussillon	15 402	215 133	7,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26 621	355 333	7,5
Corse	1 195	12 690	9,4
Mayotte	39	6 887	0,6
Dom	6 109	272 031	2,2
Total	**339 656**	**4 509 926**	**7,5**

Champ : demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B, C ; France entière.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

C • L'entrée et la sortie des listes de Pôle emploi

1. L'inscription à Pôle emploi

19 504 personnes handicapées se sont inscrites sur les listes de demandeurs d'emploi à Pôle emploi en juin 2012 (4), représentant 5 % de l'ensemble des entrées à Pôle emploi durant ce mois (tableau 3.5).

Tableau 3.5 • **Caractéristiques des entrées à Pôle emploi en juin 2012**

	Demandeurs d'emploi handicapés		Ensemble des demandeurs d'emploi	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Sexe				
Homme	11 056	57	208 282	51
Femme	8 448	43	199 633	49
Âge				
Moins de 25 ans	1 148	6	94 429	23
25 à 49 ans	12 407	64	260 937	64
50 ans ou plus	5 949	31	52 549	13
Motifs d'inscription à Pôle emploi				
Licencié	2 848	15	45 095	11
Démission	298	2	12 212	3
Fin de contrat	3 292	17	120 997	30
Première entrée	182	1	14 090	3
Reprise d'activité	3 401	17	34 088	8
Autres	9 483	49	181 433	44
Total	**19 504**	**100**	**407 915**	**100**

Champ : France entière.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

• Parmi les personnes handicapées nouvellement inscrites à Pôle emploi, les hommes représentent 57 % des entrées à Pôle emploi contre 51 % pour l'ensemble. Les personnes handicapées âgées de 50 ans et plus représentent 31 % des entrées à Pôle emploi, soit plus du double de la proportion observée pour l'ensemble des entrées (13 %). 17 % des nouveaux

(4) - Les données sont brutes : elles ne sont pas corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables.

demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits pour motif de reprise d'activité, contre seulement 8 % pour l'ensemble des nouveaux demandeurs d'emploi.

• Les demandeurs d'emploi handicapés inscrits en juin 2012 ont pour près de la moitié d'entre eux un diplôme de niveau CAP ou BEP (47 % contre 37 % en moyenne). Par ailleurs, 27 % d'entre eux ne possèdent aucun diplôme ou seulement le BEPC, contre 18 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ces demandeurs d'emploi sont également moins qualifiés que la population totale. Ils sont à 66 % employés (tableau 3.6). Le niveau de formation et la qualification des personnes handicapées nouvellement inscrites à Pôle emploi est très proche de celui des demandeurs d'emploi handicapés en fin de mois.

Tableau 3.6 • **Demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en juin 2012 selon leur niveau de formation et leur qualification**

	Demandeurs d'emploi handicapés		Ensemble des demandeurs d'emploi	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Niveau de formation				
Bac+3 et plus	819	4	46 058	11
Bac+2	1 188	6	43 400	11
Bac	3 019	15	88 293	22
BEP ou CAP	9 261	47	152 797	37
BEPC ou moins	5 200	27	74 855	18
Non renseigné	17	0	2 512	1
Total	19 504	100	407 915	100
Qualification				
Manœuvre	960	5	16 517	4
Ouvrier spécialisé	1 814	9	27 199	7
Ouvrier qualifié	2 549	13	47 537	12
Employé non qualifié	5 446	28	94 067	23
Employé qualifié	7 483	38	169 216	41
Technicien	616	3	18 241	4
Agent de maîtrise	277	1	9 656	2
Ingénieur et cadre	320	2	21 878	5
Non renseigné	39	0	3 604	1
Total	**19 504**	**100**	**407 915**	**100**

Champ : France entière.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

• Les travailleurs handicapés détenteurs d'une RQTH-marché de travail (encadré 3.2), attribuée par les CDAPH, représentent la plus forte population des nouveaux demandeurs d'emploi handicapés (tableau 3.7). Ceux qui sont détenteurs d'une RQTH B (handicap modéré), attribuée précédemment par les Cotorep, constituent 7,2 % des nouveaux demandeurs d'emploi handicapés inscrits en juin 2012.

Tableau 3.7 • **Demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en juin 2012 selon le type de reconnaissance administrative du handicap**

	Effectifs	%
Type de reconnaissance		
Orphelin de guerre	293	1,5
Veuve de guerre	6	0,0
Pensionné de guerre	12	0,1
Cotorep RQTH A	595	3,1
Cotorep RQTH B	1 405	7,2
Cotorep RQTH C	174	0,9
En instance de décision CDAPH	1 009	5,2
Pension d'invalidité	894	4,6
Rente d'accident du travail	290	1,5
RQTH-CPR	116	0,6
RQTH-Esat	469	2,4
AAH	2 276	11,7
Carte d'invalidité	93	0,5
RQTH-Marché du travail	11 578	59,4
Autres bénéficiaires	294	1,5
Total	**19 504**	**100,0**

Champ : France entière.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

2. La sortie des listes de Pôle emploi

24 076 demandeurs d'emploi handicapés sont sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012, soit 5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi sortis. Les flux d'entrées et de sorties des demandeurs d'emploi handicapés représentent en moyenne 5 % des flux de l'ensemble des demandeurs d'emploi alors que les demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés représentent 7,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi en fin de mois : l'ancienneté moyenne des demandeurs d'emploi handicapés inscrits en catégorie A, B ou C est donc supérieure à celle des autres demandeurs d'emploi.

• Les demandeurs d'emploi handicapés sortent des listes de Pôle emploi un peu moins souvent que les autres demandeurs d'emploi pour absence au contrôle (40 %) et reprise d'emploi (19 %).

• La durée moyenne passée sur les listes de Pôle emploi est plus élevée pour les demandeurs d'emploi handicapés. En juin 2012, 35 % ont une ancienneté d'inscription de un an et plus, contre 21 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi sortis (tableau 3.8).

Tableau 3.8 • **Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi handicapés sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012**

	Demandeurs d'emploi handicapés		Ensemble des demandeurs d'emploi	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Sexe				
Homme	13 811	57	245 276	52
Femme	10 265	43	228 009	48
Âge				
Moins de 25 ans	1 346	6	112 822	24
25 à 49 ans	15 022	62	300 997	64
50 ans ou plus	7 708	32	59 466	13
Motifs de sorties				
Reprise d'emploi	4 482	19	113 567	24
Entrée en stage	2 561	11	28 708	6
Absence au contrôle	9 576	40	206 235	44
Maladie, congés maternité, accident du travail	2 012	8	19 816	4
Retraite	183	1	1 787	0
Dispense de recherche d'emploi	7	0	125	0
Arrêt de recherche	749	3	10 387	2
Changement d'agence locale pour l'emploi	516	2	13 277	3
Suspensions et non réponse à convocation	2 389	10	46 759	10
Autres cas	1 601	7	32 618	7
Ancienneté au chômage				
1 à 6 mois	12 111	50	299 901	63
7 à 12 mois	3 688	15	73 758	16
1 à 2 ans	4 242	18	62 851	13
Plus de 2 ans	4 035	17	36 775	8
Total	**24 076**	**100**	**473 285**	**100**

Champ : France entière.
Source : Dares- Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

• 47 % des demandeurs d'emploi handicapés sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012 ont un niveau BEP ou CAP et ils sont 28 % à n'avoir aucun diplôme ou seulement le BEPC (contre 18 % pour l'ensemble de la population). Ils sont également moins qualifiés que l'ensemble des demandeurs d'emploi (tableau 3.9). La répartition des demandeurs d'emploi handicapés sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012 est très voisine de celle des demandeurs d'emploi handicapés en fin de mois.

• Les travailleurs handicapés détendeurs d'une RQTH-marché de travail représentent 61 % des demandeurs d'emploi handicapés sortant des listes de Pôle emploi en juin 2012 (tableau 3.10).

Tableau 3.9 • **Demandeurs d'emploi handicapés sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012 selon leur niveau de formation et leur qualification**

	Demandeurs d'emploi handicapés		Ensemble des demandeurs d'emploi (y compris handicapés)	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Niveau de formation				
Bac+3 et plus	940	4	52 455	11
Bac+2	1 479	6	49 442	10
Bac	3 571	15	100 078	21
BEP ou CAP	11 351	47	182 259	39
BEPC ou moins	6 716	28	86 744	18
Non renseigné	19	0	2 307	0
Total	24 076	100	473 285	100
Qualification				
Manœuvre	1 206	5	19 146	4
Ouvrier spécialisé	2 309	10	32 170	7
Ouvrier qualifié	3 207	13	56 661	12
Employé non qualifié	6 729	28	107 660	23
Employé qualifié	9 138	38	198 308	42
Technicien	755	3	21 211	4
Agent de maîtrise	291	1	10 703	2
Ingénieur et cadre	389	2	23 662	5
Non renseigné	52	0	3 764	1
Total	**24 076**	**100**	**473 285**	**100**

Champ : France entière.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

Tableau 3.10 • **Demandeurs d'emploi handicapés sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012 selon le type de reconnaissance administrative du handicap**

	Effectifs	%
Type de reconnaissance		
Orphelin de guerre	357	1,5
Veuve de guerre	5	0,0
Pensionné de guerre	16	0,1
Cotorep RQTH A	604	2,5
Cotorep RQTH B	1396	5,8
Cotorep RQTH C	134	0,6
En instance de décision CDAPH	1183	4,9
Pension d'invalidité	1097	4,6
Rente d'accident du travail	355	1,5
RQTH-CPR	128	0,5
RQTH-Esat	688	2,9
AAH	2904	12,1
Carte d'invalidité	130	0,5
RQTH-Marché du travail	14664	60,9
Autres bénéficiaires	415	1,7
Total	**24 076**	**100**

Champ : France entière.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

Pour en savoir plus

… sur le chômage des personnes handicapées

Ulrich V. (2011), « La situation sur le marché du travail en 2008 des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap », *Dares Analyses* n° 040, juin.

IV – LA PLACE DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES INTERVENTIONS PUBLIQUES

A • Les personnes handicapées et la politique de l'emploi

1. La place des personnes handicapées dans les contrats aidés

Le nouveau contrat unique d'insertion (CUI) créé par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 est entré en vigueur depuis le 1er janvier 2010 en France métropolitaine, et depuis le 1er janvier 2011 dans les Dom. Il a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Le CUI prend la forme, dans un cadre rénové, du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand (encadré 4.1). Il remplace les contrats aidés issus de la loi de programmation pour la cohésion sociale de 2005, le CUI-CAE se substituant au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et au contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand, et le CUI-CIE prenant le relais du contrat initiative emploi (CIE) et du contrat d'insertion–revenu minimum d'activité (CI-RMA) dans le secteur marchand.

Dans le secteur marchand, la part des conventions signées par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés est relativement marginale : en constante baisse depuis 2006, elle s'établit à 2,2 % en 2010, après 3 % en 2009 (tableau 4.1). Les contrats aidés ont par ailleurs été fortement mobilisés pour lutter contre la crise, induisant une forte hausse des entrées en 2009 et en 2010, réduisant ainsi la part relative du public handicapé qui passe de 6,5 % en 2008 à 2,2 % en 2010.

La part des conventions signées par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés est un peu plus élevée dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand : elle s'établit à 6,5 % en 2010, après 8,3 % en 2009 (tableau 4.2). Le même phénomène que dans le secteur marchand sur l'évolution du nombre d'entrées est observé. Les entrées de travailleurs handicapés n'ont en volume que peu diminué mais leur part dans les entrées est passée de 9,9 % en 2008 à 6,5 % en 2010.

Tableau 4.1 • **Évolution du nombre et de la part de travailleurs handicapés embauchés en contrat aidé du secteur marchand***

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre total de conventions signées** (en milliers)	94	102	71	62	117	113
Nombre de conventions signées par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés (en milliers)	10	13	9	4	4	3
Part des conventions signées par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés (en %)	10,9	12,6	12,2	6,5	3	2,2

* Les contrats aidés du secteur marchand comprennent les CIE, les CI-RMA et depuis le 1er janvier 2010, les CUI-CIE dans le secteur marchand. ** Les conventions signées comprennent les entrées initiales et les reconductions.

Lecture : 113 000 conventions de contrat aidé du secteur marchand ont été signées en 2010, dont 3 000 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés, soit 2,2 % des conventions de l'année.

Champ : France métropolitaine.

Source : ASP ; traitement Dares.

Tableau 4.2 • **Évolution du nombre et de la part de travailleurs handicapés embauchés en contrat aidé du secteur non marchand***

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre total de conventions signées** (en milliers)	153	351	361	275	359	377
Nombre de conventions signées par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés (en milliers)	17	38	33	27	30	25
Part des conventions signées par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés (en %)	11,2	10,8	9,2	9,9	8,3	6,5

* Les contrats aidés du secteur non marchand comprennent les CAE, les CAV et depuis 2010, les CUI-CAE dans le secteur non marchand. ** Les conventions signées comprennent les entrées initiales et les reconductions.

Lecture : 377 000 conventions de contrat aidé du secteur non marchand ont été signées en 2010, dont 25 000 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés, soit 6,5 % des conventions de l'année.

Champ : France métropolitaine.

Source : ASP ; traitement Dares.

Encadré 4.1

Le contrat unique d'insertion (CUI)

Le contrat unique d'insertion se décline en contrat initiative-emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et en contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE). Il a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel, renforcées par rapport aux contrats issus de la loi programmation pour la cohésion sociale de 2005. Il est ainsi obligatoirement prévu, dans la convention, la désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur. Le CUI peut être mobilisé différemment selon les régions, dans les conditions fixées par l'arrêté annuel du préfet de région, et appréciées par les acteurs du service public de l'emploi, notamment par Pôle emploi, auprès duquel l'employeur doit s'adresser. Le salarié en CUI est un salarié à part entière et est soumis en outre aux mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de l'ensemble des dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il doit être rémunéré conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement et sa rémunération ne peut être inférieure au Smic. Le CUI peut être à temps plein ou à temps partiel ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un CUI ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Le CUI est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou déterminée. Sa durée ne peut être inférieure à 6 mois et peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois, ou de 5 ans (60 mois) pour les salariés âgés de 50 ans ou plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. Le CUI-CAE peut être prolongé à titre exceptionnel sans limitation de durée dans les ateliers et chantiers d'insertion pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH. Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'État.

2. Les personnes handicapées embauchées en CUI-CIE en 2010

Les caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés déclarant être reconnus travailleurs handicapés diffèrent de celles de l'ensemble de la population ayant signé ce type de conventions : plus souvent des hommes, plus âgés que la moyenne (16 % ont moins de 26 ans contre 48 % pour l'ensemble de la population embauchée dans ce dispositif en 2010), et majoritairement peu diplômés. Ces caractéristiques correspondent par ailleurs à ce qui est observé sur l'ensemble de la population des travailleurs handicapés.

Au moment de leur entrée en CUI-CIE en 2010, les salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés étaient plus concernés par les dispositifs de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation solidarité spécifique, allocation adulte handicapé, allocation temporaire d'attente) que l'ensemble des salariés recrutés en CUI-CIE : 25 % déclarent bénéficier d'un de ces dispositifs au moment de signer leur contrat contre 13 % de l'ensemble des salariés. On retrouve, en particulier, des titulaires de l'AAH qui ouvre droit, entre autres, à une reconnaissance de travailleur handicapé (tableau 4.3).

En 2010, le recrutement des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés en CUI-CIE se fait moins souvent sur un contrat à durée indéterminée et plus souvent à temps partiel que le recrutement de l'ensemble des salariés en CUI-CIE (tableau 4.4). Les nouveaux bénéficiaires du CUI-CIE déclarés travailleurs handicapés sont par ailleurs plus présents dans les établissements de 20 salariés ou plus, comparé à l'ensemble des nouveaux bénéficiaires de contrat aidé du secteur marchand, les établissements de moins de 20 salariés n'étant pas concernés par l'obligation d'emploi.

Tableau 4.3 • **Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur marchand* en 2010****

	Salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
Sexe				
Homme	1 573	63	65 318	58
Femme	944	37	47 106	42
Âge				
Moins de 26 ans	405	16	54 188	48
De 26 à 49 ans	1 601	64	40 810	36
50 ans ou plus	511	20	17 426	16
Niveau de formation				
Inférieur au CAP (V bis et VI)	423	17	13 491	12
Niveau CAP-BEP (V)	1 387	55	51 940	46
Niveau Bac	471	19	26 644	24
Supérieur au Bac	237	9	20 349	18
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche				
Non inscrit	234	9	14 053	13
Moins de 6 mois	692	28	39 573	35
De 6 à moins de 12 mois	486	19	21 698	19
De 12 à moins de 24 mois	622	25	24 621	22
24 mois ou plus	483	19	12 479	11
Situation avant le contrat				
Bénéficiaire d'un minimum social	619	25	14 503	13
Dont : RSA (hors RSA majoré)	194	8	9 331	8
RSA majoré	13	1	787	1
allocation solidarité spécifique	211	8	4 047	4
allocation adulte handicapé	216	9	337	0
allocation temporaire d'attente	10	0	112	0
Total	**2 517**	**100**	**112 424**	**100**

* Il s'agit des embauches en CUI-CIE. ** Embauches initiales en 2010, hors reconductions.

Lecture : parmi les conventions initiales du secteur marchand signées en 2010 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés, 63 % ont été conclues par des hommes.

Champ : embauches initiales en 2010 ; France métropolitaine. Source : ASP ; traitement Dares.

Tableau 4.4 • **Caractéristiques des nouveaux contrats aidés du secteur marchand* signés en 2010****

	Salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
Secteur d'activité*				
Agriculture (A)	91	4	3 530	3
Industrie (B, C, D, E)	309	12	14 368	13
Construction (F)	281	11	14 581	13
Tertiaire (G à U)	1 836	73	79 945	71
Dont : commerce (G)	561	22	25 363	23
hébergement et restauration (I)	358	14	19 910	18
activité de soutien aux entreprises (M,N)	342	14	13 952	12
Taille des entreprises				
9 salariés ou moins	1 213	48	65 105	58
10 à 19 salariés	263	10	14 559	13
20 à 49 salariés	516	21	16 290	14
50 salariés ou plus	526	21	16 470	15
Type de contrat et durée prévue				
CDI	1 375	55	69 399	62
CDD de 6 mois ou moins	683	27	25 779	23
CDD de plus de 6 mois à 12 mois	403	16	15 515	14
CDD de plus de 12 mois	43	2	1 124	1
Horaire hebdomadaire				
Temps partiel : moins de 26 heures	700	28	19 292	17
Temps partiel : de 26 à moins de 35 heures	253	10	8 724	8
Temps plein : 35 heures ou plus	1 564	62	84 408	75
Métiers				
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	144	6	5 261	5
Commerce, vente et grande distribution	498	20	25 813	23
Construction, bâtiment et travaux publics	232	9	13 244	12
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	341	14	20 360	18
Industrie	169	7	7 926	7
Installation et maintenance	164	7	6 723	6
Santé	45	2	1 776	2
Services à la personne et à la collectivité	216	9	7 251	6
Support à l'entreprise	345	14	10 950	10
Transport et logistique	311	12	9 702	9
Autres***	52	2	3 373	3
Total	**2 517**	**100**	**112 424**	**100**

* Il s'agit des embauches en CUI-CIE. ** Embauches initiales en 2010, hors reconductions. *** La catégorie « autres » comprend les métiers liés aux arts et façonnage d'ouvrages d'art, à la banque, à l'assurance et à l'immobilier, au spectacle et à la communication, média et multimédia.

Lecture : 73 % des conventions initiales du secteur marchand signées en 2010 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés l'ont été dans le secteur tertiaire.

Champ : embauches initiales en 2010 ; France métropolitaine. Source : ASP ; traitement Dares.

3. Les personnes handicapées recrutées en CUI-CAE en 2010

Le profil des salariés reconnus travailleurs handicapés entrés en CUI-CAE en 2010 est assez différent de celui de l'ensemble des salariés entrés dans ce contrat en 2010. C'est une population moins féminine (bien que plus féminine que dans le secteur marchand), moins jeune, moins diplômée et inscrite depuis plus longtemps sur les listes de Pôle emploi avant l'embauche (tableau 4.5).

Ces salariés sont par ailleurs un peu moins fréquemment sur des emplois à « faible » temps partiel (moins de 26 heures hebdomadaires) et près de la moitié d'entre eux ont des contrats à durée déterminée d'une durée supérieure à 6 mois, contre 41 % pour l'ensemble des salariés en CUI-CAE (tableau 4.6).

Tableau 4.5 • **Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand* signés en 2010****

	Salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
Sexe				
Homme	10 252	48	120 770	37
Femme	11 106	52	207 409	63
Age				
Moins de 26 ans	1 666	8	91 890	28
De 26 à 49 ans	13 092	61	172 622	53
50 ans ou plus	6 600	31	62 026	19
Niveau de formation				
Inférieur au CAP (V bis et VI)	5 233	25	64 979	20
Niveau CAP-BEP (V)	10 594	50	138 492	42
Niveau Bac	3 716	17	71 543	22
Supérieur au Bac	1 709	8	53 165	16
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche				
Non-inscrit	1 965	9	34 131	10
Moins de 6 mois	3 994	19	76 466	23
De 6 à moins de 12 mois	3 204	15	51 524	16
De 12 à moins de 24 mois	5 916	28	92 546	28
24 mois ou plus	6 279	29	73 512	22
Situation avant le contrat				
Bénéficiaire d'un minimum social	7 710	36	96 813	30
Dont : RSA (hors RSA majoré)	2 691	13	67 933	21
RSA majoré	171	1	5 2512	
Allocation solidarité spécifique	2 456	12	21 003	6
Allocation adulte handicapé	2 542	12	3 282	1
Allocation temporaire d'attente	64	0	656	0
Total	**21 358**	**100**	**328 179**	**100**

* Il s'agit des embauches en contrat unique d'insertion non marchand (CUI-CAE). ** Embauches initiales en 2010, hors reconductions.
Lecture : parmi les conventions initiales du secteur non marchand signées en 2010 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés, 48 % ont été conclues par des hommes.
Champ : embauches initiales en 2010 ; France métropolitaine.
Source : ASP ; traitement Dares.

Tableau 4.6 • **Caractéristiques des nouveaux contrats aidés du secteur non marchand* signés en 2010****

	Salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
Type d'employeur				
Commune	3 610	17	47 258	14
Autre collectivité territoriale***	769	4	12 471	4
Association, fondation	9 803	46	157 526	48
Établissement public d'enseignement	150	1	1 969	1
Établissement sanitaire public	4 400	21	63 995	20
Autre établissement public	1 538	7	25 926	8
Autre personne morale	1 089	5	19 034	6
Type de contrat et durée prévue				
CDI	320	2	4 266	1
CDD de 6 mois ou moins	10 700	50	187 390	57
CDD de plus de 6 mois à 12 mois	9 611	45	126 021	38
CDD de plus de 12 mois	726	3	10 502	3
Horaire hebdomadaire				
Temps partiel : moins de 26 heures	10 124	47	165 074	50
Temps partiel : de 26 à moins de 35 heures	8 095	38	108 955	33
Temps plein : 35 heures ou plus	3 140	15	53 821	16
Métiers				
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	2 926	14	37 084	11
Commerce, vente et grande distribution	278	1	5 251	2
Construction, bâtiment et travaux publics	384	2	8 533	3
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	1 260	6	30 849	9
Industrie	427	2	4 595	1
Installation et maintenance	2 520	12	27 239	8
Santé	982	5	20 347	6
Services à la personne et à la collectivité	7 518	35	126 021	38
Support à l'entreprise	4 186	20	52 509	16
Transport et logistique	513	2	6 892	2
Autres****	363	2	8 861	3
Total	**21 358**	**100**	**328 179**	**100**

* Il s'agit des embauches en CUI-CAE. ** Embauches initiales en 2010, hors reconductions. *** EPCI, région, département. **** La catégorie « autres » comprend les métiers liés aux arts et façonnage d'ouvrages d'art, à la banque, à l'assurance et à l'immobilier, au spectacle et à la communication, média et multimédia.

Lecture : 17 % des conventions initiales du secteur non marchand signées en 2010 par les salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés ont été conclues avec des communes.
Champ : embauches initiales en 2010 ; France métropolitaine.

Source : ASP ; traitement Dares.

B • Éléments de la dépense publique en faveur des personnes handicapées

1. L'aide à la rémunération des travailleurs handicapés en milieu ordinaire

La loi du 11 février 2005 a réformé le système de rémunération des travailleurs handicapés en milieu ordinaire. Jusqu'en 2005, cette rémunération était garantie de façon à leur assurer un niveau minimum de revenu par la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH). La loi de 2005 a introduit le principe d'une compensation de l'incidence du handicap de la personne sur son activité. Cette incidence, dénommée « lourdeur du handicap », est évaluée sur la base des coûts pérennes supportés par l'entreprise du fait du handicap d'un salarié à un poste déterminé, préalablement aménagé de manière optimale. La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) a été ainsi instituée à partir de 2006. Il s'agit d'une aide financée et versée par l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapés (Agefiph), attribuée jusqu'au 30 juin 2011 sur décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

La loi de finances 2011 a transféré à l'Agefiph la gestion du dispositif de RLH à compter du 1er juillet 2011. Une fois obtenue, la RLH donne accès à des droits, pour une durée généralement de trois ans, qui peuvent prendre deux formes : soit le versement de l'aide à l'emploi (AETH), soit une minoration de la contribution due par l'établissement, si celui-ci est assujetti à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

En 2009, près de 12 000 dossiers recevables ont été examinés en vue d'une attribution de reconnaissance de lourdeur du handicap. Plus de 95 % d'entre eux ont reçu un avis favorable. Environ 2 000 dossiers correspondaient à de nouvelles demandes (tableau 4.7).

Tableau 4.7 • **Nombre de décisions favorables de reconnaissance de lourdeur du handicap accordées par les unités territoriales en 2009**

	Anciennes demandes	Nouvelles demandes	Total
Nombre de demandes de RLH recevables étudiées en UT	9 759	2 118	11 877
Nombre de décisions favorables	**9 304**	**2 003**	**11 307**
Nombre de refus	455	115	570

Source : DGEFP.

2. Les aides aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail sont en partie subventionnés par des aides de l'État.

La subvention spécifique aux entreprises adaptées (EA) a remplacé au 1er janvier 2006 la subvention d'accompagnement et de développement aux ateliers protégés. Celle-ci a vocation à compenser le surcoût lié à l'emploi très majoritaire de personnes handicapées à efficience réduite. C'est une aide au fonctionnement de la structure. Elle se compose d'une base forfaitaire et d'une partie variable accordée sur critères ou sur projets et destinée à encourager la modernisation des EA. La dotation budgétaire prévue en 2012 s'élève à 40 millions d'euros. Elle était de 37 millions d'euros en 2011 (tableau 4.8).

Tableau 4.8 • **Subventions de l'État aux ateliers protégés jusqu'en 2005 et aux entreprises adaptées à partir de 2006**

En millions d'euros

Subventions d'accompagnement et de développement aux ateliers protégés			Subventions spécifiques aux entreprises adaptées						
2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
43	43	39	46	47	42	42	42	37	40

Note : la double barre indique un changement législatif, à partir de 2006 les « ateliers protégés » deviennent des « entreprises adaptées ». Source : DGEFP.

Depuis 2006, la GRTH versée aux ateliers protégés a également été supprimée. Désormais, sous certaines conditions, les entreprises adaptées perçoivent, pour chaque travailleur handicapé employé et orienté vers le marché du travail par la CDAPH, une aide au poste forfaitaire, versée par l'État. Elle a pour but d'aider les entreprises adaptées à garantir une rémunération minimale égale au Smic à ses salariés handicapés. Le montant de l'aide au poste a été fixé, par décret, à 80 % du Smic brut. En 2006, les aides au poste étaient au nombre de 19 225 en équivalent temps plein. En 2012, 20 536 aides au poste sont inscrites en loi de finances (LFI).

C • Les autres éléments en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

1. Les aides du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

Les aides de l'Agefiph en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées se divisent en trois grandes thématiques : l'insertion et le maintien dans l'emploi, la préparation à l'emploi et la formation de la personne handicapée et la compensation du handicap (tableau 4.9). En 2011, leur nombre s'établit à plus de 197 000, soit une baisse de 14 % par rapport à 2010. Cette baisse est due principalement aux mesures de régulations opérées en 2010 dans le but de respecter leur budget voté.

C'est le nombre d'aides en termes de préparation à l'emploi et la formation de la personne handicapée qui a le plus baissé en 2011 (-29 %), notamment celui des aides relatives à la « mobilisation, remise à niveau », la « formation pré-qualifiante, qualifiante ou professionnalisante » et au « bilan et orientation professionnelle ». En 2011, la « mobilisation, remise à niveau » correspond à l'intervention la plus fréquente.

Par ailleurs, les placements aidés correspondent au volume le plus élevé des aides en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi (67 % en 2011). Si leur nombre n'a que très légèrement baissé par rapport à 2010 (-1 %), la part des placements durables (CDI ou CDD de 12 mois et plus) a nettement diminué : ils représentent ainsi 40 % des placements aidés en 2011, après 48 % en 2010 (tableau 4.9).

Tableau 4.9 • **Répartition du nombre d'aides et appuis de l'Agefiph bénéficiant aux personnes handicapées**

	2007	2008	2009	2010	2011	Évolution 2011/2010 (en %)	Évolution 2011/2007 (en %)
Insertion et maintien dans l'emploi							
Placements aidés par l'Agefiph (hors alternance)	64 123	65 750	57 213	67 625	66 563	-2	4
dont : placements durables (CDI ou CDD de 12 mois et plus) (en %)	*60*	*55*	*54*	*48*	*40*	-	-
Maintiens aidés par l'Agefiph	9 083	12 089	12 322	16 481	17 706	7	95
Création d'activité	2 996	3 067	3 196	3 184	2 494	-22	-17
Vie au travail	-	640	1 702	2 826	1 150	-59	-
Sortie CRP : prime au reclassement	-	-	-	-	589	-	-
Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)	8 193	8 006	9 041	9 474	10 449	10	28
Total	**84 395**	**89 552**	**83 474**	**99 590**	**98 951**	**-1**	**17**
Préparation à l'emploi et formation de la personne handicapée							
Contrats d'apprentissage	1 821	2 022	2 158	2 495	2 563	3	41
Contrats de professionnalisation	1 444	1 705	1 804	3 029	2 618	-14	81
Mobilisation, remise à niveau	24 420	23 495	30 022	29 301	20 147	-31	-17
Formation pré-qualifiante, qualifiante ou professionnalisante	15 093	18 565	25 863	21 920	15 134	-31	0
Bilan et orientation professionnelle	22 807	23 964	22 292	16 043	12 276	-23	-46
Appui projet	-	1 556	3 771	8 390	5 823	-31	-
Accompagnement à la mobilisation vers l'emploi	1 882	1 515	4 297	5 591	3 796	-32	102
Aide au permis de conduire	144	1 228	2 021	2 325	1 020	-56	608
Formation dans l'emploi	4 588	4 747	5 456	5 410	3 558	-34	-22
Total	**72 199**	**78 797**	**97 684**	**94 504**	**66 935**	**-29**	**-7**
Compensation du handicap							
Aides humaines, aides techniques, aides à la mobilité	6 370	7 424	8 542	10 127	9 289	-8	46
Appuis par opérateurs spécifiques	13 739	14 203	14 507	16 186	15 330	-5	12
Accessibilité des situations de travail	3 983	4 627	75 431	6 683	6 568	-2	65
Aménagement du temps de travail	-	-	235	893	-	-	-
Rapprochement milieu ordinaire / milieu protégé	408	337	152	213	268	26	-34
Total	**24 500**	**26 591**	**28 867**	**34 102**	**31 455**	**-8**	**28**
Ensemble des interventions	**181 094**	**194 940**	**210 025**	**228 196**	**197 341**	**-14**	**9**

Source : Agefiph, rapport d'activité 2011.

Le nombre d'aides de compensation du handicap a baissé de 8 % en 2011, après une forte hausse en 2010 (+18 %). Les « appuis par opérateurs spécifiques » représentent la part la plus élevée de ce type d'interventions et ont diminué de 5 % en 2011.

2. Le réseau Cap emploi

Cap emploi est un réseau national de cent trois organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Présents dans chaque département, les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi. Ce service est financé par l'Agefiph, le FIPHFP et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes.

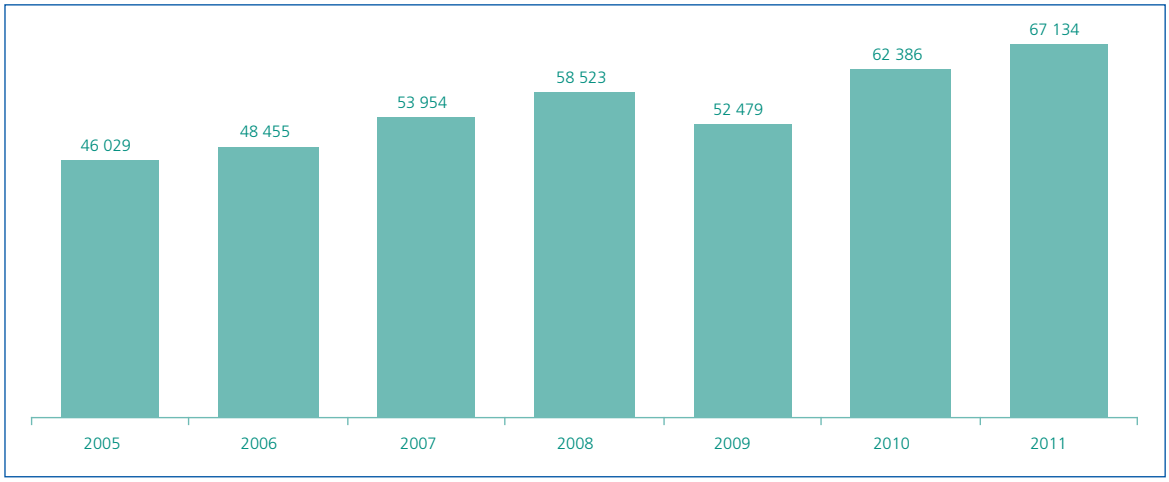
En 2011, le réseau Cap emploi a contribué à 67 134 recrutements de travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus (dont alternance), soit une progression de 8 % par rapport à 2010 (tableau 4.10), représentant près de 4 700 embauches supplémentaires (graphique 4.1). La hausse des recrutements a concerné les employeurs privés et publics (respectivement +7 % et +12 %). Si en 2011, le nombre de CDI (18 279, soit 27 % de l'ensemble des contrats) a progressé de 8 % par rapport à 2010, les CDD de 12 mois et plus ont fortement chuté (-26 %). Les embauches en contrats de courte durée (moins de six mois) représentent près de 40 % des placements, (dont les deux tiers sont des contrats de moins de trois mois). Ainsi, les contrats de courte durée (moins de six mois) connaissent la plus forte progression (+22 %). Comme en 2010, 56 % des embauches en CDI recensées par Cap emploi ont donné lieu au versement d'une prime de l'Agefiph.

Tableau 4.10 • **Type de contrat des personnes placées par le réseau Cap emploi**

	2010	2011	Évolution 2011/2010 (en %)
CDI	16 941	18 279	8
CDD> 12 mois	10 903	8 021	-26
6 mois ≤CDD< 12 mois	13 067	15 036	15
3 mois ≤CDD< 6mois	7 244	8 443	17
CDD< 3 mois	14 231	17 355	22
Total	**62 386**	**67 134**	**8**

Source : Agefiph, rapport d'activité 2011.

Graphique 4.1 • **Évolution du nombre de placements Cap emploi**



Source : Cap emploi

Fin décembre 2011 *(1)*, le nombre de personnes handicapées accompagnées par les Cap emploi s'élevait à 159 987, soit une augmentation de 1 % en un an. 87 533 nouvelles personnes handicapées ont été prises en charge en 2011 (dont 86 % sont inscrites à Pôle emploi), soit une diminution de 12 % par rapport à l'année précédente. Cette diminution concerne tous les publics handicapés, sans distinction d'âge, de niveau de formation ou de type de handicap.

(1) Source : Agefiph, rapport d'activité 2011.

3. Les aides du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Le FIPHFP a pour mission de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et d'aider leur maintien dans l'emploi.

Les aides aux employeurs se décomposent en deux grandes catégories ;

- des aides ponctuelles qui peuvent se décliner en adaptations des postes de travail, actions de formation des travailleurs handicapés, actions de sensibilisation des personnels, etc. ; elles sont financées au cas par cas et peuvent bénéficier à tous les employeurs publics, y compris ceux qui emploient moins de 20 agents en équivalent temps plein.
- des conventions pluriannuelles ; ce sont des conventions proposées aux employeurs ayant pour objectif la mise en place d'une politique d'emploi des personnes handicapées visant le taux des 6 % fixé par la loi.

En 2010, 2 676 aides ponctuelles ont été versées aux employeurs, contre 2 076 en 2009 (tableau 4.11). Le nombre d'aides ponctuelles relatives aux aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte) d'une part, et à l'amélioration des conditions de vie et de l'insertion professionnelle d'autre part, représentent à lui seul 52 % de l'ensemble des aides ponctuelles. En 2010, ces aides se sont établies respectivement à 1621 (après 587 en 2009) et 1562 (après 693 en 2009).

Tableau 4.11 • **Nombre d'aides ponctuelles versées par le FIPHFP à l'ensemble des trois fonctions publiques**

Type de dispositif	2008	2009	2010	Total
Aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte)	433	601	587	1 621
Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	197	296	407	900
Formation et information des travailleurs handicapés	127	213	393	733
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	314	555	693	1 562
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	4	38	38	80
Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	192	306	257	755
Dépenses d'études	24	48	63	135
Contrat d'apprentissage	-	19	187	206
CAE	-	-	43	43
Étudiants, élèves	-	-	5	5
Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'état (Pacte)	-	-	3	3
Total	**1 291**	**2 076**	**2 676**	**6 043**

Source : FIPHFP, rapport annuel d'activité 2010.

En 2010, c'est la fonction publique territoriale qui a perçu la part la plus importante de ces aides (tableau 4.12). Cette part a nettement baissé dans la fonction publique d'État, principalement en lien avec la forte progression des conventions pluriannuelles passées entre ses établissements et le FIPHFP.

En 2010 *(2)*, 62 conventions ont été signées avec des employeurs publics et des centres de gestion de la fonction publique territoriale, pour un total d'engagements pluriannuels de 34 millions d'euros. L'ensemble des conventions signées depuis la création du fonds permettent de couvrir, à la fin de 2010, plus de 3,2 millions des effectifs de la fonction publique. Ces conventions portent sur des objectifs de 15 000 recrutements et 18 200 maintiens dans l'emploi de travailleurs handicapés par les employeurs concernés.

Tableau 4.12 • **Répartition du montant des aides ponctuelles du FIPHFP dans les trois fonctions publiques**

En %

	2008	2009	2010
Fonction publique de l'État	66	47	20
Fonction publique hospitalière	9	16	21
Fonction publique territoriale	25	37	59

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation d'emploi.

Source : FIPHFP, rapport annuel d'activité 2010.

(2) Selon le rapport annuel d'activité 2010 du FIPHFP.

Encadré 4.2

Dispositif juridique

Pour la reconnaissance de lourdeur du handicap

- Article 208 de la loi de finances 2011 (JO du 30 décembre 2010)

Pour les entreprises adaptées

- Articles L. 5213-13 à L. 5213-19, R. 5213-62 à R. 5213-76 et D. 5213-77 à D. 5213-86 du Code du travail.
- Arrêté du 13 février 2006 relatif aux critères d'efficience réduite ouvrant droit aux aides de l'État dans les entreprises adaptées (JO du 14 février 2006).
- Arrêté du 13 février 2006 relatif aux conditions d'attribution de la subvention spécifique aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile (JO du 14 février 2006).
- Circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006 relative aux entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

Pour les établissements ou services d'aide par le travail

- Articles L. 243-4 à L. 243-6, L. 311-4, L. 312-1, L. 344-2 à L. 344-6 du Code de l'action sociale et des familles.
- Articles R. 243-1 à R. 243-13 et R. 344-16 à R. 344-21 du Code de l'action sociale et des familles.

Pour en savoir plus

… sur les contrats aidés

Bahu M. (2011), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2010 *(3)* : maintien des entrées à un haut niveau pour soutenir un emploi encore fragilisé par la crise », *Dares Analyses* n° 085, novembre.

Bahu M., avec la collaboration de Fendrich Y. (2011), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2009 : hausse importante des entrées pour lutter contre la crise », *Dares Analyses* n° 018, mars.

Site internet : http://www.travail-emploi.gouv.fr, rubrique Etudes, recherche, statistiques de la Dares/Politique de l'emploi et formation professionnelle

… sur l'aide à la poste

Site internet : http://www.agefiph.fr
http://www.travail-emploi.gouv.fr, rubrique Informations pratiques/fiches-pratiques/travailleurs-handicapes

… sur les aides aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Site internet : http://www.travail-emploi.gouv.fr, rubrique Informations pratiques/fiches-pratiques/travailleurs-handicapes

… sur les aides de l'Agefiph

Site internet : http://www.agefiph.fr

… sur les aides du FIPHFP

Site internet : http://www.fiphfp.fr

Glossaire

AAH	Allocation aux adultes handicapés
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AP	Atelier protégé
ASP	Agence de services et de paiement
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ARS	Agence régionale de santé
AT-MP	Accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles
BOETH	Bénéficiaire (potentiel) de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAT	Centre d'aide par le travail
CAV	Contrat d'avenir
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDES	Commission départementale d'éducation spéciale
CDTD	Centre de distribution de travail à domicile
CES	Contrat emploi-solidarité
CIE	Contrat initiative emploi
CI	Carte d'invalidité
CI-RMA	Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNASEA	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CUI	Contrat unique d'insertion
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi
CUI-CIE	Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi rénové
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DASS	Direction de l'action sanitaire et sociale
DDASS	Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGAFP	Direction générale de l'administration de la fonction publique
DGAS	Direction générale de l'action sociale
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DRASS	Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EA	Entreprise adaptée
EPSR	Équipement de préparation et de suite au reclassement
ESAT	Établissement ou service d'aide par le travail
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GRTH	Garantie de ressources des travailleurs handicapés
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
ORP	Orientation professionnelle
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PE	Pôle emploi
PI	Pension d'invalidité
RLH	Reconnaissance de lourdeur du handicap
RMI	Revenu minimum d'insertion
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
UT	Unité territoriale

Liste des tableaux

Tableau 1.1 • **Répartition de la population selon l'âge, le sexe et la déclaration de handicap**

Tableau 1.2 • **Répartition de la population handicapée selon le niveau de formation, le sexe et la déclaration de handicap**

Tableau 1.3 • **Répartition des personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap par sexe, âge et niveau de formation**

Tableau 1.4 • **Nombre de demandes déposées annuellement**

Tableau 1.5 • **Nombre de décisions prises annuellement**

Tableau 1.6 • **Évolution du nombre de victimes d'accidents du travail atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'incapacité au cours de l'année**

Tableau 1.7 • **Évolution du nombre de victimes de maladies professionnelles atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'incapacité au cours de l'année**

Tableau 1.8 • **Caractéristiques individuelles des victimes d'accident du travail potentiellement bénéficiaires de l'obligation d'emploi au cours de l'année**

Tableau 1.9 • **Caractéristiques individuelles des victimes de maladies professionnelles bénéficiaires potentiels de l'obligation d'emploi au cours de l'année**

Tableau 1.10 • **Nombre de pensions en cours au 31 décembre de chaque année selon la catégorie de la pension**

Tableau 1.11 • **Pensions militaires d'invalidité attribuées au titre de 2009 réparties par conflits et catégories de bénéficiaires**

Tableau 1.12 • **Ensemble des pensions militaires d'invalidité en cours en 2008 et 2009, par conflits et catégories de bénéficiaires**

Tableau 1.13 • **Titulaires de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre selon l'âge au 31 décembre 2008 et 2009**

Tableau 1.14 • **Nombre de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre mises en paiement du 31 décembre 1997 au 31 décembre 2009**

Tableau 1.15 • **Structure par activité selon la définition du handicap en 2008**

Tableau 1.16 • **Taux d'activité, de chômage et d'emploi selon la définition du handicap en 2008**

Tableau 1.17 • **Caractéristiques individuelles de la population inactive en 2008 (personnes handicapées et ensemble de la population)**

Tableau 2.1 • **Caractéristiques individuelles des personnes handicapées en emploi en 2008**

Tableau 2.2 • **Qualification et secteur d'activité des personnes handicapées en emploi en 2008**

Tableau 2.3 • **Statut dans l'emploi des personnes handicapées en emploi en 2008**

Tableau 2.4 • **Nature du contrat et durée du travail des personnes handicapées en emploi en 2008**

Tableau 2.5 • **Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements assujettis de 2006 à 2010**

Tableau 2.6 • **Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2010, selon le type de reconnaissance**

Tableau 2.7 • **L'ancienneté dans l'établissement des salariés bénéficiaires de l'OETH**

Tableau 2.8 • **Les embauches des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis**

Tableau 2.9 • **Répartition des établissements assujettis selon les modalités de réponse à l'obligation d'emploi**

Tableau 2.10 • **Contribution nette collectée par l'Agefiph au titre des années 2002 à 2010 (en millions d'euros)**

Tableau 2.11 • **Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein**

Tableau 2.12 • **Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la taille et selon le secteur d'activité de l'établissement en 2010**

Tableau 2.13 • **Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la région dans les établissements sans accord spécifique à l'OETH en 2010**

Tableau 2.14 • **Modalités de réponse à la loi dans les trois fonctions publiques au 1er janvier 2010**

Tableau 2.15 • **Évolution des taux d'emploi légal et direct dans les trois fonctions publiques**

Tableau 2.16 • **Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en emploi dans les trois versants de la fonction publique par sexe, âge, catégorie hiérarchique au 1er janvier 2010**

Tableau 2.17 • **Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État au 1er janvier 2010, selon la catégorie de reconnaissance**

Tableau 2.18 • **Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale au 1er janvier 2010, selon la catégorie de reconnaissance**

Tableau 2.19 • **Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière au 1er janvier 2010, selon la catégorie de reconnaissance**

Tableau 2.20 • **Évolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées**

Tableau 2.21 • **Nombre d'Esat et nombre de places par région aux 1ers janvier 2008 et 2011**

Tableau 3.1 • **Taux de chômage des populations handicapées et de l'ensemble de la population selon le sexe et l'âge**
Tableau 3.2 • **Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi en juin 2012**
Tableau 3.3 • **Personnes handicapées selon la reconnaissance administrative du handicap en juin 2012**
Tableau 3.4 • **Demandeurs d'emploi handicapés par région en juin 2012**
Tableau 3.5 • **Caractéristiques des entrées à Pôle emploi en juin 2012**
Tableau 3.6 • **Demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en juin 2012 selon leur niveau de formation et leur qualification**
Tableau 3.7 • **Demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en juin 2012 selon le type de reconnaissance administrative du handicap**
Tableau 3.8 • **Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi handicapés sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012**
Tableau 3.9 • **Demandeurs d'emploi handicapés sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012 selon leur niveau de formation et leur qualification**
Tableau 3.10 • **Demandeurs d'emploi handicapés sortis des listes de Pôle emploi en juin 2012 selon le type de reconnaissance administrative du handicap**

Tableau 4.1 • **Évolution du nombre et de la part de travailleurs handicapés embauchés en contrat aidé du secteur marchand**
Tableau 4.2 • **Évolution du nombre et de la part de travailleurs handicapés embauchés en contrat aidé du secteur non marchand**
Tableau 4.3 • **Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur marchand en 2010**
Tableau 4.4 • **Caractéristiques des nouveaux contrats aidés du secteur marchand signés en 2010**
Tableau 4.5 • **Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand signés en 2010**
Tableau 4.6 • **Caractéristiques des nouveaux contrats aidés du secteur non marchand signés en 2010**
Tableau 4.7 • **Nombre de décisions favorables de reconnaissance de lourdeur du handicap accordées par les unités territoriales en 2009**
Tableau 4.8 • **Subventions de l'État aux ateliers protégés jusqu'en 2005 et aux entreprises adaptées à partir de 2006**
Tableau 4.9 • **Répartition du nombre d'aides et appuis de l'Agefiph bénéficiant aux personnes handicapées**
Tableau 4.10 • **Type de contrat des personnes placées par le réseau Cap emploi**
Tableau 4.11 • **Nombre d'aides ponctuelles versées par le FIPHFP à l'ensemble des trois fonctions publiques**
Tableau 4.12 • **Répartition du montant des aides ponctuelles du FIPHFP dans les trois fonctions publiques**

Table des graphiques

Graphique 1.1 • **Répartition des demandes adultes déposées en 2010 dans un échantillon de 70 MDPH**
Graphique 2.1 • **Niveaux de qualification des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés du champ de l'OETH en 2010**
Graphique 3.1 • **Évolution du nombre des demandeurs d'emploi (en glissement annuel)**
Graphique 3.2 • **Évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés par type de reconnaissance**
Graphique 4.1 • **Évolution du nombre de placements Cap emploi**

Liste des cartes

Carte 2.1 • **Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein par région en 2010**
Carte 2.2 • **Part des unités bénéficiaires au sens de la loi dans l'obligation totale par région en 2010**
Carte 2.3 • **Distribution par région des personnes accueillies au 1er janvier 2011 en établissement ou service d'aide par le travail**

Liste des encadrés

Encadré 1.1 • **Deux définitions retenues pour décrire la population handicapée en France**
Encadré 1.2 • **La population des personnes reconnues handicapées par l'administration : comparaison des estimations**
Encadré 1.3 • **Le rôle des CDAPH**
Encadré 1.4 • **L'entrée dans le handicap pour les victimes d'accident du travail et de maladies professionnelles**
Encadré 1.5 • **L'attribution de la pension d'invalidité**
Encadré 1.6 • **L'activité du service des pensions du ministère en charge de l'économie et des finances**

Encadré 2.1 • **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public à caractère industriel et commercial**
Encadré 2.2 • **Révision des séries statistiques issues des déclarations administratives de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**
Encadré 2.3 • **Deux indicateurs de l'emploi direct des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis**
Encadré 2.4 • **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques**
Encadré 2.5 • **L'emploi des travailleurs handicapés en entreprise adaptée**
Encadré 2.6 • **Les établissements et services d'aide par le travail (anciens centres d'aide par le travail)**

Encadré 3.1 • **Les catégories de demandes d'emploi**
Encadré 3.2 • **Les modalités d'attribution des reconnaissances en qualité de travailleur handicapé (RQTH)**

Encadré 4.1 • **Le contrat unique d'insertion (CUI)**
Encadré 4.2 • **Dispositif juridique**