



Cornell University  
ILR School

Cornell University ILR School  
**DigitalCommons@ILR**

---

GLADNET Collection

Gladnet

---

12-2005

# L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus - bilan de l'année 2005

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

Follow this and additional works at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>

Thank you for downloading an article from DigitalCommons@ILR.

Support this valuable resource today!

---

This Article is brought to you for free and open access by the Gladnet at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in GLADNET Collection by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact [hlmdigital@cornell.edu](mailto:hlmdigital@cornell.edu).

---

## L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus - bilan de l'année 2005

### **Abstract**

2005 est la dernière année d'application de la loi du 10 juillet 1987 sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Dans le secteur privé et public à caractère industriel et commercial, 101 000 établissements de 20 salariés et plus sont assujettis à cette loi. Ils ont employé 252 000 salariés ayant une reconnaissance administrative de leur handicap en 2005. Mesurés en équivalents-emplois à temps plein, les travailleurs handicapés représentent 2,7 % des salariés de ces établissements et 4,5 % des effectifs assujettis en termes d'« unités bénéficiaires » mesurées selon les critères de la loi. Le nombre de travailleurs handicapés a augmenté de 3 % en 2005. Cette augmentation reflète la croissance des recrutements de travailleurs handicapés. Par ailleurs, le maintien en emploi de salariés devenus handicapés et les nouvelles reconnaissances demandées par des salariés déjà handicapés et attribuées par les services administratifs compétents expliquent aussi en partie cette hausse. Globalement, l'emploi direct reste la principale modalité de réponse à la loi. En termes d'« unités bénéficiaires », il représente 60 % de l'obligation, comme l'année passée. Cependant, en 2005, les travailleurs handicapés sont plus souvent que par le passé employés à temps partiel ou sur contrat à durée déterminée. Les accords spécifiques pour l'insertion des travailleurs handicapés sont de plus en plus choisis pour répondre à l'obligation légale : 6,7 % des établissements en 2005, contre 5,0 % en 2002.

### **Comments**

French Language Document courtesy of CTNERHI

# Première Synthèses

## Informations

### L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 20 SALARIÉS OU PLUS :

bilan de l'année 2005

2005 est la dernière année d'application de la loi du 10 juillet 1987 sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Dans le secteur privé et public à caractère industriel et commercial, 101 000 établissements de 20 salariés et plus sont assujettis à cette loi. Ils ont employé 252 000 salariés ayant une reconnaissance administrative de leur handicap en 2005.

Mesurés en équivalents-emplois à temps plein, les travailleurs handicapés représentent 2,7 % des salariés de ces établissements et 4,5 % des effectifs assujettis en termes d'« unités bénéficiaires » mesurées selon les critères de la loi.

Le nombre de travailleurs handicapés a augmenté de 3 % en 2005. Cette augmentation reflète la croissance des recrutements de travailleurs handicapés. Par ailleurs, le maintien en emploi de salariés devenus handicapés et les nouvelles reconnaissances demandées par des salariés déjà handicapés et attribuées par les services administratifs compétents expliquent aussi en partie cette hausse.

Globalement, l'emploi direct reste la principale modalité de réponse à la loi. En termes d'« unités bénéficiaires », il représente 60 % de l'obligation, comme l'année passée. Cependant, en 2005, les travailleurs handicapés sont plus souvent que par le passé employés à temps partiel ou sur contrat à durée déterminée. Les accords spécifiques pour l'insertion des travailleurs handicapés sont de plus en plus choisis pour répondre à l'obligation légale : 6,7 % des établissements en 2005, contre 5,0 % en 2002.

En 2005, 252 200 personnes handicapées salariées dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (tableau 1). Ces effectifs continuent de croître : +3,0 % sur un an, après +4,5 % en 2004. Le volume relativement important des embauches (17 500) explique en partie cette augmentation. Toutefois, un certain nombre de travailleurs maintenus en emploi à la suite d'un problème de santé ou d'un handicap ont également obtenu une reconnaissance administrative de travailleur handicapé.

Comptabilisés au prorata de leur durée de travail, les travailleurs handicapés représentent en 2005, comme en 2004, 2,7 % de l'effectif total des salariés des établissements concernés par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les 252 200 travailleurs handicapés représentent 220 400 équiva-

lents-emplois à temps plein et 339 400 « unités bénéficiaires » lorsque l'on prend en compte les majorations prévues par la loi pour handicaps lourds, conditions d'âge ou d'autres raisons (encadré 1). Un salarié handicapé compte ainsi, en moyenne, pour 1,35 « unité bénéficiaire » (tableau 1). Le total des « unités bénéficiaires » décomptées à partir des personnes handicapées réellement employées atteint au moins le quota d'obligation pour 40 % des établissements. Il le dépasse dans un tiers des établissements, surtout dans les petits établissements qui ne doi-

vent qu'une ou deux unités au sens de la loi. C'est le cas par exemple d'un établissement qui doit une « unité bénéficiaire » et qui emploie un travailleur handicapé à temps plein sorti d'un atelier protégé: ce dernier compte pour deux unités bénéficiaires.

Globalement, ces « unités bénéficiaires » représentent 4,5 % de l'assiette d'assujettissement, alors que la loi affiche un objectif de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés. Dans la pratique, l'obligation d'emploi est arrondie à l'unité inférieure<sup>(1)</sup>. L'objectif global à atteindre est ainsi de 405 000 unités pour un effectif d'assujettissement de 7 570 000. Les « unités bénéficiaires » représentent ainsi l'essentiel de l'obligation totale. Certaines de ces unités vont au-delà de l'obligation légale. Mais si on ne tient pas compte des dépassements de l'obligation, ce sont 60 % des unités d'obligation qui sont effectuées par l'emploi direct, 37 % par des contributions à l'Agefiph et 3 % par des unités de sous-traitance avec le milieu protégé.

### De plus en plus de seniors et de femmes parmi les salariés handicapés

Le vieillissement de la population des travailleurs handicapés se poursuit comme celui de l'ensemble des salariés: en 2005, 77 % d'entre eux ont plus de 40 ans, contre 74 % en 2002. Ce sont surtout les plus âgés qui deviennent plus nombreux: 16 % ont 55 ans ou plus en 2005, contre 13 % en 2002. À titre de comparaison, pour l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel de 20 salariés ou plus, les plus de 40 ans représentent 50 % de l'ensemble des salariés en 2005, contre 47 % en 2002, alors que la part des 55 ans ou plus augmente de manière plus limitée: 9 %, contre 8 %.

(1) - Le nombre d'unités d'obligation en fait arrondi à l'entier inférieur. Pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant :  $6\% \times 33 = 1,98$ . L'obligation est donc d'une unité, soit 3% de l'assiette (c'est le cas limite).

Source :  
Dares, DOETH  
(Déclaration  
obligatoire d'emploi  
des travailleurs  
handicapés).

Source :  
Dares, DOETH  
(Déclaration  
obligatoire d'emploi  
des travailleurs  
handicapés).

Tableau 1  
Chiffres-clés 2002-2005  
sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés  
En Milliers

	2002	2003	2004	2005
Établissements assujettis .....	98 400	98 800	99 400	101 300
A Salariés handicapés employés en cours d'année .....	231,5	234,3	244,8	252,2
A1 Dont salariés embauchés l'année en cours .....	14,2	14,1	15,6	17,5
A2 Pourcentage de salariés handicapés embauchés l'année en cours (%) .....	6,1	6,0	6,4	6,9
B Effectif total salarié ETP* .....	8 082,9	8 011,0	8 071,0	8 059,2
C dont emplois à conditions d'aptitude particulières .....	463,4	476,0	508,1	491,8
D Assiette d'assujettissement .....	7 619,5	7 535,0	7 562,9	7 567,4
E Salariés handicapés (en ETP)* .....	207,0	207,9	215,1	220,4
F Total des « unités bénéficiaires de salariés handicapés » .....	318,1	318,1	331,4	339,4
F / A « Unités bénéficiaires » par salarié handicapé .....	1,37	1,36	1,35	1,35
F / D Taux d'emploi des « unités bénéficiaires » (en %) .....	4,17	4,22	4,38	4,49
E / B Taux d'emploi réel (en %) .....	2,56	2,60	2,67	2,73

\* Équivalent-emplois à temps plein.

Champ : France entière, hors France-Télécom.

La répartition des travailleurs handicapés selon la catégorie socioprofessionnelle est stable: près d'un sur deux est ouvrier, un sur cinq occupe un emploi de cadre ou une profession intermédiaire (tableau 2). Par rapport à leurs collègues valides, les travailleurs handicapés sont plus souvent des ouvriers et moins souvent sur des postes de cadres ou de professions intermédiaires. Un quart d'entre eux occupe des postes d'employés.

La population handicapée se féminise mais reste majoritairement plus masculine que celle des salariés du secteur concurrentiel (tableau 2). Ainsi, 36 % des travailleurs handicapés sont des femmes en 2005, contre 32 % en 2002. Parmi l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel de 20 salariés ou plus, la part des femmes continue également d'augmenter, mais moins rapidement: 38 % en 2002, 39 % en 2005. La tertiarisation de l'économie contribue à expliquer la féminisation crois-

sante du salariat, comme celle de la population des travailleurs handicapés. Les emplois industriels, en perte de vitesse dans l'ensemble du secteur concurrentiel, restent néanmoins sur-représentés dans la population handicapée avec 38 % des emplois.

De plus en plus souvent, les travailleurs handicapés ont une durée d'emploi courte, qu'ils travaillent à temps partiel ou sur un contrat à durée déterminée. C'est particulièrement net pour les salariés qui ont un contrat à durée déterminée: plus de 50 % d'entre eux ont travaillé moins d'un mi-temps en équivalent-emplois à temps plein sur l'année, contre 43 % en 2002. Parallèlement, les travailleurs handicapés en CDI à temps plein sont de moins en moins nombreux: 72 % en 2005 contre 76 % en 2002 (tableau 6). Et si globalement, les travailleurs handicapés sont à 94 % en CDI, les embauches se font une fois sur deux en CDD, contre 41 % en 2002.

Tableau 2  
Quelques données structurelles concernant les travailleurs handicapés (2002 à 2005)  
En pourcentage

	2002	2003	2004	2005
Part des femmes .....	32	33	35	36
Part des 40 ans ou plus .....	74	75	76	77
Part des personnes reconnues travailleurs handicapés par la Cotorep .....	62	63	65	66
Part des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles .....	27	25	23	22
Part des ouvriers .....	53	54	53	52
Part des cadres et professions intermédiaires .....	21	20	20	20
Part des emplois industriels .....	42	40	38	38

\* - Équivalent-emplois à temps plein.

Champ : France entière, hors France-Télécom.

## LA LOI DU 10 JUILLET 1987

La loi du 10 juillet 1987 fait obligation aux établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leurs effectifs salariés assujettis. L'obligation est arrondie à l'entier inférieur, ce qui met l'obligation moyenne à 5,4 % de l'assiette d'assujettissement et seulement 5,0 % des effectifs totaux, y compris les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. Les bénéficiaires sont comptabilisés en équivalents-temps plein et en termes d'« unités bénéficiaires ». Elles tiennent compte de majorations potentielles selon l'âge, selon la lourdeur du handicap pour les personnes reconnues handicapées par une Cotorep, en cas de recrutement sur un contrat à durée indéterminée et en cas de formation de plus de 500 heures du bénéficiaire.

Un établissement sur six échappe à l'obligation en raison du nombre important d'emplois à conditions d'aptitudes particulières exclus de l'assiette d'assujettissement.

Pour s'acquitter de leur obligation, les établissements disposent de plusieurs modalités. Ils peuvent employer directement des personnes handicapées ou en accueillir en stage au titre de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'effectif total salarié. Ils peuvent, dans la limite de 50 % de leur obligation, participer à l'emploi des travailleurs handicapés de façon indirecte en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec les entreprises du secteur protégé. Si ces modalités ne suffisent pas à s'acquitter de l'obligation, les unités dites « manquantes » sont alors dues à l'Association de la Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (Agefiph) sous forme d'une contribution financière. Les établissements assujettis peuvent par ailleurs conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement spécifique à l'emploi des personnes handicapées. Les accords sont en général signés pour une période de trois ans, période pendant laquelle l'établissement adapte ses infrastructures et s'organise pour recruter des travailleurs handicapés. La contribution due sert à financer les plans d'actions contenus dans l'accord.

fois des mutilés de guerre et assimilés, qui obtiennent leur reconnaissance administrative auprès d'un régime de sécurité sociale ou d'assurance-maladie. Les titulaires d'une pension d'invalidité sont majoritairement des femmes (58 %). Ils occupent le plus souvent des postes d'employés ou de professions intermédiaires (dans 61 % des cas).

### L'emploi direct de travailleurs handicapés est plus fréquent dans les grands établissements, et dans les secteurs de l'industrie et de la construction

Pour s'acquitter de leur obligation, les établissements peuvent employer directement des personnes handicapées, ou indirectement en passant des contrats de sous-traitance avec des entreprises du secteur protégé. Ils peuvent aussi verser une contribution financière à l'Agefiph, (Association de la Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées). Enfin, ils peuvent signer un accord spécifique pour l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre de la

### Deux tiers des travailleurs handicapés sont reconnus comme tels par les Cotorep

Dans le secteur concurrentiel assujetti à la loi, 166 000 salariés, soit deux tiers des travailleurs handicapés, bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par les Cotorep (tableau 3). Cette reconnaissance administrative permet d'être embauché ou maintenu en emploi en faisant partie du quota officiel de « travailleurs

handicapés » exigé par la loi (encadré 1). Ainsi en est-il, par exemple, de certains accidents et problèmes de santé non liés au travail.

Par ailleurs, 54 000 personnes, soit 22 % des travailleurs handicapés, sont d'anciennes victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle. C'est une population très majoritairement masculine (82 %) et ouvrière (59 %). Enfin, 32 000 travailleurs handicapés sont des pensionnés d'invalidité et par-

Tableau 3

#### Les travailleurs handicapés, selon le secteur d'activité et le type de reconnaissance du handicap (en %)

	Agriculture	Construction	Industrie	Commerce et services	Transport	Ensemble des travailleurs handicapés	Ensemble (effectifs)
Cotorep.....	63	40	61	71	59	66	165 500
Victimes d'accident du travail et maladie professionnelle	33	52	28	14	31	22	54 300
Invalides pensionnés et autres .....	4	8	11	15	10	12	32 400
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>252 200</b>
<b>Ensemble (effectifs).....</b>	<b>1 400</b>	<b>9 800</b>	<b>94 800</b>	<b>135 100</b>	<b>11 100</b>	<b>252 200</b>	

Source : Dares, DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

Champ : France entière, hors France-Télécom.

Tableau 4

#### Les établissements assujettis, selon les modalités de réponse à l'obligation légale en 2005

En pourcentage

Modalités de réponse à l'obligation	Tous établissements assujettis	Par secteur				Par taille d'établissement		
		Construction	Commerce et services	Industrie	Transport	20 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés ou plus
Travailleurs handicapés seulement .....	31,1	48,8	28,4	33,9	32,4	35,4	25,9	16,7
Travailleurs handicapés + sous-traitance .....	6,9	6,8	4,8	12,1	6,6	5,0	8,8	14,7
Travailleurs handicapés + sous-traitance + Agefiph .....	8,0	5,5	6,2	13,1	7,9	2,5	14,5	28,2
Travailleurs handicapés + Agefiph.....	13,8	13,9	13,8	12,9	18,6	7,5	24,3	20,7
<b>Emploi direct de travailleurs handicapés (total) ..</b>	<b>59,8</b>	<b>75,0</b>	<b>56,2</b>	<b>72,0</b>	<b>65,5</b>	<b>50,5</b>	<b>63,5</b>	<b>80,3</b>
Agefiph seulement.....	27,0	21,4	31,2	18,4	22,4	36,0	14,7	3,0
Agefiph + sous-traitance .....	6,5	3,6	6,4	7,6	4,5	7,8	5,2	1,2
<b>Aucun travailleur handicapé (total).....</b>	<b>33,5</b>	<b>25,0</b>	<b>37,6</b>	<b>26,0</b>	<b>26,9</b>	<b>43,8</b>	<b>19,9</b>	<b>4,2</b>
<b>Accords * .....</b>	<b>6,7</b>	<b>0,0</b>	<b>9,1</b>	<b>2,0</b>	<b>7,6</b>	<b>5,7</b>	<b>6,6</b>	<b>15,5</b>
<b>TOTAL .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Sous total avec recours à la sous-traitance.....</i>	<i>21,4</i>	<i>15,9</i>	<i>17,4</i>	<i>32,8</i>	<i>19,0</i>	<i>15,3</i>	<i>28,5</i>	<i>44,1</i>

Source : Dares, DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

\* Les établissements ayant signé un accord 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 ils sont isolés des autres établissements car ils ne sont pas contrôlés avant le terme de l'accord.

Champ : France entière, hors France-Télécom.

Tableau 5

**Réponses à la loi par l'emploi direct de travailleurs handicapés en 2005 : deux indicateurs**

	Part de l'emploi direct dans l'obligation totale (%) *	Total salariés ETP (1) (A)	Travailleurs handicapés ETP (1) (B)	Taux d'emploi réel de travailleurs handicapés (1) (B / A)
<b>Ensemble</b> .....	<b>60</b>	<b>8 059 200</b>	<b>220 400</b>	<b>2,7</b>
<b>Selon la taille</b>				
20 à 49 salariés .....	50	2 095 300	48 900	2,3
50 à 99 salariés .....	57	1 484 300	37 700	2,5
100 à 199 salariés .....	61	1 464 500	41 200	2,8
200 à 499 salariés .....	65	1 542 500	45 000	2,9
500 salariés et plus .....	67	1 472 600	47 700	3,2
<b>Selon le secteur d'activité</b>				
Agriculture .....	64	44 700	1 200	2,7
Construction .....	70	361 700	9 450	2,6
Industrie .....	70	2 635 500	86 800	3,3
Commerce et services .....	54	4 521 700	112 750	2,5
Transport .....	60	495 600	10 200	2,1

\* - En termes d'unités bénéficiaires, hors dépassement des unités d'obligation d'emploi.

(1) Effectifs en équivalent-emplois à temps plein.

Lecture : dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 60 % de l'obligation en termes d'unités bénéficiaires sont effectués par de l'emploi direct.

Sur leurs 8 059 200 emplois salariés, 220 400 sont occupés par des travailleurs handicapés, soit 2,7 % de l'ensemble (en équivalents temps plein).

Champ : France entière, hors France-Télécom.

loi (encadré 1). Ces accords peuvent être signés au niveau de l'établissement, de l'entreprise, de la branche. De plus en plus d'établissements adoptent cette dernière modalité : 6,7 % en 2005 contre 5 % en 2002 et 3,7 % en 2001.

La majorité des établissements assujettis (60 %) emploient au moins un travailleur handicapé, un sur trois n'en emploie aucun (tableau 4). Les grands établissements sont les plus nombreux à employer des travailleurs handicapés : au-delà de 50 salariés, trois sur quatre le font, contre la moitié des établissements de 20 à 49 salariés. Toutefois, lorsqu'ils emploient des travailleurs handicapés, les grands établis-

sements combinent souvent l'emploi direct avec la sous-traitance et surtout avec une contribution à l'Agefiph, alors que pour les établissements de petite taille, l'emploi d'un ou deux travailleurs handicapés suffit à s'acquitter de l'obligation.

Il n'y a que 3 % des établissements de 200 salariés ou plus qui s'acquittent de leur obligation en versant uniquement une contribution à l'Agefiph, contre 36 % des établissements de moins de 50 salariés.

La construction est le secteur où les établissements recourent le plus à l'emploi direct

pour remplir leur obligation d'emploi : près d'un établissement sur deux n'utilise que cette modalité, et un sur quatre la combine avec d'autres modalités. L'industrie s'acquitte également de cette obligation en employant fréquemment des travailleurs handicapés, notamment à travers le maintien en emploi de salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Dans le secteur tertiaire, la contribution financière est préférée : 58 % des établissements du secteur contribuent à l'Agefiph, et 31 % n'utilisent que cette modalité de réponse à la loi.

Du point de vue des « unités bénéficiaires » selon les critères de la loi, la part de l'emploi direct est aussi la plus élevée dans l'industrie et la construction, et la moins élevée dans le commerce et les services. Elle est également d'autant plus élevée que l'établissement est de grande taille, un résultat qui reste vrai en termes de taux d'emploi en effectifs réels (tableau 5).

### Un établissement sur cinq recourt à la sous-traitance avec le milieu de travail protégé

21 % des établissements passent des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec le milieu de travail protégé. Cette pratique est plus fréquente dans les grands établissements : 44 % des établissements de 200 salariés et plus. Cependant, ententes d'« unités bénéficiaires », la conclusion de contrats avec le milieu protégé reste marginale (3 % des unités dues), même dans ces grands établissements où elle ne représente pas plus de 5 % de l'obligation. C'est dans l'industrie que le recours à la sous-traitance est le plus fréquent : 33 % des établissements de ce secteur l'utilisent, et de façon plus intensive (6 % des unités dues).

Source : Dares, DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

Tableau 6

**Profil de l'ensemble des salariés et profil des salariés handicapés dans les établissements du champ de la loi du 10 juillet 1987 en 2005**

En pourcentage

	Ensemble des salariés*	Ensemble des travailleurs handicapés**	...dont travailleurs handicapés embauchés en 2005
Part des femmes .....	39	36	40
Part des moins de 40 ans .....	49	23	54
Part des 40 à 49 ans .....	29	34	32
Part des 50 ans ou plus .....	22	43	14
Âge moyen .....	39 ans	47 ans	39 ans
Part des CDI à temps complet .....	80	72	28
Part des CDI à temps partiel .....	10	22	23
Part des CDD (+ intérim) .....	10	6	49
Part des ouvriers .....	34	52	53
Part des employés .....	23	28	36
Part dans les établissements de 20 à 49 salariés .....	28	40	52
Part dans les établissements de 50 à 199 salariés .....	34	19	22
Part dans les établissements de 200 salariés ou plus .....	38	41	26
Part dans l'industrie (sauf bâtiment) .....	32	38	24
Part dans la construction .....	6	4	3
Part dans le tertiaire (y compris transport) .....	61	57	72
<b>Effectifs totaux concernés</b> .....	<b>9 387 000</b>	<b>252 200</b>	<b>17 500</b>

\* Champ pour l'ensemble des salariés : établissements du secteur privé et semi-public de 20 salariés ou plus.

\*\* Champ pour les travailleurs handicapés : établissements du secteur privé et semi-public dont l'assiette d'assujettissement est de 20 salariés ou plus.

Sources : Insee, enquête Emploi et Dares, DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

## Les embauches et les reconnaissances de travailleurs handicapés ont augmenté en 2005

En 2005, 7 500 personnes handicapées ont été embauchées, soit 12 % de plus qu'en 2004. Elles représentent près de 7 % de l'ensemble des travailleurs handicapés. Ce sont majoritairement des hommes, des ouvriers, et des salariés nettement plus âgés que les autres personnels des établissements de 20 salariés ou plus du secteur concurrentiel (tableau 6). L'âge moyen de l'ensemble des salariés handicapés, mais aussi de ceux embauchés dans l'année, a augmenté d'un an entre 2002 et 2005. De plus en plus de travailleurs handicapés sont embauchés après 40 ans; 46 % en 2005, contre 40 % en 2002.

À 95 %, les salariés embauchés en 2005 ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par les Cotorep. Les rentes d'accidents du travail ou maladies professionnelles, les pensions d'invalidité et autres reconnaissances administratives donnant droit au bénéfice de la loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés s'obtiennent en effet en cours d'emploi, et leurs titulaires sont en fait maintenus dans leur emploi.

Selma AMIRA  
(Dares).

Encadré 2

### OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : UN NOUVEAU MODE DE CALCUL À PARTIR DE L'EXERCICE 2006.

L'obligation d'emploi a été modifiée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 qui s'applique à partir de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés de 2006.

#### Ce qui change :

- Les emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières anciennement exclus de l'assujettissement sont réintégrés à l'effectif d'assujettissement,
- la liste des catégories des bénéficiaires est élargie : d'une part, aux allocataires de l'AAH (allocation adulte handicapé), d'autre part aux titulaires de la carte d'invalidité ayant un taux d'incapacité permanente de 80 % ou plus,
- le système des « unités bénéficiaires » est supprimé. En dehors des salariés en intérim ou mis à disposition qui continuent à être comptabilisés au prorata de leur temps de travail, un bénéficiaire compte pour un s'il est présent six mois dans l'année, zéro sinon,
- les contrats passés avec le secteur de travail protégé ou les entreprises adaptées sont revalorisés de +50 % pour les contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestation de services. Dans le cas particulier des contrats de prestation de services ou de mise à disposition, la revalorisation est de +88 %.
- Les accords spécifiques dans le cadre de la loi qui pouvaient être signés au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche sont désormais possibles au niveau du groupe.
- Le calcul de la contribution Agefiph est profondément modifié :
  - 1- le tarif unitaire de la contribution Agefiph est augmenté (de +20 % à +33 % selon l'effectif de l'entreprise),
  - 2- la contribution des établissements à l'Agefiph est réduite dans les cas suivants (réductions cumulables) :
    - en fonction des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de travailleurs handicapés notamment les plus lourdement handicapés ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.
    - les établissements ayant des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières,
    - les dépenses effectuées destinées à favoriser, l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.
- La pénalité infligée pour non-respect de l'obligation d'emploi est désormais égale à la contribution due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par **1 500 fois le SMIC horaire** et ce quel que soit l'effectif total de l'entreprise, majorée de 25 %.
- Enfin, pour inciter les entreprises à employer des travailleurs handicapés, **la contribution sera calculée dès l'exercice 2009 sur 1 500 Smic horaire** pour tout établissement qui pendant plus de trois années consécutives n'a ni employé de travailleur handicapé, ni passé de contrat de sous-traitance ni signé d'accord en faveur des travailleurs handicapés. L'accueil de stagiaires de la formation professionnelle handicapés ne permet pas d'échapper à cette pénalité.

#### Pour en savoir plus :

- [1] Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées. *Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement*, Paris 2006.
- [2] Amira S., Meron M. (2004) : « L'activité professionnelle des personnes handicapées », *France Portrait Social 2004-2005*, Insee, p.173-192.
- [3] Amira S., Meron M. (2006) : « Où sont les personnes handicapées ? », actes du colloque « *Économie du handicap* » PUF, p. 105-123.
- [4] Agefiph (2006), *Rapport annuel 2006*.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité  
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.  
[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études et Statistiques)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi

et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 122 €, CEE (TTC) 129 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 127,50 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 131,60 €, supplément avion rapide : 8,05 €.

Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.