

# Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées

Édition 2009



LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,  
DE L'INDUSTRIE  
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE,  
DE LA SOLIDARITÉ  
ET DE LA VILLE

## AVANT-PROPOS

*Ce document est la troisième édition du « tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées ». Il fait suite aux éditions de 2003 et 2006 qui visaient à mettre 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 de données synthétiques sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, issues de publications souvent éparses.*

*Ce document mobilise plusieurs types de sources (enquêtes statistiques, déclarations administratives obligatoires, sources administratives de suivi de dispositifs) afin de couvrir le plus largement possible les personnes en situation de handicap et les reconnaissances administratives du handicap. Trois grands principes ont structuré l'élaboration de ce document : dresser un portrait actualisé de la population handicapée à partir des données les plus récentes ; proposer des séries rétrospectives, lorsque cela est possible, afin de retracer les évolutions ; enrichir de commentaires courts chacune des thématiques en mettant en évidence les tendances fortes émanant des tableaux.*

*Après une première section de cadrage sur les personnes en situation de handicap en France, le document détaille la situation sur le marché du travail des personnes handicapées : emploi dans le secteur privé ordinaire, dans le secteur protégé et dans la fonction publique. Le chômage des personnes handicapées y est abordé sous deux angles : le premier analyse le chômage au sens du BIT à partir de l'enquête emploi de l'Insee de 2007 ; le second décrit la population des demandeurs d'emploi handicapés à partir des fichiers administratifs de l'ANPE. Enfin, la place des personnes handicapées dans les interventions publiques est détaillée chaque fois que les données sont disponibles.*

*Depuis l'édition précédente, l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a fortement modifié l'environnement juridique et institutionnel. Ces changements ont parfois conduit à une évolution importante des sources administratives. Certaines comparaisons avec le passé doivent donc être menées avec prudence.*

**Antoine Magnier**  
**Directeur de la DARES**

## SOMMAIRE

<b>AVANT-PROPOS</b> .....	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>7</b>
<b>I - LA POPULATION HANDICAPÉE EN FRANCE</b> .....	<b>9</b>
<b>A. Perceptions du handicap en France</b> .....	<b>11</b>
<b>B. La reconnaissance administrative du handicap</b> .....	<b>14</b>
1. Synthèse sur les types de reconnaissance .....	14
2. Les personnes reconnues handicapées par les CDAPH .....	15
3. Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle .....	19
4. Les pensions d'invalidité .....	22
5. Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité .....	23
<b>C. Activité et inactivité des personnes handicapées</b> .....	<b>25</b>
<b>Pour en savoir plus...</b> .....	<b>28</b>
<b>II - L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES</b> .....	<b>29</b>
<b>A. Synthèse sur l'emploi des personnes handicapées</b> .....	<b>31</b>
<b>B. L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus</b> .....	<b>34</b>
1. Caractéristiques des salariés bénéficiaires .....	34
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 .....	41
3. La part des travailleurs handicapés dans les différentes régions .....	43
<b>C. L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique</b> .....	<b>45</b>
1. La fonction publique de l'État .....	48
2. La fonction publique territoriale .....	50
3. La fonction publique hospitalière .....	52
<b>D. Les salariés handicapés en entreprises adaptées</b> .....	<b>54</b>
<b>E. Les personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail</b> ....	<b>57</b>
<b>Pour en savoir plus...</b> .....	<b>60</b>

<b>III - LE CHOMAGE DES PERSONNES HANDICAPÉES</b> .....	61
A. Synthèse sur le chômage des personnes handicapées .....	63
B. Caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés .....	64
1. La demande d'emploi en décembre 2007 .....	64
2. L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE .....	67
3. Aspects régionaux des inscriptions comme demandeurs d'emploi des personnes handicapées .....	68
C. L'entrée et la sortie des listes de l'ANPE .....	69
1. L'inscription à l'ANPE .....	69
2. La sortie des listes de l'ANPE .....	71
<b>Pour en savoir plus...</b> .....	73
<b>IV - LA PLACE DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES INTERVENTIONS PUBLIQUES</b> .....	75
A. Les personnes handicapées et la politique de l'emploi .....	77
1. Les emplois aidés dans le secteur marchand : Le CIE et le CI-RMA .....	77
2. Les emplois aidés dans le secteur non marchand : le CAE et le CAV .....	81
B. Éléments de la dépense publique en faveur des personnes handicapées .....	86
1. L'aide à la rémunération des travailleurs handicapés en milieu ordinaire. ....	86
2. Les aides aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail .....	87
<b>Pour en savoir plus...</b> .....	88
<b>GLOSSAIRE</b> .....	89
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	91
<b>TABLE DES CARTES</b> .....	93
<b>TABLE DES GRAPHIQUES</b> .....	94
<b>LISTE DES ENCADRÉS</b> .....	94

## INTRODUCTION

*Qui sont les personnes handicapées en activité ? Comment évolue leur situation dans l'emploi et dans le chômage ? Questions récurrentes pour lesquelles il n'est pas toujours aisé d'avoir une vision précise et globale, en particulier dans un contexte juridique fortement évolutif, avec l'entrée en vigueur 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.*

*Le contour statistique de la population handicapée n'est pas univoque car le handicap renvoie à une réalité multiple : selon la définition que l'on retiendra, la population et le profil des personnes varieront. En outre, les données sur la population handicapée résidant en France en activité sont nombreuses et hétérogènes : chaque source informe selon un angle particulier sur un champ qui lui est propre. Enfin, d'importants changements institutionnels et juridiques ont eu lieu, faisant évoluer de nombreuses sources administratives.*

- *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 créé les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) au sein desquelles opèrent les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) nées de la fusion des commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) et des commissions départementales d'éducation spéciale (CDES). Les systèmes d'information des MDPH et de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (CNSA) étant encore en phase de construction, les données sur les reconnaissances administratives du handicap ont fait l'objet d'estimations et de redressements par la CNSA.*
- *La nouvelle loi a modifié en profondeur le mode de calcul de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, impliquant là aussi une adaptation du système d'information des ministères en charge du travail et de l'emploi. Le présent document dresse à partir de ce système rénové un bilan statistique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans les établissements de vingt salariés et plus du secteur concurrentiel pour l'année 2006, première année d'application de la nouvelle loi.*
- *La loi de 2005 a créé le fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP) dont la mission est similaire à celle de l'Agefiph dans le secteur privé et semi-public. Les employeurs publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % doivent dorénavant verser une contribution au FIPHFP. La création de ce fonds a conduit à un recensement harmonisé des agents handicapés dans les trois fonctions publiques mais, là aussi, la comparaison des données 2006 avec les années précédentes est très délicate.*
- *Concernant le travail en milieu protégé : les ateliers protégés ont été renommés « entreprises adaptées » (EA) considérées désormais comme appartenant au milieu ordinaire de production. Les centres d'aide par le travail sont renommés « établissements ou services d'aide par le travail » (ESAT).*
- *Enfin, la mise place des MDPH et l'extension des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à de nouvelles catégories a également obligé l'ANPE à modifier l'enregistrement des publics handicapés. L'interprétation des données sur l'évolution des demandeurs d'emploi handicapés appelle pour cette raison à la prudence.*

*Ce tableau de bord vise à rassembler les informations les plus récentes sur l'activité des personnes handicapées. Il mobilise plusieurs types de sources : enquêtes statistiques, notamment l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de l'Insee de 2007, déclarations administratives obligatoires, sources administratives de suivi de dispositifs.*

*L'élaboration de ce document a suivi trois principes directeurs :*

- *dresser un portrait actualisé de la population handicapée à partir des données les plus récentes selon le domaine abordé (emploi dans le secteur privé, dans le secteur public, chômage...)* ;
- *proposer des séries, lorsque cela est possible, afin de suivre l'évolution de ces données ;*
- *enrichir de commentaires courts chacun des thèmes, en mettant en évidence les tendances fortes émanant des tableaux.*

*Chacun des sujets est approfondi par des encadrés qui sont autant d'aides à la compréhension du domaine traité et de ses changements.*

*La situation des personnes handicapées en activité sera décrite selon quatre thèmes principaux :*

- *Le **premier chapitre** donne un cadrage sur les personnes en situation de handicap résidentes en France selon différentes approches. La principale source mobilisée est le module complémentaire à l'enquête emploi de l'INSEE, intitulé « Santé, handicap et travail », menée en 2007. Ce chapitre offre un grand nombre d'informations statistiques sur la population des personnes handicapées disposant d'une reconnaissance administrative du handicap, à savoir celles sur lesquelles se concentrent les politiques publiques en faveur des personnes handicapées et dont une partie bénéficie notamment de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés des établissements privés et publics d'au moins 20 salariés. Il apporte, en outre, des éléments de cadrage sur une population beaucoup plus large de personnes déclarant des problèmes durables de santé et en éprouvant des gênes importantes dans leurs activités.*
- *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. Les résultats affichés dans chacun des deux secteurs privé et public doivent être interprétés avec précaution, surtout quand il s'agit de comparaison entre 2006 et les années précédentes. En effet, l'année 2006, première année d'application de la nouvelle loi, ne reflète pas une situation stabilisée, certaines modalités de la loi sont même en cours de révision et auront un impact certain sur les données des années futures. Par ailleurs, la nouvelle loi ayant imposé une contribution financière pour les établissements du secteur public assujettis qui ne respectent pas l'obligation légale, les données sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique ont l'avantage de provenir pour la première fois d'une même source : les fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP). Mais là aussi, la comparaison avec le passé est fragile voire impossible.*
- *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 complémentaire à l'enquête emploi de 2007, seule source actuellement disponible pour estimer le taux de chômage de la population handicapée ; ensuite, les données sur la demande d'emploi en fin de mois issue des fichiers administratifs de l'ANPE. L'entrée et la sortie des listes de l'ANPE des personnes ayant une reconnaissance administrative de handicap sont reproduites ici pour l'année 2007. Suite aux modifications introduites par la loi de 2005, l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés de fin de mois est fragile.*
- *Le **quatrième chapitre** se focalise sur la place des personnes handicapées dans les interventions publiques. Ne sont prises en compte dans cette partie que les interventions de l'État. Les actions de l'Agefiph, qui intervient fortement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, ne sont pas comptabilisées. La situation des personnes handicapées dans les contrats aidés des secteurs marchands et non marchands est notamment décrite (à l'exception des dispositifs en alternance pour lesquels l'information n'est pas disponible). Les aides de l'État en matière de rémunération des travailleurs handicapés et de soutien aux structures adaptées sont également détaillées.*

# I – La population handicapée en France

A. Perceptions du handicap en France .....	11
B. La reconnaissance administrative du handicap .....	14
1. Synthèse sur les types de reconnaissance .....	14
2. Les personnes reconnues handicapées par les CDAPH .....	15
3. Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle .....	19
4. Les pensions d'invalidité .....	22
5. Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité .....	23
C. Activité et inactivité des personnes handicapées .....	25
Pour en savoir plus... .....	28

## A. Perceptions du handicap en France

En 2007, selon l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi, 1,8 million de personnes, âgées de 15 à 64 ans et vivant à domicile, ont une reconnaissance administrative du handicap leur permettant de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleur handicapé. Si on ajoute à cette population les personnes déclarant avoir un problème de santé depuis au moins six mois et rencontrer des difficultés importantes dans leurs activités quotidiennes ou vis-à-vis du travail ou ayant eu un accident du travail dans l'année, on compte 9,6 millions de personnes concernées par cette définition beaucoup plus large de la population des personnes handicapées. Ces deux définitions donnent naturellement une vision en partie différente de la population handicapée (encadré 1).

- Les femmes déclarent plus fréquemment que les hommes des problèmes de santé, des difficultés importantes dans les activités quotidiennes ou le déplacement ainsi que des difficultés importantes par rapport au travail : 5,2 millions de femmes sont handicapées selon la définition au sens large contre 4,4 millions d'hommes. En revanche, les hommes bénéficient plus souvent d'une reconnaissance administrative du handicap (tableau 1).
- Quelle que soit la définition retenue, les personnes handicapées, hommes et femmes, sont nettement plus âgées que la population totale en âge de travailler. En 2007, 50 % de la population ayant une reconnaissance du handicap et 37 % de la population handicapée définie au sens large ont plus de 50 ans contre 29 % de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans (tableau 1).
- Plus de la moitié des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap ne possède aucun diplôme ou le seul BEPC, contre le tiers 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 plus faibles (tableau 2).

Tableau 1 : Répartition de la population selon l'âge, le sexe et les perceptions du handicap

Tranches d'âge (en %)	Population handicapée définie au sens large*		Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**		Ensemble de la population (15-64 ans)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
15-24 ans	9	9	3	4	19	18
25-39 ans	29	27	20	17	31	31
40-49 ans	25	26	27	30	22	22
50-64 ans	37	38	50	49	28	29
Total	100	100	100	100	100	100
Effectifs	4 415 000	5 180 000	998 000	815 000	19 470 000	19 920 000

\* Personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis à vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

\*\* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

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

**Source** : Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.



**Tableau 2 : Répartition de la population handicapée selon le niveau de formation, le sexe et les perceptions du handicap**

Diplôme (en %)	Population handicapée définie au sens large*		Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**		Ensemble de la population (15-64 ans)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Bac+2 ou supérieur	16	21	7	11	23	26
Bac ou Brevet Pro	13	17	9	7	17	20
CAP, BEP	33	23	33	23	27	20
BEPC ou sans diplôme	38	39	51	59	33	34
Total	100	100	100	100	100	100
<b>Effectifs</b>	<b>4 415 000</b>	<b>5 180 000</b>	<b>998 000</b>	<b>815 000</b>	<b>19 470 000</b>	<b>19 920 000</b>

\* Personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis à vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

\*\* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

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

**Source :** Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.

### Encadré 1 : Deux définitions retenues pour décrire la population française handicapée

L'enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 de l'INSEE présente l'avantage de donner une vision générale du handicap pour l'ensemble de la population française métropolitaine en âge de travailler (15 à 64 ans). A des fins d'analyse, deux définitions de la population handicapée ont été retenues dans ce tableau de bord.

- 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) selon la loi du 11 février 2005. Le handicap peut faire l'objet d'une validation par différents organismes et donner droit à des aides financières ou des cartes prioritaires. Par ailleurs, depuis 1987, une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), modifiée par la loi de 2005, s'applique aux établissements d'au moins 20 salariés des secteurs privés et publics, à hauteur de 6 % de leurs effectifs.

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

- la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (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 % (ATMP) ;
- les mutilés de guerre et assimilés ;
- et depuis la loi de 2005, la carte d'invalidité 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 essentiellement des personnes déclarant des problèmes durables de santé et en éprouvant des gênes importantes dans leurs activités. Elle est construite à partir de différents critères. Aux personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'OETH, on ajoute les personnes déclarant dans l'enquête avoir au moins un problème de santé depuis plus de 6 mois et connaître des limitations importantes dans l'exercice d'activités quotidiennes (comme le ménage, les courses, les loisirs, le déplacement, etc.) ou rencontrer des difficultés importantes par rapport au travail ou avoir eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours des douze derniers mois.

**• Source**

L'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2007 couvre les personnes âgées de 15 ans et plus vivant en ménages ordinaires et occupant un logement interrogé pour la sixième et dernière fois dans l'enquête emploi. L'interrogation a été réalisée en face à face.

Remarque : En 2002, une première enquête complémentaire à l'enquête emploi a traité du thème de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le questionnement de cette enquête était assez différent de celui de 2007 et les deux sources ne sont donc pas parfaitement comparables (voir Ulrich (Valérie), Nguyen (Kieu-Nhi), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007 », *Premières synthèses*, DARES, 2008, n° 47.1.). Le questionnement de l'enquête de 2002 comportait notamment en début de questionnaire une question filtre (« Avez-vous un problème de santé de plus de six mois ou un handicap ? ») qui écartait plus des trois quarts des personnes de la poursuite de l'enquête. Les contours des populations de personnes handicapées qui ont pu être retenus en 2002 diffèrent donc de ceux choisis en 2007 (voir « *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées* », DARES, 2006).

**• Champ**

Ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans en France métropolitaine vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

## B. La reconnaissance administrative du handicap

### 1. Synthèse sur les types de reconnaissance

**En 2007, 1,8 million de personnes déclarent avoir une reconnaissance administrative de leur handicap ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.**

- Le handicap peut être reconnu par différents organismes selon l'âge et la situation de la personne. En 2007, 2,7 millions de personnes ont au moins une reconnaissance administrative de leur handicap. Mais toutes les reconnaissances n'ouvrent pas droit à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En particulier, la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale et la prestation de compensation du handicap dont bénéficient de nombreuses personnes n'y ouvrent pas droit. Ainsi, seulement 1,8 million de personnes peuvent bénéficier potentiellement de l'OETH au titre de leur reconnaissance du handicap. Il est à noter que la moitié d'entre elles a au moins deux types de reconnaissance différents.
- Selon les déclarations des personnes concernées, une grande majorité (961 000) a obtenu une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès des commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) remplacées, depuis 2006, par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Les titulaires d'une pension d'invalidité constituent numériquement la deuxième catégorie avec 878 000 personnes. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont au nombre de 561 000 en 2007. Enfin, les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) sont 528 000 (tableau 3).
- Les personnes reconnues administrativement handicapées sont majoritairement des hommes, notamment parmi les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Elles sont plus âgées que l'ensemble de la population, surtout celles bénéficiant d'une pension d'invalidité. Elles ont également un niveau de formation inférieur. Les personnes reconnues par les Cotorep/CDAPH ou bénéficiant d'une pension d'invalidité sont ainsi pour plus de la moitié d'entre elles sans diplôme ou détentrices du seul BEPC ; les bénéficiaires de l'AAH sont pour les trois quart dans ce cas. Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ont dans une forte proportion le niveau du CAP ou du BEP (34 % contre 23 % en moyenne).

**Tableau 3 : Répartition des personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap par sexe, âge et niveau de formation**

	RQTH (COTOREP ou CDAPH)		Victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle		Pensions d'invalidité		Allocation adulte handicapé		Ensemble de la population (15-64 ans)	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Total	961 000	100	561 000	100	878 000	100	528 000	100	39 390 000	100
<b>Sexe</b>										
Hommes	522 000	54	382 000	68	463 000	53	270 000	51	19 470 000	49
Femmes	439 000	46	179 000	32	415 000	47	258 000	49	19 920 000	51
<b>Tranches d'âges</b>										
15-24 ans	47 000	5	4 000	1	10 000	1	36 000	7	7 330 000	18
25-39 ans	225 000	23	88 000	16	99 000	11	134 000	26	12 140 000	31
40-49 ans	328 000	34	153 000	27	223 000	26	134 000	25	8 610 000	22
50 ans et plus	361 000	38	316 000	56	546 000	62	224 000	42	11 310 000	29
<b>Diplôme</b>										
Bac+2 ou supérieur	83 000	9	48 000	9	67 000	8	16 000	3	9 550 000	24
Bac ou Brevet Pro	71 000	7	51 000	9	66 000	7	26 000	5	7 364 000	19
CAP, BEP	271 000	28	194 000	34	262 000	30	84 000	16	9 246 000	23
BEPC ou sans diplôme	536 000	56	268 000	48	483 000	55	402 000	76	13 230 000	34

**Note :** Chaque personne peut avoir plus d'une reconnaissance.

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

**Source :** Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.

#### • Source

Enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi de l'INSEE de 2007 (voir supra).

#### • Champ

Ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans en France métropolitaine vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

## 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 commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (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 2).

À partir de 2006, les MDPH ont abandonné peu à peu les logiciels mis au point par l'État et jusqu'alors utilisés par les Cotorep et CDES (logiciels ITAC pour la gestion des prestations adultes et OPALES pour la gestion des prestations enfants) pour alimenter leur propre système d'information. Dans le cadre de la loi du 11 février 2005, les MDPH doivent en effet basculer peu à peu vers un nouveau système d'information. Pendant cette phase transitoire, la CNSA ne dispose pas de l'ensemble des données d'activité : en 2006, 4 MDPH n'utilisaient plus ITAC, en 2007 elles étaient 13, en 2008 le mouvement s'est accéléré. A partir des données ITAC disponibles, la CNSA a procédé au redressement des données pour communiquer un chiffre national. La méthode a été validée avec la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES).

- En matière d'**emploi et d'orientation professionnelle**, jusqu'en 2005, la principale décision prise par les Cotorep est la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). En 2006, on observe un ralentissement du nombre de décisions favorables prises, quelle que soit la demande, en raison de la mise en place progressive des CDAPH au sein des MDPH. Ce ralentissement est plus net pour les orientations professionnelles et les RQTH. A partir de 2006, la carte d'invalidité à taux d'incapacité de 80 % ou plus (CIN) ainsi que l'allocation aux adultes handicapés (AAH) sont devenues des reconnaissances ouvrant droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (encadré 2), la CIN devient ainsi à partir de 2006 la principale décision favorable en matière d'emploi et d'orientation professionnelle prise par les CDAPH (377 000 en 2007- tableau 4a).
- En matière d'**insertion sociale**, l'attribution de cartes de stationnement pour personnes handicapées a augmenté considérablement : 152 000 en 2007 contre environ 110 000 les années précédentes.
- Le taux de décisions favorables par rapport aux décisions prises ou même aux demandes reçues a été plus important en 2007 qu'auparavant : surtout en ce qui concerne la carte d'invalidité (9/10 en 2007 contre 3/4 auparavant) et la carte de stationnement (63 % contre 59 % - tableau 5).

**Tableau 4a : Nombre total de décisions favorables accordées par les Cotorep/CDAPH (en milliers)**

	Données DREES			Estimation CNSA *			
	2003	2004	2005	2006	2007	nb de MDPH pour l'estimation	nb de MDPH non utilisateurs ITAC 2007
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	216	231	243	219	241	71	8
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	252	276	279	237	260	62	8
Carte d'invalidité (CIN)	300	330	331	294	377	67	8
Carte européenne de stationnement (STA)**	94	110	114	113	152	48	10
Orientation professionnelle (ORP)	157	170	171	142	150	76	8
<b>Total</b>	<b>1 019</b>	<b>1 117</b>	<b>1 138</b>	<b>1 005</b>	<b>1 180</b>		

**Source :** DREES puis CNSA, exploitation annuelle des bases ITAC.

\* Estimation réalisée à partir des taux d'évolution des années précédentes.

\*\* La carte européenne de stationnement remplace progressivement la carte de stationnement pour personnes handicapées (GIC).

**Tableau 4b : Taux d'évolution annuel des décisions favorables accordées par les Cotorep/CDAPH (en %)**

	2004 / 2003	2005 / 2004	2006 / 2005	2007 / 2006
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	6,9	5,2	-9,9	10
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	9,5	1,1	-15,1	9,7
Carte d'invalidité (CIN)	10	0,3	-11,2	28,2
Carte européenne de stationnement (STA)**	17	3,6	-0,9	34,5
Orientation professionnelle (ORP)	8,3	0,6	-17	5,6
<b>Total</b>	<b>9,6</b>	<b>1,9</b>	<b>-11,7</b>	<b>17,4</b>

**Source :** DREES puis CNSA, exploitation annuelle des bases ITAC

\*\* La carte européenne de stationnement remplace progressivement la carte de stationnement pour personnes handicapées (GIC).

**Tableau 5 : Part des décisions favorables dans les décisions rendues par les Cotorep/CDAPH (en %)**

	Données DREES			Estimation CNSA *	
	2003	2004	2005	2006	2007
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	65	65	65	66	68
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	84	84	84	84	86
Carte d'invalidité (CIN)	73	74	73	74	88
Carte européenne de stationnement (STA)**	56	56	55	59	63
Orientation professionnelle (ORP)	78	78	78	80	82

**Source :** DREES puis CNSA, exploitation annuelle des bases ITAC.

\* Estimation réalisée à partir des taux d'évolution des années précédentes.

\*\* La carte européenne de stationnement remplace progressivement la carte de stationnement pour personnes handicapées (GIC).

## Encadré 2 : 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 1<sup>er</sup> 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).

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 reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et/ou la carte d'invalidité (CIN)** peuvent bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation, par la CDAPH, vers une entreprise adaptée (anciennement « ateliers protégés »), 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 limite 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 l'ANPE ;
- vers un stage de rééducation professionnelle 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'**allocation aux adultes handicapés (AAH)**, qui est un minimum social, est attribuée aux personnes présentant un taux d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 80 % ou au moins égale à 50 % mais dans l'impossibilité de se procurer un emploi.

La **carte d'invalidité (CIN)** 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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).

### • Source

En 2005 et avant : DREES, exploitation des fichiers informatiques de l'ensemble des Cotorep extraits de l'application ITAC (informatisation des traitements administratifs des Cotorep) relative à la gestion des demandes.

A partir de 2006 : CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie), données estimée sur la base des évolutions annuelles précédentes pour cause de mises en place progressive des MDPH.

### • Champ

Ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans en France métropolitaine vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

### • Dispositif juridique

Sur les maisons départementales des personnes handicapées (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 commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (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).

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

Parmi les personnes handicapées ayant une reconnaissance administrative du handicap, sont recensées les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'incapacité permanente. En 2006, le nombre d'accidentés du travail concernés s'élève à 14 650, en baisse par rapport aux années précédentes, et celui des victimes de maladies professionnelles à 9 796, stable par rapport à 2005 après une hausse importante les années précédentes (tableaux 6 et 7).

- Les accidentés du travail reconnus administrativement handicapés sont très majoritairement des hommes (78 %). Deux tiers d'entre eux ont plus de 40 ans. Ils travaillent essentiellement sur des emplois d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés (71 % - tableau 8).
- Les victimes de maladie professionnelle sont majoritairement des hommes (68 %). Cette population est âgée (67 % d'entre eux ont 50 ans et plus) et exerce souvent une profession dans l'artisanat (tableau 9). Entre 2003 et 2006, le nombre de victimes de maladies professionnelles potentiellement bénéficiaires de l'obligation d'emploi a augmenté de 3 000.

**Tableau 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
Victimes d'accident du travail	14 112	15 222	15 823	14 649

**Champ :** France entière.

**Source :** Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) - traitement DARES.

**Tableau 7 : Évolution du nombre de victimes de maladie professionnelle 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
Victimes de maladie professionnelle	6 700	8 183	9 333	9 796

**Champ :** France entière.

**Source :** Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) - traitement DARES.

#### Encadré 3 : L'entrée dans le handicap pour les victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle

- 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.
- 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.
- 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.



**Tableau 8 : Caractéristiques individuelles des victimes d'accident du travail potentiellement bénéficiaires de l'obligation d'emploi au cours de l'année (flux)**

	2005		2006	
	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>Sexe</b>				
Homme	12 298	78	11 358	78
Femme	3 525	22	3 291	22
<b>Âge</b>				
Moins de 30 ans	1 858	12	1 685	12
30 à 39 ans	3 585	22	3 284	22
40 à 49 ans	4 715	30	4 466	30
50 ans et plus	5 665	36	5 214	36
<b>Qualification</b>				
Cadres, techniciens	1 223	8	1 168	8
Employés	2 585	16	2 411	16
Ouvriers non qualifiés	4 066	26	3 556	24
Ouvriers qualifiés	7 084	45	6 837	47
Divers	865	5	677	5
<b>Lieu de l'accident</b>				
Autre	76	0	62	0
Déplacement pendant le travail	782	5	709	5
Lieu de travail habituel	14 965	95	13 878	95
<b>Total</b>	<b>15 823</b>	<b>100</b>	<b>14 649</b>	<b>100</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) - traitement DARES.

**Tableau 9 : Caractéristiques individuelles des victimes de maladie professionnelle bénéficiaires potentiels de l'obligation d'emploi au cours de l'année (flux)**

	2005		2006	
	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>Sexe</b>				
Homme	6 525	70	6 699	68
Femme	2 808	30	3 097	32
<b>Âge</b>				
Moins de 30 ans	93	1	121	1
30 à 39 ans	777	8	801	8
40 à 49 ans	2 182	24	2 245	24
50 ans et plus	6 281	67	6 629	67
<b>Qualification</b>				
Divers	126	1	179	2
Artisans	4 541	49	4 648	48
Professions intermédiaires	211	2	220	2
Conducteurs	2 105	22	2 160	22
Employés	342	4	358	4
Employés non qualifiés	1 378	15	1 514	15
Personnels de service	630	7	717	7
<b>Total</b>	<b>9 333</b>	<b>100</b>	<b>9 796</b>	<b>100</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

• **Source**

Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) - traitement DARES.

• **Champ**

Personnes, de tout âge, ayant été victimes au cours de l'année d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, présentant une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'incapacité permanente versée au titre du régime général de Sécurité sociale. France entière.

• **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.

## 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 des deux tiers (encadré 4). 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 2007, près de 586 000 pensions d'invalidité étaient en cours. Les pensions de catégorie 2 sont les plus nombreuses : elles représentent 73 % des pensions en cours, contre 23 % pour les catégories 1 et respectivement 3 % et 1 % des catégories 3 et autres (tableau 10).
- 74 000 pensions d'invalidité ont été attribuées par les services médicaux en 2006 (tableau 11).

**Tableau 10 : Nombre de pensions en cours au 31 décembre de chaque année selon la catégorie de la pension**

Types de pension	2000		2004		2007	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1 <sup>re</sup> catégorie	127 968	28	143 377	26	136 005	23
2 <sup>e</sup> catégorie	307 913	67	376 748	69	430 395	73
3 <sup>e</sup> catégorie	13 828	3	15 589	3	16 811	3
Autres	11 730	2	11 192	2	2 828	1
<b>Total</b>	<b>461 439</b>	<b>100</b>	<b>546 906</b>	<b>100</b>	<b>586 039</b>	<b>100</b>

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** CNAMTS (données administratives).

**Tableau 11 : Nombre de pensions attribuées selon la catégorie de la pension (flux annuel)**

Types de pension	2000		2004		2006	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1 <sup>re</sup> catégorie	17 675	28	19 976	26	20 758	28
2 <sup>e</sup> catégorie	43 057	68	52 521	68	52 361	71
3 <sup>e</sup> catégorie	980	1	1 003	1	946	1
Autres	1 900	3	3 561	5	-	-
<b>Total</b>	<b>63 612</b>	<b>100</b>	<b>77 061</b>	<b>100</b>	<b>74 065</b>	<b>100</b>

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** CNAMTS 2006 (données médicales).

### Encadré 4 : L'attribution de la pension d'invalidité

Salariés ou chômeurs, les personnes pouvant bénéficier d'une pension d'invalidité doivent :

- être âgées de moins de 60 ans ;
- présenter une capacité de travail ou de gain réduite des deux tiers du fait d'un accident ou d'une maladie non professionnelle ;
- être immatriculées à la sécurité sociale au moins depuis 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, 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.

#### • Source

CNAMTS : les données sont issues des bases informationnelles des échelons locaux du service médical de l'assurance maladie.

• **Champ :** Assurés sociaux de moins de 60 ans et relevant du régime général de sécurité sociale.

• **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.

- Selon les données du service des pensions du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, 6 700 pensions militaires ont été attribuées en 2006 (tableau 12). Les invalides et les veuves ou orphelins représentent respectivement 54 % et 45 % des bénéficiaires.
- Fin décembre 2006, près de 380 000 pensions militaires d'invalidité étaient mises en paiement. 68 % des pensions sont attribuées à des invalides de guerre, 30 % à des veuves et orphelins et 2 % aux ascendants (tableau 13).
- Près des deux tiers des bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité ont entre 50 et 79 ans. Les veuves et les ascendants de victimes de guerre sont plus âgés : plus de 93 % des personnes comprises dans l'une des deux catégories ont plus de 65 ans (tableau 14).

**Tableau 12 : Pensions militaires d'invalidité attribuées en 2006 réparties par conflits et catégories de bénéficiaires**

	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Ensemble
<b>Pensions militaires</b>				
Guerre 1914/1918	0	1	0	1
Guerre 1939/1945	805	1 928	0	2 733
Hors guerre	2 435	748	63	3 246
Total	3 240	2 677	63	5 980
<b>Pensions civiles</b>				
Guerre 1914/1918	0	3	0	3
Guerre 1939/1945	361	295	2	658
Hors guerre	27	1	0	28
Total	388	299	2	689
<b>Ensemble</b>	<b>3 628</b>	<b>2 976</b>	<b>65</b>	<b>6 669</b>

**Champ :** France entière et étranger.

**Source :** Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, service des pensions.

**Tableau 13 : Pensions militaires d'invalidité réparties par conflits et catégories de bénéficiaires**

	Situation au 31 décembre 2005				Situation au 31 décembre 2006			
	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Ensemble	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Ensemble
<b>Pensions militaires</b>								
Guerre 1914/1918	3	3 490		3 493	2	3 205		3 207
Guerre 1939/1945	72 509	77 250	614	150 373	66 372	74 119	565	141 056
Hors guerre	171 877	25 451	5 288	202 616	169 855	25 343	5 097	200 295
Total	244 389	106 191	5 902	356 482	236 229	102 667	5 662	344 558
<b>Pensions civiles</b>								
Guerre 1914/1918	100	122	4	226	85	107	3	195
Guerre 1939/1945	22 613	10 560	502	33 675	21 359	10 223	437	32 019
Hors guerre	1 987	1 243	157	3 387	1 934	1 188	140	3 262
Total	24 700	11 925	663	37 288	23 378	11 518	580	35 476
<b>Ensemble</b>	<b>269 089</b>	<b>118 116</b>	<b>6 565</b>	<b>393 770</b>	<b>259 607</b>	<b>114 185</b>	<b>6 242</b>	<b>380 034</b>

**Champ :** France entière et étranger.

**Source :** Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, service des pensions.

**Tableau 14 : Titulaires de pension militaire d'invalidité et des victimes de guerre selon l'âge au 31 décembre 2005 et 2006 (en %)**

	Stocks au 31 décembre 2005				Stocks au 31 décembre 2006			
	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Total	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Total
moins de 45 ans	8,8	0,4	0	6,2	8,5	0,3	0	6
45 à 49 ans	4,3	0,3	0,2	3,1	4,4	0,3	0,1	3,1
50 à 54 ans	4,7	0,6	0,5	3,4	4,9	0,6	0,5	3,6
55 à 59 ans	6,2	1,2	2	4,7	6	1,1	1,6	4,5
60 à 64 ans	6,8	2,5	3,8	5,5	6,5	2,3	4,2	5,2
65 à 69 ans	15,5	5,6	6,1	12,4	14,1	5	6,2	11,3
70 à 74 ans	15	9,6	9,9	13,4	16,1	9,4	9,3	14
75 à 79 ans	11,7	17	10,1	13,2	11,6	15,9	10,4	12,9
80 à 84 ans	14,1	25,6	12,1	17,4	13,8	24,8	11,9	17
85 à 89 ans	8,3	19,4	13,7	11,7	9,2	22,2	13,8	13,1
90 à 94 ans	3,8	13,3	18,8	6,9	3,9	12,9	16,9	6,8
95 et plus	0,7	4,5	22,8	2,2	0,9	5,2	25	2,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Effectifs</b>	<b>269 089</b>	<b>114 873</b>	<b>6 565</b>	<b>390 527</b>	<b>259 607</b>	<b>110 937</b>	<b>6 242</b>	<b>376 786</b>

**Note :** 3 243 orphelins titulaires d'une pension en 2005 et 3 248 en 2006 ne sont pas compris.

**Champ :** France entière et étranger.

**Source :** Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, service des pensions.

### Encadré 5 : L'activité du service des pensions du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi

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 de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi 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 15 : Nombre de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre mises en paiement du 31 décembre 1997 au 31 décembre 2006**

	Invalides	Veuves 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

**Champ :** France entière et étranger.

**Source :** Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, service des pensions.

- **Source :** Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, service des pensions.
- **Champ :** Titulaires, de tout âge, de pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre en France entière.
- **Dispositif juridique :** Articles L. 2 et suivants du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

## C. Activité et inactivité des personnes handicapées

**En 2007, plus de la moitié des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur permettant éventuellement de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont inactives. Au sein de cette population, seulement 44 % des personnes déclarent avoir un emploi ou en rechercher un alors que le taux d'activité atteint 71 % pour l'ensemble des personnes âgées de 15 à 64 ans (tableau 16).**

- Pour la population handicapée définie au sens large (encadré 1 supra - personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant avoir un problème de santé depuis au moins six mois et connaître des difficultés importantes dans leurs activités), le taux d'activité est peu différent de la population totale (tableau 17). L'absence d'écart tient au fait que cette population comporte une forte proportion de personnes en emploi. Ces dernières ont en effet plus tendance à faire le lien entre leur(s) problème(s) de santé et d'éventuelle(s) gêne(s) dans l'exercice de leur travail. Les chômeurs attribuent plus rarement leur difficulté à trouver un emploi à leur état de santé. D'autres facteurs leur paraissent sans doute plus importants (manque d'offres d'emplois, manque de qualification, charge familiale, etc.). De même, les inactifs lient rarement leur situation à leur(s) problème(s) de santé, la question leur paraissant sans objet.
- Les personnes en inactivité appartenant à la population handicapée définie au sens large sont le plus souvent des femmes (environ 60 %), à l'instar de la population française inactive considérée dans son ensemble. En revanche, les personnes inactives dont le handicap est reconnu administrativement sont majoritairement des hommes (tableau 18).
- Les inactifs handicapés, quelle que soit la définition retenue, sont plus âgés que la population inactive dans son ensemble : entre 60 % et 64 % des individus ont plus de 50 ans (43 % pour l'ensemble de la population).
- La proportion de personnes inactives en 2007 et n'ayant jamais travaillé est plus faible dans la population handicapée, quelle que soit sa définition, que dans la population totale en âge de travailler. En particulier, seulement 14 % des personnes inactives en 2007 et ayant une reconnaissance administrative du handicap n'ont jamais travaillé. Ceci tient au fait que la reconnaissance du handicap fait souvent suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et au fait que beaucoup des personnes qui demandent et obtiennent une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) ont le souhait de trouver un emploi. Avant l'inactivité, les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap avaient une qualification d'ouvriers dans des proportions plus importantes que l'ensemble de la population française inactive.
- Le niveau de diplôme atteint par les personnes en inactivité ayant une reconnaissance administrative du handicap est inférieur à celui atteint par l'ensemble des personnes inactives. La population handicapée prise au sens large en inactivité est également moins diplômée que la population totale en inactivité mais les écarts sont plus faibles.

**Tableau 16 : Structure par activité selon la définition du handicap en 2007**

		en %		
		Population handicapée au sens large*	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Actifs	En emploi	65	35	65
	Chômeurs	5	9	6
Inactifs		30	56	29
Total		100	100	100
Effectifs		9 595 000	1 813 000	39 390 000

\* Personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis à vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

\*\* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

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

**Source :** Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.

Tableau 17 : Taux d'activité, de chômage et d'emploi selon la définition du handicap en 2007

en %

	Population handicapée au sens large*	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Taux d'activité	70	44	71
Taux d'emploi	65	35	65
Taux de chômage	7	19	8
<b>Effectifs</b>	<b>9 595 000</b>	<b>1 813 000</b>	<b>39 390 000</b>

\* Personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis à vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

\*\* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

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

**Source** : Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.

Tableau 18 : Population inactive : caractéristiques individuelles des personnes handicapées et de l'ensemble de la population en 2007

en %

	Population handicapée au sens large*	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**	Ensemble de la population (15-64 ans)
<b>Effectifs</b>	<b>2 992 000</b>	<b>1 019 000</b>	<b>11 480 000</b>
<b>Sexe</b>			
Hommes	40	51	42
Femmes	60	49	58
Total	100	100	100
<b>Âge</b>			
Moins de 25 ans	14	2	38
25-39 ans	12	12	12
40-49 ans	14	22	7
50 ans et plus	60	64	43
Total	100	100	100
<b>Qualification</b>			
Cadres	4	2	6
Professions intermédiaires	14	13	12
Employés	26	27	19
Ouvriers	30	40	16
Indépendants	5	4	4
Non renseigné ou n'ayant jamais travaillé	21	14	43
Total	101	100	100
<b>Formation</b>			
Bac+2 ou supérieur	9	5	12
Bac ou Brevet Pro	11	6	19
CAP, BEP	22	26	17
BEPC ou sans diplôme	58	63	52
Total	100	100	100

\* Personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis à vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

\*\* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

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

**Source** : Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.

## Encadré 6 : L'abaissement de l'âge de départ à la retraite pour les assurés sociaux handicapés

En application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, la condition d'âge de départ à la retraite a été abaissée pour les assurés sociaux handicapés qui ont accompli une durée d'assurance dans le régime général ou dans un ou plusieurs régimes obligatoires et qui a donné lieu à des cotisations à la charge de l'assuré. Les personnes handicapées concernées sont celles atteintes d'une incapacité permanente au moins égale à 80 %. Selon la durée de l'assurance et le nombre de trimestres ayant donné lieu à cotisations, l'âge de départ diffère :

Nombre de trimestres durant lesquels l'assuré a été atteint de l'incapacité permanente	dont nombre de trimestres ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré	Âge de départ à la retraite
120	100	55
110	90	56
100	80	57
90	70	58
80	60	59

### • Source

Enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi de l'INSEE de 2007 (voir supra).

### • Champ

Ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans en France métropolitaine vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).



## Pour en savoir plus...

### ... sur l'activité professionnelle des personnes handicapées

- Ulrich (Valérie), Nguyen (Kieu-Nhi), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007 », *Premières synthèses*, DARES, 2008, n° 47.1.
  - Amira (Selma), Meron (Monique), « L'activité professionnelle des personnes handicapées », in *France, portrait social*, INSEE, Paris, novembre 2004, p. 173-193
  - Coutrot (Thomas), Waltisperger (Dominique), « L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé », *Premières synthèses*, DARES, février 2005, n° 08.1
  - Waltisperger (Dominique), « Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq », *Premières synthèses*, DARES, mai 2004, n° 19.1
- **site Internet :**  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/travail/>, rubrique « Etudes/Recherche, statistiques ».

### ... sur l'activité des Cotorep/ CDAPH

- Raynaud (Philippe), « L'activité des COTOREP en 2005 », *Série Statistique*, n° 101, juillet 2006.
- **site Internet :**  
<http://www.sante-sports.gouv.fr/>  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/travail/>, rubrique « Fiches pratiques du droit du travail »  
<http://www.service-public.fr/>  
<http://www.cnsa.fr/>

### ... sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

- **site Internet :**  
<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

### ... sur les pensions d'invalidité

- Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, pensions civiles et militaires de retraite – Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, situation au 31 décembre 2005, service des pensions
  - Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, pensions civiles et militaires de retraite – *Recueil statistique 2006 des pensions de l'État* – à paraître
- **site Internet :**  
<http://www.pensions.minefi.gouv.fr>

## II – L’emploi des personnes handicapées

A. Synthèse sur l’emploi des personnes handicapées .....	31
B. L’emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus .....	34
1. Caractéristiques des salariés bénéficiaires .....	34
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 .....	41
3. La part des travailleurs handicapés dans les différentes régions .....	43
C. L’emploi des personnes handicapées dans la fonction publique .....	45
1. La fonction publique de l’État .....	48
2. La fonction publique territoriale .....	50
3. La fonction publique hospitalière .....	52
D. Les salariés handicapés en entreprises adaptées .....	54
E. Les personnes handicapées en établissements et services d’aide par le travail .....	57
<b>Pour en savoir plus...</b> .....	<b>60</b>

## A. Synthèse sur l'emploi des personnes handicapées

Sur les 25,7 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi en 2007, 2,4 % ont une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant éventuellement de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Si on y ajoute celles qui déclarent avoir un problème de santé depuis au moins six mois et en éprouver des gênes importantes dans leurs activités, la part de la population handicapée définie au sens large dans la population en emploi est de 24 %.

- Les personnes handicapées occupant un emploi, quel que soit le contour considéré, sont plus âgées et moins diplômées en moyenne que la population des 15-64 ans en emploi (tableau 19).
- Elles ont plus souvent une qualification d'ouvrier : jusqu'à 38 % des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap. Elles travaillent plus fréquemment dans le secteur de l'éducation, santé, action sociale et un peu moins dans les services aux entreprises. Elles sont présentes dans les mêmes proportions dans le commerce (tableau 20).
- Les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap travaillent plus souvent dans des établissements de 20 salariés et plus (41 %) : les effets de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés incombant à ces établissements transparaissent à travers ces données déclaratives (tableau 21).
- Les personnes déclarant un handicap travaillent plus souvent que les autres à temps partiel, surtout si elles ont une reconnaissance administrative du handicap : 28 % contre 18 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans (tableau 22).

**Tableau 19 : Population en emploi : caractéristiques individuelles des personnes handicapées et de l'ensemble de la population en 2007**

	Population handicapée définie au sens large*	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**	Ensemble de la population (15-64 ans)
<b>Effectifs</b>	<b>6 206 000</b>	<b>641 000</b>	<b>25 670 000</b>
<b>Sexe</b>			
Hommes	49	61	53
Femmes	51	39	47
Total	100	100	100
<b>Tranches d'âge</b>			
Moins de 25 ans	6	3	9
25-39 ans	35	27	39
40-49 ans	31	38	29
50 ans et plus	28	32	23
Total	100	100	100
<b>Diplôme</b>			
Bac+2 ou supérieur	23	14	30
Bac ou Brevet Pro	17	12	19
CAP, BEP	31	31	26
BEPC ou sans diplôme	29	43	25
Total	100	100	100

\* Personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis à vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

\*\* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

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

**Source** : Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.

**Tableau 20 : Population en emploi : qualification et secteur d'activité des personnes handicapées et de l'ensemble de la population en 2007**

	Population handicapée au sens large*	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**	Ensemble de la population (15-64 ans)
<b>Effectifs</b>	<b>6 204 000</b>	<b>641 000</b>	<b>25 670 000</b>
<b>Qualification</b>			
Cadres	10	5	15
Professions intermédiaires	22	16	24
Employés	31	33	29
Ouvriers	27	38	23
Indépendants	10	8	9
Total	100	100	100
<b>Secteurs d'activité</b>			
Agriculture, sylviculture et pêche	5	3	4
Industries agricoles	3	3	2
Industries des biens de consommation	3	2	3
Industrie automobile	1	1	1
Industries des biens d'équipement	3	3	3
Industries des biens intermédiaires	5	6	5
Énergie	1	1	1
Construction	7	7	6
Commerce et réparations	14	13	14
Transports	4	6	4
Activités financières	2	2	3
Activités immobilières	2	1	2
Services aux entreprises	11	10	13
Services aux particuliers	9	7	9
Éducation, santé, action sociale	22	27	20
Administrations	10	10	11
Non renseigné	0	1	0
Total	100	100	100

\* Personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis à vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

\*\* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

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

**Source** : Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.

**Tableau 21 : Population en emploi : milieu de travail des personnes handicapées et de l'ensemble de la population en 2007**

en %

		Population handicapée au sens large*	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**	Ensemble de la population (15-64 ans)
<b>Effectifs</b>		<b>6 206 000</b>	<b>641 000</b>	<b>25 670 000</b>
Salariés du secteur privé*	établissements de moins 20 salariés	21	20	22
	établissements de 20 salariés et plus	37	42	38
Salariés de la fonction publique		21	20	21
Indépendants		12	9	11
Non renseigné		9	9	8
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis à vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

\*\* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

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

**Source :** Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.

**Tableau 22 : Population en emploi : nature du contrat et durée du travail des personnes handicapées et de l'ensemble de la population en 2007**

en %

		Population handicapée au sens large*	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**	Ensemble de la population (15-64 ans)
<b>Effectifs</b>		<b>6 206 000</b>	<b>641 000</b>	<b>25 670 000</b>
<b>Nature du contrat</b>				
Indépendants - employeurs		12	9	11
CDI		59	62	58
CDD		4	4	5
Apprentissage, intérim, contrats aidés		4	5	5
Fonction publique		21	20	21
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Durée du travail</b>				
Temps complet		81	72	82
Temps partiel		19	28	18
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis à vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

\*\* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

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

**Source :** Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.

- **Source :** Enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi de l'INSEE de 2007 (voir supra).
- **Champ :** Ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans en France métropolitaine vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

## **B. L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus**

**Avertissement : l'année 2006 est la première année d'application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Si cette loi a laissé inchangées les modalités de réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), les mesures en faveur de leur insertion ont été renforcées du fait du changement important du mode de calcul de l'obligation d'emploi (encadré 7). La situation des établissements assujettis à l'OETH en 2006 est difficilement comparable à celle des années précédentes. Le profil de la population des bénéficiaires se trouve également modifié.**

En 2006, du fait des modifications apportées par la loi de 2005, 16 000 établissements sont entrés dans le champ de l'obligation et l'objectif d'emploi a été augmenté de 60 000 personnes. Pour autant, le nombre de travailleurs bénéficiaires de l'OETH a diminué en 2006 par rapport à 2005, mais ce recul s'explique par les changements de modalités de calcul.

La première explication est liée à une sous déclaration dans les établissements qui ont un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés en vigueur en 2006 : on estime en effet à environ 20 000 le nombre de personnes handicapées non prises en compte dans les statistiques.

La deuxième explication tient à la modification du décompte des travailleurs handicapés. La nouvelle règle des 6 mois de présence pour les salariés handicapés en CDI ou CDD (encadré 7) a vraisemblablement exclu du décompte des bénéficiaires un nombre important de salariés handicapés, qu'il n'est toutefois pas possible d'estimer précisément avec les données disponibles.

Outre cette rupture dans le repérage des travailleurs handicapés, certaines personnes ont pu rencontrer des difficultés pour obtenir ou faire renouveler leur reconnaissance de handicap. En effet, les attributions des reconnaissances administratives du handicap ont ralenti en 2006 au moment de la mise en place progressive des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui ont désormais compétences pour établir ou renouveler certaines reconnaissances du handicap. Ceci a pu amplifier la baisse des effectifs de bénéficiaires.

Malgré l'apparent recul du nombre de travailleurs handicapés en 2006, le nombre d'embauches dans les établissements assujettis a été plus important en 2006 que les années précédentes.

### **1. Caractéristiques des salariés bénéficiaires**

**En 2007, 1,8 million de personnes déclarent avoir une reconnaissance administrative de leur handicap ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.**

- En 2006, compte tenu de l'ensemble de ces évolutions, on recense 233 200 travailleurs handicapés soit 19 000 de moins qu'en 2005 (tableau 23).
- Cette population apparemment un peu plus jeune et plus masculine a aussi une ancienneté plus élevée qu'en 2005, du fait de l'exclusion des salariés handicapés en CDI ou CDD ayant été présents moins de 6 mois dans leur établissement du décompte des bénéficiaires (tableaux 23 et 25). L'ancienneté des travailleurs handicapés reste plus élevée que celle de l'ensemble des salariés (graphique 1).
- 2,5 % des bénéficiaires de l'OETH sont aussi bénéficiaires de l'AAH et de la carte d'invalidité, reconnaissances admises désormais pour le bénéfice de l'OETH (graphique 2).
- Les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont les plus nombreuses parmi les bénéficiaires de l'OETH (graphique 2). Comparées aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP), ces personnes sont plus souvent des femmes et plus jeunes et travaillent davantage comme employés dans le commerce et les services (tableau 24).
- Les embauches de travailleurs handicapés, particulièrement élevées en 2006 (9 % des bénéficiaires de l'OETH), n'ont pas suffi à compenser les nombreux départs à la retraite (tableau 26).

**Tableau 23 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi  
dans les établissements assujettis de 2000 à 2006**

en %

	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Sexe</b>					
Hommes	67	67	65	64	65
Femmes	33	33	35	36	35
Total	100	100	100	100	100
<b>Tranches d'âge</b>					
Moins de 25 ans	2	2	2	2	2
25-49 ans	58	57	56	55	57
50 ans et plus	40	41	42	43	41
Total	100	100	100	100	100
<b>Qualifications</b>					
Cadres et indépendants	4	4	5	5	4
Professions intermédiaires	16	16	15	15	14
Employés	26	26	27	28	28
Ouvriers qualifiés	32	32	31	31	32
Ouvriers non qualifiés	22	22	22	21	22
Total	100	100	100	100	100
<b>Effectifs</b>	<b>231 250</b>	<b>234 280</b>	<b>244 800</b>	<b>252 000</b>	<b>233 200</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** DARES, DOETH.

Tableau 24 : Caractéristiques individuelles des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par type de reconnaissance administrative du handicap en 2006

en %

	RQTH	AT-MP	Invalides pensionnés et autres reconnaissances
<b>Sexe</b>			
Homme	62	82	49
Femme	38	18	51
Total	100	100	100
<b>Âge</b>			
Moins de 25 ans	3	0	1
25-49 ans	64	44	39
50 ans et plus	33	56	60
Total	100	100	100
<b>Qualifications</b>			
Indépendants - cadres	3	7	7
Professions intermédiaires	12	19	18
Employés	31	13	36
Ouvriers qualifiés	28	48	23
Ouvriers non qualifiés	26	13	16
Total	100	100	100
<b>Secteurs d'activité</b>			
Agriculture	0	1	0
Construction	4	13	4
Industrie	33	45	30
Transport	5	7	4
Commerce et services	58	34	62
Total	100	100	100
<b>Nature du contrat de travail</b>			
CDI	92	99	98
CDD	3	0,5	1
Intérim et mise à disposition	5	0,5	1
Total	100	100	100
<b>Temps de travail</b>			
Temps plein	29	13	49
Temps partiel	71	87	51
Total	100	100	100
<b>Effectifs</b>			
	159 300	48 200	25 700

**Champ** : France entière.

**Source** : DARES, DOETH.

Tableau 25 : L'ancienneté des travailleurs handicapés

en %

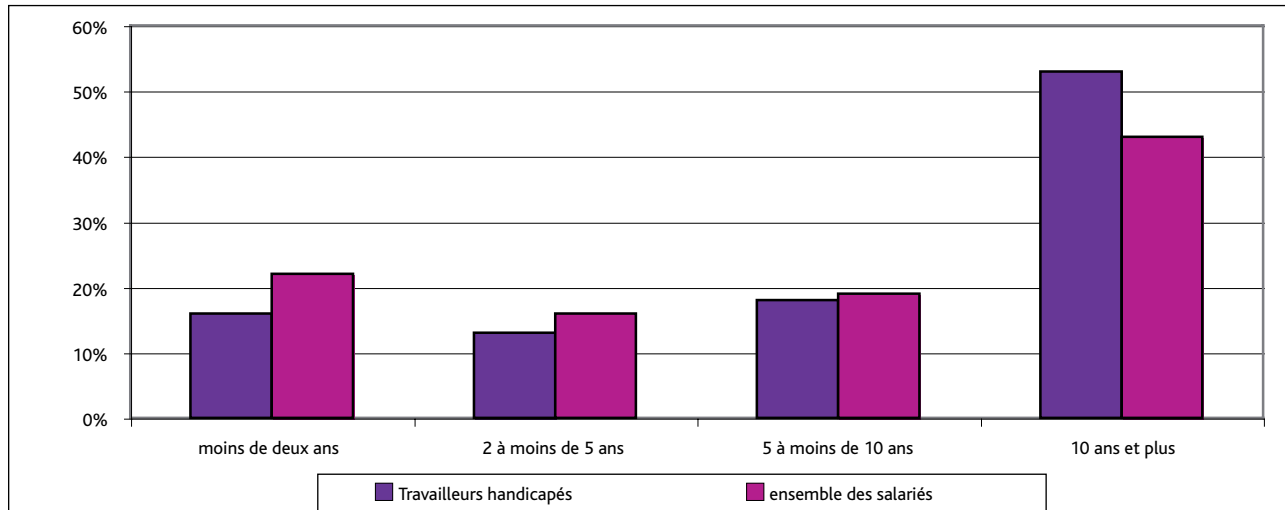
	2002	2003	2004	2005	2006
0 à 4 ans	25	25	25	24	18
5 à 9 ans	12	13	11	15	18
10 ans et +	63	62	64	61	64
Total	100	100	100	100	100
<b>Effectifs</b>					
	231 250	234 280	244 800	252 200	233 200

**Champ** : France entière.

**Source** : DARES, DOETH.

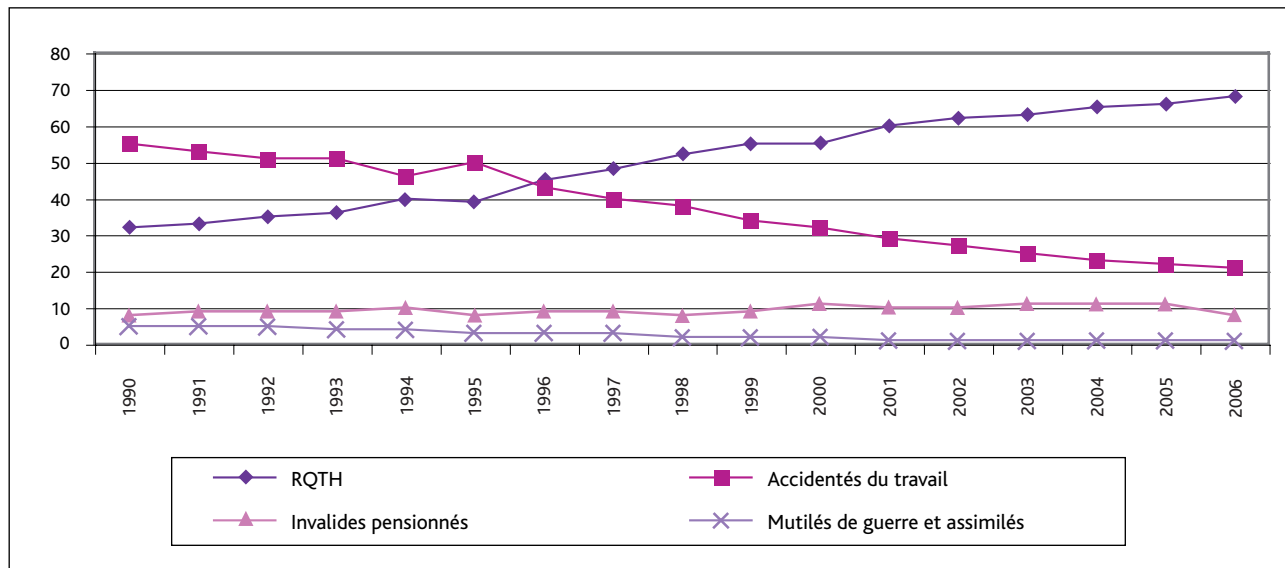


**Graphique 1 : Une ancienneté beaucoup plus importante pour les travailleurs handicapés que pour l'ensemble des salariés dans les établissements du secteur privé de 20 salariés et plus**



Source : DOETH 2006 - Enquête emploi 2006/champ salariés du privé des établissements de 20 salariés et plus.

**Graphique 2 : Évolution de la répartition des travailleurs handicapés par type de reconnaissance administrative du handicap (en %) : moins d'accidentés du travail et plus de reconnaissances de qualité de travailleurs handicapés (RQTH)**



**Note :** à partir de 2006, 2 nouvelles catégories de reconnaissance ont été ajoutées à la liste des bénéficiaires potentiels de l'OETH ; l'AAH et la CIN représentent respectivement 1,5 % et 0,5 % de l'ensemble des reconnaissances en 2006.

**Champ :** France entière

**Source :** DARES, DOETH

**Tableau 26 : Les embauches des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Embauches	17 300	15 000	14 000	14 100	15 600	17 500	20 500

**Champ :** France entière.

**Source :** DARES, DOETH.

## Encadré 7 : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public à caractère industriel et commercial

### Historique de 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 dix 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).

L'obligation d'emploi est remaniée par la loi du 10 juillet 1987. Elle supprime le quota d'emploi de 10 % de mutilés de guerre et relève le taux à 6 % de travailleurs handicapés. Cette obligation concerne les établissements du secteur privé et du secteur public. Le principe du versement d'une contribution est reconduit. Il s'effectue auprès d'une association nouvellement créée, qui est en charge de la gestion d'un fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées : l'Agefiph.

En 2005, l'obligation d'emploi est réaffirmée et remaniée par la loi du 11 février 2005.

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

Cette loi institue une obligation d'emploi de travailleurs handicapés, de mutilés de guerre et assimilés à tous les établissements du secteur privé et public à caractère industriel et commercial employant vingt 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 27) :

- accueillir des bénéficiaires en stage de la formation professionnelle ;
- verser une contribution à l'Agefiph ;
- 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 Agefiph.

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

Dernière étape en date dans l'édification de la législation en faveur des personnes handicapées, 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 1<sup>er</sup> 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 6 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 sera 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 prendra en compte le pourcentage de salariés exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières,
  - 3 - elle sera plafonnée à 400, 500 ou 600 fois le SMIC horaire selon la taille de l'entreprise,
  - 4 - certaines dépenses pour l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés seront 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 trois 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, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- les employeurs peuvent, depuis 2005, appliquer un accord de groupe agréé par l'autorité administrative.

La loi de 2005 a eu un impact important sur les fonds collectés par l'Agefiph. Jusqu'en 2005, la part des établissements assujettis qui versent une contribution à l'Agefiph pour remplir ou compléter leur obligation d'emploi était en baisse et se situait à 55 % en 2005. En 2006, elle remonte à près de 60 %. Le montant total des contributions a connu une progression de 42 % entre 2005 et 2006 (tableau 28).

En 2008, l'Agefiph a mis en place une campagne d'information sur la nouvelle loi, notamment auprès des établissements qui n'emploient aucun travailleur handicapé. Une partie d'entre eux risque en effet d'être concernée par la pénalité instaurée dès l'exercice de 2009 pour les établissements qui pendant plus de trois ans n'emploient aucun travailleur handicapé.

**Tableau 27 : Répartition des établissements assujettis à l'obligation d'emploi en 2006 selon les modalités de réponse à l'obligation**

Modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	Établissements	
	Nombre	%
Emploi seul	32 250	26
Emploi et sous-traitance	9 650	8
Emploi et contribution Agefiph	15 000	12
Emploi, sous-traitance et contribution Agefiph	8 500	7
<b>Établissements ayant employé des bénéficiaires</b>	<b>65 400</b>	<b>53</b>
Sous-traitance et Agefiph	6 400	5
Contribution Agefiph seule	43 250	35
<b>Établissements sans emploi de bénéficiaires</b>	<b>49 650</b>	<b>40</b>
Accord	7 750	6
Total	122 800	100

**Champ** : France entière.

**Source** : DARES, DOETH2006.

**Tableau 28 : Contribution nette collectée par l'Agefiph au titre des années 1999 à 2006 (en millions d'euros)**

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
301	349	374	388	404	422	424	604

**Source** : Agefiph.

#### • Source

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) : les données sont issues de l'application informatique DOETH. Les informations sont saisies et contrôlées dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) puis agrégées par l'application pour l'exploitation statistique aux niveaux national et régional.

#### • Champ

Établissements de 20 salariés et plus du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

#### • Dispositif juridique

Articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail.

Articles R. 5212-1 et suivants 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.

Arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de la contribution annuelle, JO n° 35 du 10 février 2006).

Circulaire DGEFP n° 2006/06 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial.

## 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

L'indicateur de référence pour la mesure de l'emploi direct de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis à l'OETH est désormais la part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein (encadré 8). Cet indicateur avait été calculé sur les années 2000-2005 (tableau 29), il est donc pertinent de suivre son évolution, même si, pour l'année 2006, la mise en place de la nouvelle loi a été progressive et les données ne reflètent pas une situation stabilisée.

- Dans les établissements sans accord spécifique à l'OETH, les travailleurs handicapés représentent 2,3 % de l'ensemble des salariés en équivalent temps plein en 2006 contre 2,7 % en 2005 (tableau 29). Cette importante baisse en 2006 est très liée aux nouveaux modes de calcul dans la loi de 2005 : augmentation (+ 8 %) des effectifs d'assujettissement d'une part et baisse du nombre travailleurs handicapés comptabilisés comme bénéficiaires (- 8 %) d'autre part, du fait du critère des 6 mois consécutifs pour compter comme bénéficiaires les travailleurs handicapés en CDI et CDD (qui représentent 96 % des contrats).
- La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein est plus faible dans les établissements de moins de 50 salariés et plus élevée dans ceux de 200 salariés et plus (tableau 30).
- C'est toujours l'industrie qui affiche la plus forte part de travailleurs handicapés en équivalent temps plein (3 %), la construction arrive en seconde position, mais déjà avec une part inférieure à la moyenne (2,1 %).

**Tableau 29 : Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein**

2000	2001	2002	2003	2004	2005*	2006*
2,5%	2,5%	2,6%	2,6%	2,7%	2,7%	2,3%

\* Établissements hors accord en 2005 et en 2006.

**Champ** : France entière.

**Source** : DARES, DOETH.

**Tableau 30 : Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la taille et selon le secteur d'activité de l'établissement en 2006**

	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	2,3	48
<b>Selon la taille</b>		
20 à 49 salariés	1,9	49
50 à 99 salariés	2,3	47
100 à 199 salariés	2,4	48
200 à 499 salariés	2,5	48
500 salariés et plus	2,6	47
<b>Selon le secteur d'activité</b>		
Agriculture	1,8	37
Construction	2,1	44
Commerce et services	2	45
Industrie	3	57
Transports	1,8	37

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

**Source** : DARES, DOETH.

### Encadré 8 : Deux indicateurs de l'emploi direct des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis (tableau 30)

- La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein : 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 (encadré 7).
- La part des unités bénéficiaires au sens de la loi dans l'obligation totale : 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 que les établissements avaient pour obligation d'employer.

Attention : en 2006, il s'est produit une sous-déclaration importante des travailleurs handicapés dans les établissements ayant un accord spécifique à l'OETH. Afin de limiter l'impact de cette sous-déclaration, ces deux indicateurs sont donnés dans les tableaux 29, 30, 31 ainsi que dans les cartes 1 et 2 pour les établissements n'ayant pas d'accord.

#### • Source :

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) : les données sont issues de l'application informatique DOETH. Les informations sont saisies et contrôlées dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) puis agrégées par l'application pour l'exploitation statistique aux niveaux national et régional.

#### • Champ :

Établissements de 20 salariés et plus du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

### 3. La part des travailleurs handicapés dans les différentes régions

**Au niveau régional, l'Auvergne, la Franche-Comté, la Lorraine et le Poitou-Charentes présentent les taux les plus élevés : la part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés est de 3 % et le décompte des bénéficiaires dépasse les 60 % de l'obligation d'emploi attendue (tableau 31, cartes 1 et 2).**

Les écarts entre régions ne traduisent pas nécessairement des différences dans l'emploi direct de travailleurs handicapés mais peuvent être liés à des différences d'âge et de taux d'activité de la population.

Ce sont l'Île-de-France et les DOM qui présentent les taux les plus bas.

Pour l'Île-de-France, il y a sans doute l'impact des déclarations (DOETH) effectuées au niveau du siège de l'entreprise lorsque les établissements n'ont pas une autonomie de gestion du personnel. La base d'assujettissement tient alors compte de l'ensemble des établissements que compte l'entreprise, y compris ceux de moins de 20 salariés, ce qui fait baisser mécaniquement les taux. Il y a aussi l'effet de la sous-déclaration des bénéficiaires de l'OETH dans les établissements sous accord spécifique, nombreux en Île-de-France.

**Tableau 31 : Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la région dans les établissements sans accords spécifique à l'OETH en 2006**

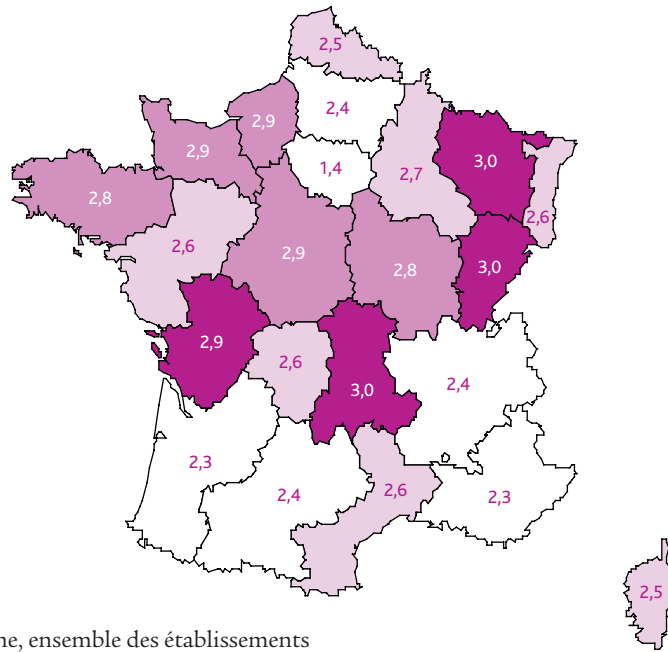
en %

	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	2,3	48
Selon la région		
Auvergne	3	67
Franche-Comté	3	64
Lorraine	3	62
Poitou-Charentes	2,9	61
Haute-Normandie	2,9	59
Basse-Normandie	2,9	60
Centre	2,9	59
Bretagne	2,9	62
Bourgogne	2,8	60
Champagne-Ardenne	2,7	57
Limousin	2,6	57
Languedoc-Roussillon	2,6	58
Alsace	2,6	55
Pays de la Loire	2,6	54
Corse	2,5	56
Nord-Pas-de-Calais	2,5	53
Picardie	2,5	51
Midi-Pyrénées	2,4	52
Rhône-Alpes	2,4	52
Aquitaine	2,4	51
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,3	49
Île-de-France	1,4	28
DOM	1,1	24

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

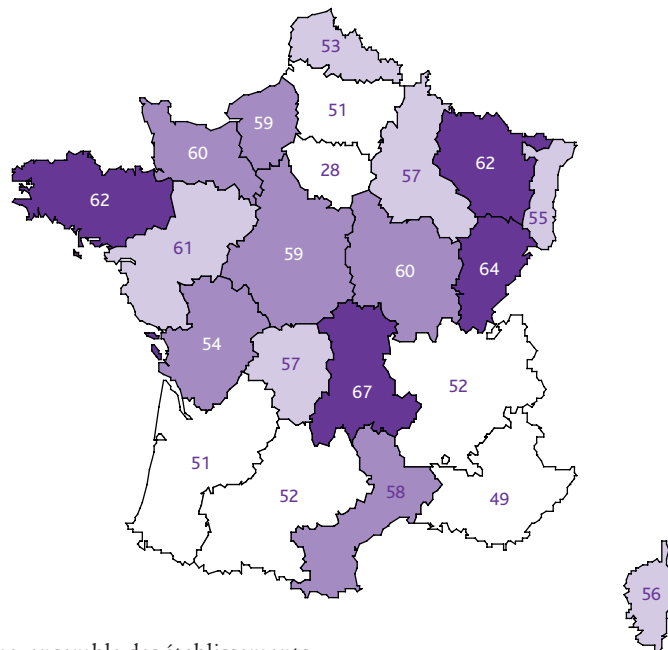
**Source :** DARES, DOETH.

Carte 1 : Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein par région en 2006



**Champ :** France métropolitaine, ensemble des établissements sans accord spécifique à l'OETH.  
**Source :** DARES, DOETH.

Carte 2 : Part des unités bénéficiaires au sens de la loi dans l'obligation totale par région en 2006



**Champ :** France métropolitaine, ensemble des établissements sans accord spécifique à l'OETH.  
**Source :** DARES, DOETH.

• **Source :**

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) : les données sont issues de l'application informatique DOETH. Les informations sont saisies et contrôlées dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) puis agrégées par l'application pour l'exploitation statistique aux niveaux national et régional.

• **Champ :**

Établissements de 20 salariés et plus du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.



## C. L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

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 9). Auparavant, les établissements de 20 agents et plus devaient employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif, ils déclaraient de façons différentes selon la fonction publique le nombre de personnes employées dans ce cadre. Désormais, ils doivent tous 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.

- En 2006, première année d'application de la nouvelle loi, 9 083 établissements publics étaient assujettis à la loi pour un effectif d'assujettissement de 4 320 000 équivalents emplois à temps plein. Au total, 164 000 bénéficiaires handicapés ont été recensés dans les trois fonctions publiques, dont 54 % dans la fonction publique de l'État, 27 % dans la fonction publique territoriale et 19 % dans la fonction publique hospitalière, répartition très voisine de celle de l'ensemble des agents. La présence des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques est ainsi à peu près la même dans chacune des trois fonctions publiques, environ 3,6 %. Cependant, les établissements étatiques ont été plus nombreux à n'employer aucun agent handicapé : 43 % contre 31 % dans les deux autres fonctions publiques (tableau 32).
- La répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés selon le sexe, l'âge ou la catégorie hiérarchique est très différente d'une fonction publique à l'autre, à l'image de l'ensemble des agents : plus de femmes et plus d'agents de catégorie B dans les hôpitaux publics, plus d'agents de catégorie C dans la fonction publique territoriale et plus de jeunes adultes (25-39 ans) et de catégorie A dans la fonction publique de l'État (tableau 33).
- La comparaison des données 2006 avec les années précédentes est quasiment impossible. Non seulement, comme pour le secteur privé ou public à caractère industriel et commercial, les modalités de calcul ont complètement changé, mais en plus ce n'est qu'à partir de 2006 que le recensement des agents handicapés est harmonisé et le contrôle des déclarations effectué.
- Pour cette première année d'application de la nouvelle loi, 13 % des établissements assujettis ont été mis en demeure pour n'avoir pas fait de déclaration ou pour n'avoir pas versé au FIPHFP la totalité ou partie de la contribution attendue. Ces mises en demeure ont concerné plus souvent les établissements étatiques (21 %) que ceux de la fonction publique territoriale (14 %) ou les hôpitaux publics (10 %). Au total 54,9 millions d'euros ont été versés au FIPHFP contre 56,4 millions attendus.

**Tableau 32 : Répartition des employeurs assujettis selon la part de l'emploi de travailleurs handicapés en 2006**

Situation par rapport à l'OETH	Fonction publique d'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aucun travailleur handicapé	282	43	1 952	31	663	31	2 897	32
Emploi de travailleurs handicapés et contribution financière	330	51	3 572	57	1 307	61	5 209	57
Emploi de travailleurs handicapés seul	36	6	770	12	171	8	977	11
Ensemble	648	100	6 294	100	2 141	100	9 083	100

**Champ :** FIPHFP, Rapport 2006.

**Source :** Établissements publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

**Tableau 33 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en emploi dans les 3 fonctions publiques par sexe, âge, catégorie hiérarchique en 2006**

	Fonction publique d'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Sexe</b>								
Femme	39 695	45	17 683	40	21 613	69	78 991	48
Homme	48 702	55	26 246	60	9 737	31	84 685	52
<b>Âge</b>								
15- 24 ans	1 812	2	632	1	518	2	2 962	1
25-39 ans	22 207	25	8 821	20	5 024	16	36 052	22
40-59 ans	63 526	72	33 233	76	25 337	81	122 096	75
60 ans et plus	852	1	1 243	3	471	2	2 566	2
Non renseigné	8	0	129	0	47	0	184	0
<b>Catégorie hiérarchique</b>								
A	21 611	24	949	2	1 367	4	23 927	14
B	13 291	15	2 704	6	7 199	23	23 194	14
C	43 280	49	34 835	79	19 343	62	97 458	59
Cadre	304	0	196	0	49	0	549	0
Non cadre	9 903	11	5 116	12	3 345	11	18 364	11
Non renseigné	852	1	1 243	3	471	2	2 566	2
<b>Total</b>	<b>88 397</b>	<b>100</b>	<b>43 929</b>	<b>100</b>	<b>31 350</b>	<b>100</b>	<b>163 676</b>	<b>100</b>
<b>Répartition selon la fonction publique</b>	<b>54%</b>		<b>27%</b>		<b>19%</b>		<b>100%</b>	

**Champ :** FIPHFP, Rapport 2006.

**Source :** Établissements publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

## Encadré 9 : 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 sont soumis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leurs effectifs dès lors qu'ils emploient vingt 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'obligation d'emploi des travailleurs handicapés était également différent : les « unités de bonification » ne retenaient que trois critères de majoration pour le calcul dans le secteur privé : la gravité du handicap, l'âge et le caractère récent du recrutement, il excluait 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) est 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 la guerre,
  - les agents qui ont été reclassés en application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et à la fonction publique territoriale,
  - les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) en application des dispositions statutaires des trois fonctions publiques ;
- 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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, une nouvelle modalité a été ouverte : le versement d'une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

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) ;
- la conclusion d'un contrat donnant vocation à titularisation ou de droit commun.

Les emplois réservés ne bénéficient, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, qu'aux anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ou assimilés (veuves ou orphelins de guerre) et aux anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité.

Avec la loi du 11 février 2005, les services et établissements de 20 agents et plus qui ne respectent pas leur obligation d'emploi doivent verser, avant le 30 avril de chaque année, une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. 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.

Le calcul du décompte des effectifs des établissements et des bénéficiaires a été modifié :

- l'effectif total des établissements correspond au nombre d'agents rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente ;
- les agents bénéficiaires rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente comptent pour 1 unité ;
- 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 FIPHP est instaurée de façon progressive : les établissements qui doivent contribuer au fonds paieront 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.

## 1. La fonction publique de l'État

**En 2006, 88 400 personnes handicapées étaient employées dans les 648 services et établissements publics administratifs de 20 agents et plus de l'État assujettis à la loi.**

- Pour la première fois, le ministère de l'Éducation nationale fournit ses statistiques sur les travailleurs handicapés, ce qui explique que les chiffres de 2006 soient environ deux fois plus importants que les années précédentes.
- La fonction publique de l'État compte 32 200 titulaires d'une RQTH, soit 36 % de l'ensemble des reconnaissances administratives (contre environ un quart auparavant). La part des accidents du travail et maladies professionnelles y est la plus faible : moins de 5 % (contre 10 % dans les deux autres fonctions publiques) et celle des allocations temporaires d'invalidité la plus élevée (24 % contre 20 % - tableau 34).
- La fonction publique de l'État concentre les pensionnés de guerre et assimilés (2 400 contre 3 000 pour l'ensemble des trois fonctions publiques) et les emplois réservés (7 600 contre 8 700).
- La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des agents est faible dans les EPA (2,7 %), moyenne dans les ministères (3,6 %) et élevée dans les autres établissements de la fonction publique de l'État (4 % - tableau 35).

**Tableau 34 : Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'État en 2006 selon la catégorie de reconnaissance**

Catégorie de bénéficiaires	Fonction Publique d'État	
	Effectif	%
RQTH	32 163	36
Pensions d'invalidité	688	1
AT-MP > 10%	4 245	5
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	2 426	3
<b>Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé</b>	<b>39 522</b>	<b>45</b>
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	21 109	24
Agents reclassés ou assimilés	20 140	23
Titulaires d'un emploi réservé	7 626	9
<b>Total liste des bénéficiaires spécifiques au public</b>	<b>48 875</b>	<b>55</b>
<b>TOTAL</b>	<b>88 397</b>	<b>100</b>

**Champ :** administrations de l'État, établissements publics administratifs, établissements publics scientifiques, culturels et professionnels, établissements publics scientifiques et techniques d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

**Source :** FIPHFP, rapport 2006.

**Tableau 35 : Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des agents de l'État selon le type d'employeur en 2006**

	2006
Etablissements publics et Administrations (EPA)	2,7%
Ministères	3,6%
Autres FPE*	4%
<b>Total Etat</b>	<b>3,6%</b>

\* Autres fonctions publiques État : université, chambres de commerce et d'industrie, écoles diverses...

**Champ :** administrations de l'État, établissements publics administratifs, établissements publics scientifiques, culturels et professionnels, établissements publics scientifiques et techniques d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

**Source :** FIPHFP, rapport 2006.

• **Source :**

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dont la gestion est confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations.

• **Champ :**

Administrations de l'État, établissements publics administratifs, établissements publics scientifiques culturels et professionnels, établissements publics scientifiques et techniques occupant au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, La Poste.

• **Dispositif juridique :**

Articles L. 5212-1 et suivants 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.

## 2. La fonction publique territoriale

**44 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés étaient employés dans les 6 294 collectivités territoriales de 20 agents et plus assujettis à la loi en 2006.**

- Dans la fonction publique territoriale, la majorité (57 %) des reconnaissances sont des catégories classiques (c'est-à-dire non spécifiques au secteur public). Les RQTH et les accidents du travail et maladies professionnelles y sont surreprésentés, ces derniers y sont même plus nombreux que dans les deux autres fonctions publiques : 4 400 contre 4 200 dans la fonction publique de l'État et 3 000 dans les hôpitaux publics (tableau 36).
- La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des agents (3,5 % en moyenne) est plus importante dans les communes urbaines (4,9 %) et d'autant plus importante de la commune est de grande taille (tableau 37).

**Tableau 36 : Répartition des bénéficiaires dans les collectivités et établissements territoriaux de 20 agents et plus selon la catégorie de reconnaissance en 2006**

Catégorie de bénéficiaires	Fonction publique territoriale	
	Effectif	%
RQTH	19 325	44
Pensions d'invalidité	751	2
AT-MP > 10%	4 437	10
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	445	1
<b>Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé</b>	<b>24 958</b>	<b>57</b>
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	8 770	20
Agents reclassés ou assimilés	9 880	22
Titulaires d'un emploi réservé	321	1
<b>Total liste des bénéficiaires spécifiques au public</b>	<b>18 971</b>	<b>43</b>
<b>TOTAL</b>	<b>43 929</b>	<b>100</b>

**Champ :** Collectivités et établissements territoriaux employant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

**Source :** FIPHFP, rapport 2006.

**Tableau 37 : Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des agents par type de collectivités et établissements territoriaux de 20 agents et plus en 2006**

	en %
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants	1,6
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants	2,6
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 habitants	3,1
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 habitants	3,3
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 habitants	3,7
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 habitants	4,1
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 habitants	4,4
Communes et établissements communaux de 100 000 habitants et plus	4,3
<b>Ensemble des communes et établissements communaux</b>	<b>2,7</b>
Communautés urbaines, districts	4,9
Communautés de communes, de villes	2,2
Conseils régionaux	2,2
Conseils généraux	1,9
Office public HLM	3,3
Services Départementaux d'Incendie et de Secours	4,1
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	2,3
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>3,5</b>

**Champ :** Collectivités et établissements territoriaux employant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

**Source :** FIPHFP, rapport 2006.

• **Source :**

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dont la gestion est confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations.

• **Champ :**

Collectivités et établissements territoriaux employant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

• **Dispositif juridique :**

Articles L. 5212-1 et suivants 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.

### 3. La fonction publique hospitalière

**En 2006, 31 400 personnes reconnues handicapées étaient employées dans les 2 141 établissements de la fonction publique hospitalière de 20 agents et plus assujettis à la loi.**

- Les reconnaissances administratives du handicap sont dans deux tiers des cas spécifiques au secteur public, 45 % des bénéficiaires handicapés sont des agents reclassés ou assimilés, soit deux fois plus que dans la fonction publique de l'État ou dans la fonction publique hospitalière (tableau 38).
- Outre certaines collectivités hospitalières qui dépassent le quota d'emploi de travailleurs handicapés imposé par la loi, ce sont les CHG, les CHR et les CHS qui emploient le plus de travailleurs handicapés (de 3,9 % à 3,6 % de leurs effectifs respectifs). Les centres d'hébergements pour personnes âgées et les centres de soins en emploient le moins (2 % et 2,6 % - tableau 39).

**Tableau 38 : Répartition des bénéficiaires dans la fonction publique hospitalière selon la catégorie de reconnaissance en 2006**

Catégorie de bénéficiaires	Fonction publique hospitalière	
	Effectif	%
RQTH	6 950	22
Pensions d'invalidité	182	1
AT-MP > 10%	3 025	10
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	55	0
<b>Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé</b>	<b>10 212</b>	<b>33</b>
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	6 253	20
Agents reclassés ou assimilés	14 102	45
Titulaires d'un emploi réservé	783	2
<b>Total liste des bénéficiaires spécifiques au public</b>	<b>21 138</b>	<b>67</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31 350</b>	<b>100</b>

**Champ :** Établissements portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

**Source :** FIPHFP, rapport 2006.

**Tableau 39 : Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des agents par type d'employeur en 2006**

	en %
Centres de soins avec/sans hébergement	2,6
Centres d'hébergement pour personnes âgées	2
Centre hospitalier général	3,9
Centre hospitalier régional	3,8
Centre hospitalier spécialisé	3,6
Établissements publics à caractère sanitaire et social	2,8
Hôpitaux locaux	2,8
Autres collectivités hospitalières	6,6
<b>Total secteur hospitalier</b>	<b>3,6</b>

**Champ :** Établissements portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

**Source :** FIPHFP, rapport 2006.



• **Source :**

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dont la gestion est confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations.

• **Champ :**

Centres hospitaliers universitaires, centres hospitaliers, centres hospitaliers spécialisés, hôpitaux locaux ou maisons de retraite et établissements sociaux occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

• **Dispositif juridique :**

Articles L. 5212-1 et suivants 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.

## D. Les salariés handicapés en entreprises adaptées

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

**Une entreprise adaptée (anciennement « atelier protégé ») 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 10). Ces structures bénéficient d'aides de l'État (voir partie IV-B.) ; elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur.**

- Au premier semestre 2008, le nombre de personnes reconnues handicapées et employées dans les 625 entreprises adaptées de France s'élevait à 24 600 personnes. Toutes ne sont pas employées à temps plein, l'effectif en équivalent temps plein (EQTP) est en effet de 19 600 personnes (tableau 40).
- Le nombre moyen de personnes handicapées par entreprise adaptée est de 40.
- Les entreprises adaptées sont majoritairement des petites structures, comptant moins de cinquante places (tableau 41).
- Près de 50 % des bénéficiaires travaillant en entreprises adaptées se concentrent dans cinq régions : Pays de la Loire, Rhône-Alpes, Bretagne, Nord-Pas-de-Calais et Île-de-France (tableau 42 et carte 3).

**Tableau 40 : Évolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées**

	2003	2004	2007	1 <sup>er</sup> semestre 2008
<b>Structures</b>				
Nombre d'EA	576	586	593	625
<b>Personnes handicapées</b>				
Nombre de personnes physiques handicapées	19 681	20 055	26 851	24 585*
Nombre de personnes handicapées en EQTP	-	-	18 331	19 625*
Nombre moyen de personnes physiques handicapées par EA	34,2	34,2	45,3	39,3

\* Hors Corse-du-Sud et Réunion

**Champ :** France entière

**Source :** données CNASEA - traitement DGEFP.

**Tableau 41 : Capacité des entreprises adaptées au 1<sup>er</sup> semestre 2008**

Taille	<= 10 places	11 à 20 places	21 à 50 places	51 et plus	total
Nombre d'EA	95	149	220	161	625

**Champ :** France entière.

**Source :** DGEFP-CNASEA.

### Encadré 10 : L'emploi des travailleurs handicapés en entreprise adaptée (ex atelier protégé)

#### Le nouveau cadre juridique issu de la loi du 11 février 2005

Les entreprises adaptées 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, qui s'est substituée aux anciennes Cotorep). En fonction des nécessités de leur production, ils peuvent recruter des salariés « valides », dans la limite de 20 % de leur effectif. Leur objet est de permettre à des travailleurs handicapés à efficacité réduite d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités, de favoriser leur projet professionnel en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Le travailleur handicapé en entreprise adaptée est un salarié possédant un statut de droit commun avec un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il possède tous les droits des salariés et bénéficie de la Sécurité sociale.

Il reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, ce salaire ne peut être inférieur au SMIC. Sous certaines conditions, l'entreprise adaptée perçoit, pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la CDAPH, une aide au poste forfaitaire, versée par l'État (voir partie IV-B).

Les « entreprises adaptées » peuvent être créées par les collectivités ou organismes publics ou privés mais aussi par des sociétés commerciales, qui seront obligatoirement constituées en personnes morales distinctes.

Un contrat d'objectif triennal, qui vaut agrément, est passé entre l'entreprise adaptée et le représentant de l'État dans la région.

Les entreprises adaptées qui ont conclu un contrat d'objectifs triennal avec le préfet de région peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une subvention spécifique et d'une aide au poste (voir partie IV-B).

**Tableau 42 : Entreprises adaptées et effectifs accueillis par région au premier semestre 2008**

Régions	Nombre d'EA	Effectifs accueillis en EQTP	Effectifs accueillis (personnes physiques)
Alsace	31	743	937
Aquitaine	31	793	1 150
Auvergne	27	662	863
Bourgogne	14	662	815
Bretagne	36	1 604	2 167
Centre	31	1 472	1 649
Champagne-Ardenne	11	341	438
Corse	2	6	5*
Franche-Comté	10	567	668
Île-de-France	47	1 564	2 011
Languedoc-Roussillon	25	354	474
Limousin	24	257	312
Lorraine	22	493	584
Midi-Pyrénées	29	789	973
Nord-Pas-de-Calais	49	1 584	2 131
Basse-Normandie	23	775	947
Haute-Normandie	25	594	830
Pays de la Loire	55	2 571	3 118
Picardie	19	745	804
Poitou-Charentes	21	680	796
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20	431	460
Rhône-Alpes	66	1 794	2 453
DOM	7	145	125**
<b>TOTAL</b>	<b>625</b>	<b>19 625</b>	<b>24 585</b>

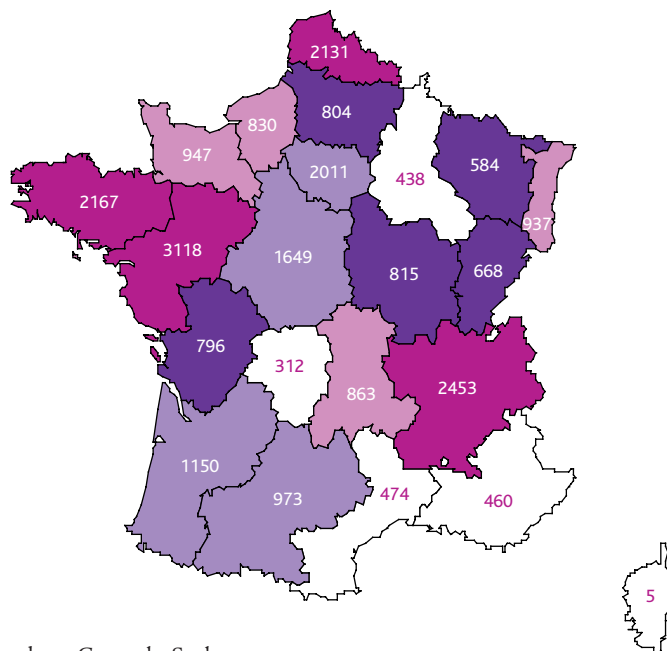
\* Hors Corse-du-Sud

\*\* Hors Réunion

**Champ** : France entière, hors Corse-du-Sud et Réunion.

**Source** : CNASEA-traitement DGEFP.

Carte 3 : Distribution des 24 585 personnes handicapées accueillies en entreprise adaptée au 1<sup>er</sup> semestre 2008



**Champ :** France métropolitaine, hors Corse du Sud.

**Source :** CNASEA-traitement DGEFP.

• **Source :**

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

• **Champ :**

Les 625 entreprises adaptées au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

• **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 (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

## 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 11).

- Entre 2000 et 2005, le profil des personnes handicapées en ESAT a changé : on y trouve moins de jeunes et plus de travail à temps partiel (tableau 43).
- Les données administratives chiffrent à 104 300 le nombre de places en établissements et services d'aide par le travail au 1<sup>er</sup> janvier 2006, pour un nombre d'ESAT de 1 437 (tableau 44). Le nombre de places supplémentaires créées en 2007 était de 2 500 et devait être de 2 000 en 2008. Au 31 décembre 2007, 111 161 places étaient installées. Un nouveau plan pluriannuel de 10 000 places nouvelles a été annoncé lors de la conférence nationale du handicap du 10 juin 2008.
- 30 % des places en ESAT se concentrent dans trois régions : Île-de-France (14 %), Rhône-Alpes (9 %) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (7 % - tableau 44 et carte 4).

Tableau 43 : Les travailleurs handicapés dans les établissements et services d'aide par le travail (anciens centres d'aide par le travail) en 2000 et 2005

	2000	2005
en %		
Sexe		
Homme	59	60
Femme	41	40
Âge		
25 ans et moins	14	12
26-44 ans	68	61
45 ans et plus	18	27
Temps de travail		
Temps complet	92	87
Temps partiel	8	13
Total	100	100

Champ : France métropolitaine.

Source : DGAS.

### Encadré 11 : 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 commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, commission qui s'est substituée aux anciennes Cotorep) 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 (ex 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 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.

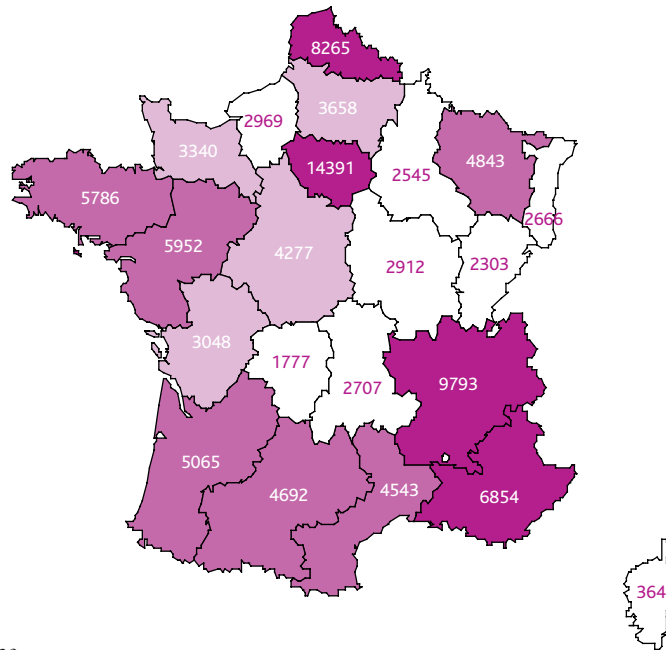
**Tableau 44 : Nombre d'ESAT et nombre de places par régions aux 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 2006**

Régions	1 <sup>er</sup> Janvier 2004			1 <sup>er</sup> Janvier 2006		
	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	34	2 798	82	40	2 966	74
Aquitaine	71	5 228	74	75	5 065	68
Auvergne	41	2 593	63	42	2 707	64
Bourgogne	42	2 711	65	43	2 912	68
Bretagne	81	5 688	70	80	5 786	72
Centre	73	4 119	56	74	4 277	58
Champagne-Ardenne	38	2 472	65	38	2 545	67
Corse	5	365	73	5	364	73
Franche-Comté	29	2 241	77	29	2 303	79
Île-de-France	178	13 250	74	179	14 391	80
Languedoc-Roussillon	61	4 328	71	62	4 543	73
Limousin	29	1 723	59	30	1 777	59
Lorraine	69	4 606	67	71	4 843	68
Midi-Pyrénées	68	4 734	70	69	4 692	68
Nord-Pas-de-Calais	74	8 136	110	76	8 265	109
Basse-Normandie	42	3 273	78	42	3 340	80
Haute-Normandie	32	2 807	88	36	2 969	82
Pays de Loire	83	5 593	67	83	5 952	72
Picardie	56	3 636	65	56	3 658	65
Poitou-Charentes	46	2 873	62	47	3 048	65
Provence-Alpes-Côtes d'Azur	86	6 540	76	94	6 854	73
Rhône-Alpes	142	9 433	66	141	9 793	69
<b>France Métropolitaine</b>	<b>1 380</b>	<b>99 147</b>	<b>72</b>	<b>1 412</b>	<b>103 050</b>	<b>73</b>
Antilles-Guyane	13	541	42	13	541	42
Réunion	12	480	40	12	670	56
<b>France entière</b>	<b>1 405</b>	<b>100 168</b>	<b>71</b>	<b>1 437</b>	<b>104 261</b>	<b>73</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** STATISS 2005 et 2007, DREES.

Carte 4 : Distribution par région des personnes handicapées accueillies en 2006 en établissements ou services d'aide par le travail



**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** STATISS 2007, DREES.

• **Source :**

STATistiques et Indicateurs de la Santé et du Social, STATISS 2005 et 2007 : résumé des informations essentielles disponibles auprès de chaque service statistiques et études des directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS). Ce document est constitué à partir des STATISS, mémentos régionaux publiés dans chaque DRASS qui présentent des données départementales et régionales homogènes sur la démographie, l'équipement sanitaire et social, les professions de santé, la protection sociale.

• **Champ :**

France entière.

• **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.

## Pour en savoir plus...

### ... sur l'activité professionnelle des personnes handicapées

- Ulrich (Valérie), Nguyen (Kieu-Nhi), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007 », *Premières synthèses*, DARES, novembre 2008, n° 47.1.
- Amar (Michel), Amira (Selma), « L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée : premiers résultats de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de mars 2002 », *Premières synthèses*, DARES, octobre 2003, n° 41.3
- Amira (Selma), Meron (Monique), « L'activité professionnelle des personnes handicapées », in *France, portrait social*, INSEE, Paris, novembre 2004, p. 173-193
- Coutrot (Thomas), Waltisperger (Dominique), « L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé », *Premières synthèses*, DARES, février 2005, n° 08.1
- Waltisperger (Dominique), « Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq », *Premières synthèses*, DARES, mai 2004, n° 19.1
- **site Internet :**  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/travail/>, rubrique « Études/Recherche, statistiques »  
<http://service-public.fr>

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

- Amira (Selma), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : une nouvelle loi à partir de 2006 », *Premières synthèses*, DARES, novembre 2008, n° 46.1.
- Amira (Selma), « La loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 : éléments de bilan », *Premières synthèses*, DARES, juillet 2008, n° 28.1.
- Amira (Selma), Meron (Monique), « L'activité professionnelle des personnes handicapées », in *France, portrait social*, INSEE, Paris, novembre 2004, p. 173-193
- Doriguzzi (Pascal), *L'histoire politique du handicap. De l'infirmes au travailleur handicapé*, L'Harmattan, Paris, 1994, 223 pages
- Romien (Pierre), « 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 2005, p. 229-247
- **site Internet :**  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/travail/>, rubrique « Etudes/Recherche, statistiques »

### ... sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique

- Caisse des dépôts - Direction des Retraites, Rapport annuel du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique) sur l'exercice 2006, octobre 2008.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007-2008. Tome 1 : Faits et chiffres*, DGAFP, 2008.
- **site Internet :**  
<http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique « la DGAFP, Publications ».  
<http://www.fiphfp.fr/>

### ... sur les personnes handicapées en entreprises adaptées

- **site Internet :**  
<http://www.travail-solidarite.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 (Alice), « Les établissements pour adultes handicapés : des capacités d'accueil en hausse, résultats provisoires de l'enquête ES 2006 », *Études et résultats*, DREES, n° 641, juin 2008.
- **site Internet :**  
<http://www.sante.gouv.fr/drees/index.html>  
<http://www.sante.gouv.fr/drees/statiss/default.htm>



## III – Le chômage des personnes handicapées

A. Synthèse sur le chômage des personnes handicapées .....	63
B. Caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés .....	64
1. La demande d'emploi en décembre 2007 .....	64
2. L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE .....	67
3. Aspects régionaux des inscriptions comme demandeurs d'emploi des personnes handicapées .....	68
C. L'entrée et la sortie des listes de l'ANPE .....	69
1. L'inscription à l'ANPE .....	69
2. La sortie des listes de l'ANPE .....	71
Pour en savoir plus... .....	73

## A. Synthèse sur le chômage des personnes handicapées

En 2007, selon l'enquête complémentaire à l'enquête emploi, le taux de chômage des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur permettant éventuellement de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'établit à 19 %, soit plus du double de celui atteint pour l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans (8 % - tableau 45).

- Le chômage touche davantage les femmes que les hommes avec une reconnaissance administrative du handicap (21 % contre 18 %).
- Le taux de chômage des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap a en outre augmenté de 3 points par rapport à 2002, date de la dernière enquête complémentaire à l'enquête emploi portant sur le thème de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Pour l'ensemble de la population, à l'inverse, le taux de chômage a baissé de 1 point sur la même période.
- Pour la population handicapée définie au sens large (encadré 1 supra - personnes ayant une reconnaissance administrative ou déclarant un problème de santé depuis au moins six mois et connaître des difficultés importantes dans leurs activités), le taux de chômage est inférieur d'un point à celui de l'ensemble de la population, l'écart tenant surtout aux plus jeunes. Cette population qui intègre les personnes déclarant un problème de santé depuis au moins six mois et rencontrer des difficultés importantes vis-à-vis du travail est en effet fréquemment en emploi.

Tableau 45 : Taux de chômage des populations handicapées selon le sexe et l'âge (en %)

	Population handicapée au sens large*			Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**			Ensemble de la population (15-64 ans)		
	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.
Tous âges	7	6	8	19	18	21	8	7	9
15-24 ans	15	9	22	ns	ns	ns	20	17	23
25-39 ans	8	8	7	18	17	20	8	7	10
40-49 ans	6	6	6	16	17	16	6	5	6
50-64 ans	6	5	6	19	18	20	5	5	6

**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 ou déclarant un problème de santé de plus de 6 mois et connaître des difficultés importantes dans le déplacement et/ou dans les activités quotidiennes et/ou vis à vis du travail et/ou ayant eu un (ou plusieurs) accident(s) du travail au cours de la dernière année.

\*\* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap.

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

**Source :** Enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 ; exploitation DARES.

## B. Caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés

### 1. La demande d'emploi en décembre 2007

Les données suivantes sur l'inscription comme demandeurs d'emploi des personnes handicapées se concentrent sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés<sup>(1)</sup> sans emploi, immédiatement disponibles, tenus d'accomplir des actes positifs de recherche et qui n'ont pas exercé d'activité occasionnelle ou réduite de plus de 78 heures par mois (catégories 1, 2 ou 3 des demandes d'emploi - encadré 12). En décembre 2007, le nombre de ces demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE en fin de mois (DEFM) s'élève à 205 900 (données brutes), soit 7,6 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits dans ces trois catégories<sup>(2)</sup> (tableau 46).

- 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 plus faible et elle provient davantage de professions ouvrières ou employées non qualifiées. Elle reste plus longtemps au chômage (tableau 46).
- Les RQTH de catégorie B, accordées jusqu'en 2005 par les Cotorep aux personnes présentant un handicap modéré (encadré 13) restent en proportion les reconnaissances les plus nombreuses parmi les demandeurs d'emploi en fin de mois (catégories 1, 2, 3) handicapés en décembre 2007. Les nouvelles reconnaissances « RQTH Marché du travail ou ESAT », accordées par les CDAPH (encadré 13), représentent 19,5 % des demandeurs d'emploi en fin de mois (catégories 1, 2, 3) handicapés en décembre 2007 (tableau 47).

---

<sup>(1)</sup> Cf. liste des bénéficiaires dans l'encadré 7.

<sup>(2)</sup> Avec les demandeurs d'emploi handicapés ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures (catégories 6, 7 ou 8 selon que le type de contrat envisagé est à durée indéterminée à temps plein, à durée indéterminée à temps partiel ou à durée déterminée temporaire ou saisonnier), le nombre de demandeurs d'emploi handicapés en fin décembre 2005 s'établit à 285 200 (données brutes).

**Tableau 46 : Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés et de l'ensemble des demandeurs d'emploi en fin de mois (catégories 1, 2 ou 3) en décembre 2007**

	Demandeurs d'emploi handicapés en %			Ensemble des demandeurs d'emploi en %		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Âge</b>						
Moins de 26 ans	5	5	5	21	20	21
26-49 ans	65	63	64	63	64	63
50 ans et +	30	32	31	16	16	16
Total	100	100	100	99	100	100
<b>Niveau de formation</b>						
Bac +3 et plus	3	3	3	10	11	11
Bac +2	4	5	5	10	11	10
Bac	11	13	12	17	21	19
BEP CAP	50	42	46	42	35	38
Bepc ou moins	32	37	34	21	22	22
Total	100	100	100	100	100	100
<b>Qualification</b>						
Non renseigné	0	0	0	1	1	1
Manœuvres	7	2	5	5	1	3
Ouvriers spécialisés	15	7	12	11	5	8
Ouvriers qualifiés	19	4	13	19	3	11
Employés non qualifiés	25	37	30	16	28	22
Employés qualifiés	26	46	35	30	51	41
Techniciens	4	2	3	7	4	6
Agents de maîtrise	1	1	1	3	2	2
Ingénieurs et cadres	2	1	2	8	5	7
Total	100	100	100	100	100	100
<b>Ancienneté du chômage</b>						
1 à 6 mois	38	38	38	57	56	57
7 à 12 mois	22	23	23	16	17	16
1 à 2 ans	13	13	13	13	13	13
Plus de 2 ans	27	26	26	14	14	14
Total	100	100	100	100	100	100
<b>Effectif</b>						
	117 710	88 154	205 864	1 261 290	1 435 673	2 696 963

**Champ :** France entière.

**Source :** ANPE (données brutes), traitement DARES.

## Encadré 12 : les catégories de demandes d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont classés dans huit catégories selon leur disponibilité, le type de contrat et de temps de travail souhaité, et l'exercice d'une activité occasionnelle :

**Catégorie 1 :** personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée indéterminée à temps plein ;

**Catégorie 2 :** personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée indéterminée à temps partiel ;

**Catégorie 3 :** personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier ;

**Catégorie 4 :** personnes sans emploi, non immédiatement disponibles notamment en raison d'une formation, qui recherchent un emploi ;

**Catégorie 5 :** personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi ;

**Catégorie 6 :** personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, et à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein. Ces personnes ont exercé une activité occasionnelle ou réduite de plus de 78 heures ;

**Catégorie 7 :** personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée indéterminée à temps partiel. Ces personnes ont exercé une activité occasionnelle ou réduite de plus de 78 heures ;

**Catégorie 8 :** personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qui recherchent un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier. Ces personnes ont exercé une activité occasionnelle ou réduite de plus de 78 heures.

**Tableau 47 : Personnes handicapées selon la reconnaissance administrative du handicap et la catégorie de demandeur d'emploi en fin de mois (catégories 1, 2, 3) en décembre 2007**

	Effectifs	%
<b>Type de reconnaissance</b>		
Orphelins de guerre	3 399	1,7
Veuves de guerre	183	0,1
Pensionnés de guerre	179	0,1
En instance de décision CDAPH	14 277	6,9
Cotorep RQTH A	25 438	12,4
Cotorep RQTH B	66 454	32,3
Cotorep RQTH C	26 155	12,7
RQTH-Marché du travail	38 024	18,5
RQTH-ESAT	2 161	1
Pension d'invalidité	12 316	6
Rente d'accident du travail	3 112	1,5
Carte d'invalidité	1 027	0,5
AAH	725	0,4
AAH-CNASEA	10 449	5,1
Autres bénéficiaires	1 965	1
<b>Total</b>	<b>205 864</b>	<b>100</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** ANPE (données brutes), traitement DARES.

### Encadré 13 : La RQTH, attribuée par les Cotorep jusqu'à fin 2005 puis par les CDAPH

L'attribution de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les personnes présentant des problèmes de santé limitant leur aptitude à certains emplois relevait jusqu'à fin 2005 des Cotorep qui distinguaient les RQTH de catégorie A, B, C ou C + suivant la gravité des problèmes de santé :

**Catégorie A : handicap léger et temporaire ;**

**Catégorie B : handicap modéré et durable ;**

**Catégorie C : handicap grave et définitif ;**

**Catégorie C + : handicap nécessitant un emploi protégé en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé (CAT, atelier protégé, etc.).**

L'attribution de la RQTH est désormais du ressort des CDAPH (encadré 2). Pour les nouvelles RQTH attribuées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les catégories A, B et C, mentionnant le degré du handicap ont disparu. On ne distingue plus que le handicap lourd (voir partie IV, B, 1). Lors de l'attribution de la RQTH par la CDAPH, l'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou vers le marché du travail est précisée :

**RQTH - ESAT ;**

**RQTH - Marché du travail.**

**• Champ :**

Les catégories 1, 2, 3 des demandeurs d'emploi en fin de mois en France entière.

**• Source :**

Agence nationale pour l'emploi (ANPE) pour les données brutes, traitement DARES à partir de l'application Nostra Nouvelles statistiques du travail).

## 2. L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE

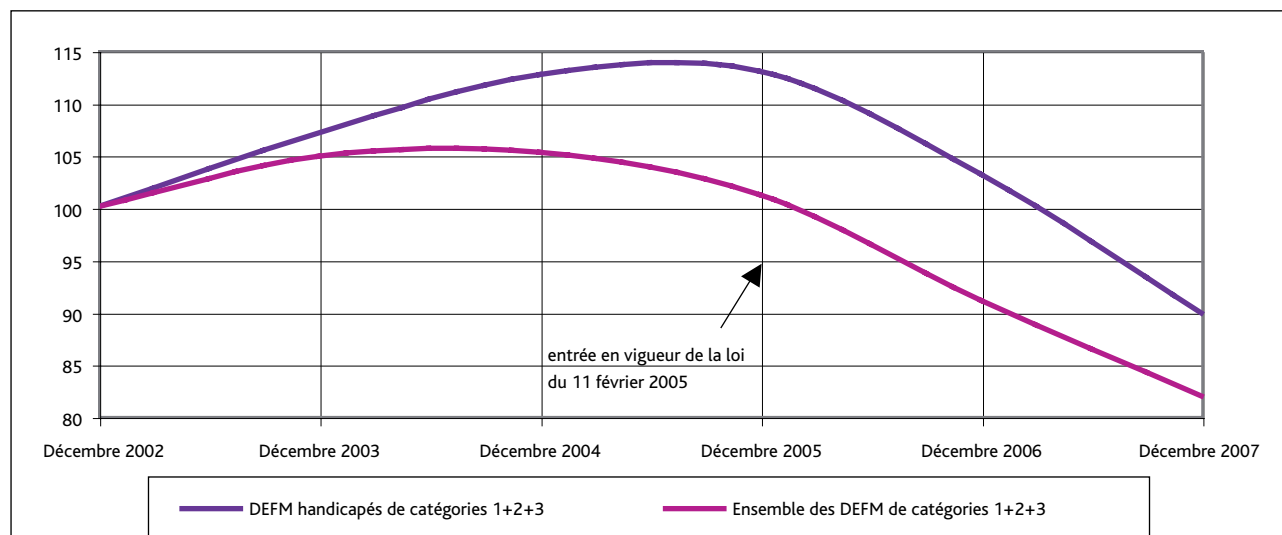
De décembre 2002 à décembre 2005, le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) handicapés en catégories 1, 2 ou 3 a fortement progressé et plus vite que l'ensemble des DEFM des mêmes catégories. Les personnes handicapées ont été davantage touchées par la morosité du contexte économique (graphique 3).

A partir de la fin 2005, l'évolution est au contraire à la baisse pour les DEFM (catégories 1, 2 ou 3), aussi bien pour ceux ayant une reconnaissance administrative de leur handicap que pour l'ensemble (graphique 3). Au cours de 2007, la baisse semble plus marquée pour les DEFM (catégories 1, 2 ou 3) handicapés que pour l'ensemble.

**Cette forte baisse apparente des demandeurs d'emploi handicapés dans les fichiers de l'ANPE à partir de 2006 paraît largement surestimée et appelle la plus grande prudence dans l'interprétation de ces chiffres et leur évolution.**

L'inversion de tendance a coïncidé avec un changement de codification des demandeurs d'emploi handicapés dans le logiciel de l'ANPE, lié à l'application de la loi du 11 février 2005. Une autre explication est le ralentissement du nombre de décisions favorables prises en 2006 en raison de la mise en place progressive des CDAPH au sein des MDPH. Bien que ce ralentissement ait concerné tous les types de demande, il a été plus important pour les RQTH et les orientations professionnelles (tableau 4).

**Graphique 3 : Demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés et ensemble des demandeurs d'emploi (catégories 1, 2, 3) de décembre 2002 à décembre 2007 (base 100 en décembre 2002)**



**Champ :** France entière.

**Source :** ANPE (données brutes), traitement DARES.

**• Champ :**

Les catégories 1, 2, 3 des demandeurs d'emploi en fin de mois en France entière.

**• Source :**

Agence nationale pour l'emploi (ANPE) pour les données brutes, traitement DARES à partir de l'application Nostra (Nouvelles statistiques du travail).

### 3. Aspects régionaux des inscriptions comme demandeurs d'emploi des personnes handicapées

En décembre 2007, dans trois régions, plus de 10 % des demandeurs d'emploi en fin de mois sont des personnes handicapées : Bourgogne, Limousin, Auvergne (tableau 48). La part des demandeurs d'emploi handicapés est plus faible en Corse (6,4 %) et en Île-de-France (5 %).

En terme d'effectifs, quatre régions comptabilisent chacune plus de 15 000 demandeurs d'emploi handicapés : Île-de-France (23 500), Rhône-Alpes (19 300), Provence-Alpes-Côte d'Azur (16 700) et Nord-Pas-de-Calais (16 600).

Tableau 48 : Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés (catégories 1, 2 ou 3) par région en décembre 2007

	Demandeurs d'emploi handicapés	Ensemble des demandeurs d'emploi	Part des DEFM handicapés (%)
Île-de-France	23 533	469 948	5
Champagne-Ardennes	5 278	56 042	9,4
Picardie	6 594	83 016	7,9
Haute-Normandie	6 636	77 113	8,6
Centre	8 134	90 729	9
Basse-Normandie	5 018	55 630	9
Bourgogne	6 222	58 094	10,7
Nord-Pas-de-Calais	16 606	202 447	8,2
Lorraine	8 463	91 063	9,3
Alsace	5 380	68 009	7,9
Franche-Comté	3 625	41 995	8,6
Pays de la Loire	10 791	126 912	8,5
Bretagne	10 167	112 000	9,1
Poitou-Charentes	6 406	67 885	9,4
Aquitaine	12 691	129 821	9,8
Midi-Pyrénées	11 092	117 350	9,5
Limousin	2 631	24 120	10,9
Rhône-Alpes	19 277	218 685	8,8
Auvergne	5 303	49 715	10,7
Languedoc-Roussillon	10 366	139 128	7,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16 654	231 740	7,2
Corse	764	11 996	6,4
D.O.M.	4 233	173 525	2,4
<b>Total</b>	<b>205 864</b>	<b>2 696 963</b>	<b>7,6</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** ANPE (données brutes), traitement DARES.

• **Champ :**

Les catégories 1, 2 ou 3 des demandeurs d'emploi en fin de mois en France entière.

• **Source :**

Agence nationale pour l'emploi (ANPE) pour les données brutes, traitement DARES à partir de l'application Nostra (Nouvelles statistiques du travail).

## C. L'entrée et la sortie des listes de l'ANPE

### 1. L'inscription à l'ANPE

**18 300 personnes handicapées ont été enregistrées à l'ANPE en décembre 2007 (données brutes), soit 5,1 % de l'ensemble des demandes d'emploi enregistrées durant ce mois (tableau 49).**

- Parmi les personnes handicapées nouvellement inscrites à l'ANPE, les jeunes de moins de 25 ans ne représentent que 8 % des demandes d'emploi enregistrées, proportion beaucoup plus faible que parmi l'ensemble des nouveaux demandeurs d'emploi (31 %).
- Les demandeurs d'emploi handicapés immédiatement disponibles qui ont été enregistrés en décembre 2007 recherchent en majorité un emploi à durée indéterminée à temps plein (catégorie 1) : 72 %. Ils sont cependant 22 % à rechercher un emploi à durée indéterminée à temps partiel (catégorie 2), soit une proportion plus de deux fois plus élevée que pour l'ensemble des demandeurs d'emplois enregistrés (9 % - tableau 50). Seulement 6 % recherchent un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier (catégorie 3) contre 8 % pour l'ensemble.
- Les travailleurs handicapés détenteurs d'une RQTH B (handicap modéré - encadré 13), attribuée par les Cotorep aujourd'hui disparues, représentent encore la plus forte population des nouveaux demandeurs d'emploi handicapés (tableau 51).

**Tableau 49 : Caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés enregistrés et de l'ensemble des demandeurs d'emploi enregistrés (catégories 1, 2 ou 3) en décembre 2007**

	Demandeurs d'emploi handicapés		Ensemble des demandeurs d'emploi (y compris handicapés)	
	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>Sexe</b>				
Homme	7 574	41	191 617	49
Femme	10 744	59	202 527	51
<b>Âge</b>				
Moins de 26 ans	1 501	8	121 935	31
26 à 49 ans	12 567	69	230 620	59
50 ans et plus	4 250	23	41 589	11
<b>Motifs d'inscription à l'ANPE</b>				
Licencié	2 899	16	64 842	16
Démission	366	2	18 307	5
Fin de contrat	4 595	25	141 283	36
1 <sup>re</sup> entrée	195	1	20 269	5
Reprise d'activité	2 381	13	26 502	7
Autres	7 882	43	122 941	31
<b>Total</b>	<b>18 318</b>	<b>100</b>	<b>394 144</b>	<b>100</b>

**Tableau 50 : Demandeurs d'emploi handicapés enregistrés et ensemble des demandeurs d'emploi enregistrés par catégories de demande d'emploi (catégories 1, 2 ou 3) en décembre 2007**

	Demandeurs d'emploi handicapés		Ensemble des demandeurs d'emploi (y compris handicapés)	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Catégorie 1	13 125	72	326 701	83
Catégorie 2	4 096	22	35 682	9
Catégorie 3	1 097	6	31 761	8
<b>Total</b>	<b>18 318</b>	<b>100</b>	<b>394 144</b>	<b>100</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** ANPE (données brutes), traitement DARES.



**Tableau 51 : Demandeurs d'emploi handicapés enregistrés (catégories 1, 2 ou 3) selon le type de reconnaissance administrative du handicap en décembre 2007**

	Effectifs	%
Type de reconnaissance		
Orphelins de guerre	423	2,3
Veuves de guerre	29	0,2
Pensionnés de guerre	25	0,1
En instance de décision CDAPH	1 373	7,5
Cotorep RQTH A	2 276	12,4
Cotorep RQTH B	5 360	29,3
Cotorep RQTH C	2 113	11,5
RQTH-Marché du travail	3 239	17,7
RQTH-ESAT	172	0,9
Pension d'invalidité	1 095	6
Rente d'accident du travail	386	2,1
Carte d'invalidité	102	0,6
AAH	133	0,7
AAH-CNASEA	1 426	7,8
Autres bénéficiaires	166	0,9
<b>Total</b>	<b>18 318</b>	<b>100</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** ANPE (données brutes), traitement DARES.

**• Champ :**

Les catégories 1, 2, ou 3 des demandeurs d'emploi enregistrés en France entière.

**• Source :**

Agence nationale pour l'emploi (ANPE) pour les données brutes, traitement DARES à partir de l'application Nostra (Nouvelles statistiques du travail).

## 2. La sortie des listes de l'ANPE

**20 700 demandeurs d'emploi handicapés (catégories 1, 2 ou 3) sont sortis des listes de l'ANPE en décembre 2007, soit 5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi sortis.**

- Les demandeurs d'emploi handicapés sortent des listes de l'ANPE un peu moins souvent que la moyenne pour l'absence au contrôle (38 %) et la reprise d'emploi (18 %). Ils sont plus souvent des chômeurs de longue durée : 32 % ont une ancienneté au chômage de 1 an et plus, contre 18 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi sortis (tableau 52).
- Deux demandeurs d'emploi handicapés sur trois sortis du chômage recherchaient un emploi à durée indéterminée à temps plein (catégorie 1), plus d'un sur quatre un emploi à durée indéterminée à temps partiel (catégorie 2) (tableau 53).

**Tableau 52 : Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi handicapés et de l'ensemble des demandeurs d'emploi sortis en décembre 2007 (catégories 1, 2 ou 3)**

	Demandeurs d'emploi handicapés		Ensemble des demandeurs d'emploi (y compris handicapés)	
	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>Sexe</b>				
Homme	8 765	42	224 235	51
Femme	11 916	58	211 903	49
<b>Âge</b>				
Moins de 26 ans	1 689	8	141 406	32
26 à 49 ans	13 640	66	247 746	57
50 ans et plus	5 352	26	46 986	11
<b>Motifs de sorties</b>				
Reprise d'emploi	3 742	18	96 875	22
Entrée en stage	1 670	8	25 162	6
Absence au contrôle	7 961	38	182 338	42
Maladie, congés maternité, accident du travail	1 545	7	17 425	4
Retraite	35	0	365	0
Dispense de recherche d'emploi	1 284	6	10 406	2
Arrêt de recherche	743	4	12 510	3
Changement d'ALE	325	2	9 678	2
Autres cas	3 376	16	81 379	19
<b>Ancienneté au chômage</b>				
1 à 6 mois	11 360	55	305 296	70
7 à 12 mois	2 637	13	51 642	12
1 à 2 ans	3 566	17	49 019	11
Plus de 2 ans	3 118	15	30 181	7
<b>Total</b>	<b>20 681</b>	<b>100</b>	<b>436 138</b>	<b>100</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** ANPE (données brutes), traitement DARES.

**Tableau 53 : Demandeurs d'emploi handicapés sortis et ensemble des demandeurs d'emploi sortis par catégories de demande d'emploi (catégories 1, 2 ou 3) en décembre 2007**

	Demandeurs d'emploi handicapés		Ensemble des demandeurs d'emploi (y compris handicapés)	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Catégorie 1	13 771	67	344 996	79
Catégorie 2	5 320	25	45 279	10
Catégorie 3	1 590	8	45 863	11
<b>Total</b>	<b>20 681</b>	<b>100</b>	<b>436 138</b>	<b>100</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** ANPE (données brutes), traitement DARES.

**Tableau 54 : Demandeurs d'emploi handicapés sortis (catégories 1, 2 ou 3) selon le type de reconnaissance administrative du handicap en décembre 2007**

	Effectifs	%
Type de reconnaissance		
Orphelins de guerre	436	2,1
Veuves de guerre	39	0,2
Pensionnés de guerre	25	0,1
En instance de décision CDAPH	1 447	7
Cotorep RQTH A	2 625	12,7
Cotorep RQTH B	6 154	29,8
Cotorep RQTH C	2 670	12,9
RQTH-Marché du travail	3 378	16,3
RQTH-ESAT	209	1
Pension d'invalidité	1 202	5,8
Rente d'accident du travail	376	1,8
Carte d'invalidité	109	0,5
AAH	97	0,5
AAH-CNASEA	1 700	8,2
Autres bénéficiaires	214	1
<b>Total</b>	<b>20 681</b>	<b>100</b>

**Champ :** France entière.

**Source :** ANPE (données brutes), traitement DARES.

• **Champ :**

Catégories 1, 2 ou 3 des demandeurs d'emploi sortis de l'ANPE en France entière.

• **Source :**

Agence nationale pour l'emploi (ANPE), traitement DARES à partir de l'application Nostra (Nouvelles statistiques du travail).

## Pour en savoir plus...

### ... sur le chômage des personnes handicapées

- Ulrich (Valérie), Nguyen (Kieu-Nhi), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007 », *Premières synthèses*, DARES, novembre 2008, n° 47.1
- Souhami (Claudine), *Le chômage des personnes handicapées : portrait statistique*, Les essentiels, ANPE, septembre 2005
- **site Internet :**  
<http://www.anpe.fr/observatoire>, rubrique « Publics ».

## **IV – La place des personnes handicapées dans les interventions publiques**

<b>A. Les personnes handicapées et la politique de l'emploi .....</b>	<b>77</b>
1. Les emplois aidés dans le secteur marchand : Le CIE et le CI-RMA .....	77
2. Les emplois aidés dans le secteur non marchand : Le CAE et le CAV .....	81
<b>B. Éléments de la dépense publique en faveur des personnes handicapées .....</b>	<b>86</b>
1. L'aide à la rémunération des travailleurs handicapés en milieu ordinaire .....	86
2. Les aides aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail .....	87
<b>Pour en savoir plus... ..</b>	<b>88</b>

## A. Les personnes handicapées et la politique de l'emploi

### 1. Les emplois aidés dans le secteur marchand : le CIE et le CI-RMA

- Les embauches en contrats initiative emploi (CIE – encadré 14) ont considérablement ralenti depuis la mi-2006, traduisant la volonté, exprimée dans la loi de finances de 2006, de réduire le recours à ce type de contrat. En 2007, un peu plus de 37 000 personnes ont été embauchées sur ce type contrat contre près de 90 000 en 2005 et 80 000 en 2006. **Parmi ces embauches, les employeurs ont déclaré 6 100 personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap, soit 16 % de l'ensemble des salariés recrutés sur ce type de contrat (tableau 55).**
- **Le nombre d'entrées en contrat d'insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA), créé par la loi du 18 janvier 2005, n'a pas été très important en 2007 : 11 200 personnes en 2007, dont 1 500 personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap soit 14 % de l'ensemble (tableau 56).** Ce nouveau dispositif s'adresse exclusivement aux bénéficiaires des minima sociaux (RMI, AAH, API et ASS).
- La proportion de personnes handicapées dans l'ensemble des individus embauchés en CIE avait baissé depuis 2003 jusqu'en 2006. En 2007, cette part a de nouveau augmenté.
- Par rapport à l'ensemble des salariés entrés en 2007 en CIE ou en CI-RMA, les hommes sont plus représentés parmi les personnes handicapées. Dans le dispositif CIE, la part des adultes de 26 à 49 ans est beaucoup plus importante parmi les personnes handicapées. Dans le CI-RMA, ce sont les moins de 26 ans qui sont sur-représentés dans la population handicapée (tableaux 57 et 58).
- Les salariés en CIE sont logiquement très peu concernés par les minima sociaux (tableau 57). En effet, les allocataires d'un minimum social sont orientés vers le CI-RMA. En 2007, 85 % d'entre eux touchent l'ASS, 8 % l'API et 7 % l'AAH. Cette dernière est sur-représentée parmi les salariés ayant une reconnaissance administrative de leur handicap en CI-RMA (45 %), l'AAH est en effet assimilée depuis 2006 à une reconnaissance de travailleur handicapé (tableau 58).
- Le recrutement des personnes en CIE est encore, comme avant la réforme, très majoritairement réalisé sur un contrat à durée indéterminée (plus de 85 % des cas), les personnes handicapées étant plus souvent dans des établissements de 20 salariés et plus et plus souvent à temps partiel que l'ensemble (tableau 59). Le CI-RMA se distingue du CIE, autant pour les personnes handicapées que pour l'ensemble, par un recrutement moins souvent sur un contrat à durée indéterminée et plus souvent à temps partiel (tableau 60).

**Tableau 55 : Évolution du taux de travailleurs handicapés dans les entrées en CIE**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre d'entrées dans les CIE	137 701	89 241	52 385	63 152	93 045	87 491	78 680	37 055
Part de personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap dans le total des entrées (en %)	16,9	19,3	24,5	21,3	18	11,4	14	16,4

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** ANPE, traitement DARES.

**Tableau 56 : Évolution du taux de travailleurs handicapés dans les entrées en CI-RMA**

	2005	2006	2007
Nombre d'entrées dans les CI-RMA	1 416	8 196	11 248
Part de personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap dans le total des entrées (en %)	9	13,7	13,6

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** ANPE, traitement DARES.

Tableau 57 : Caractéristiques des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés entrés en CIE en 2007

	Salariés ayant une reconnaissance administrative du handicap		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
<b>Total</b>	<b>6 092</b>	<b>100</b>	<b>37 065</b>	<b>100</b>
<b>Sexe</b>				
Hommes	3 988	65	20 491	55
Femmes	2 104	35	16 574	45
<b>Âge</b>				
-26 ans	452	7	3 335	9
26-49 ans	4 334	71	22 079	60
+50 ans	1 306	22	11 651	31
<b>Situation avant le contrat</b>				
Bénéficiaire du RMI	224	4	2 629	7
Bénéficiaire de l'AAH	0	0	0	0
Bénéficiaire de l'API	4	0	57	0
Bénéficiaire de l'ASS	246	4	1 613	4
Bénéficiaire d'aucun minimum social	5 618	92	32 766	88
<b>Durée d'inscription ANPE avant l'entrée dans le dispositif</b>				
Non inscrit	747	12	2 346	6
- de 6 mois	1 295	21	5 594	15
6 à 11 mois	948	16	3 962	11
12 à 23 mois	1 571	26	10 008	27
24 mois et +	1 531	25	15 155	41

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** ANPE, traitement DARES.

Tableau 58 : Caractéristiques des salariés handicapés et de l'ensemble des salariés entrés en CI-RMA en 2007

	Salariés ayant une reconnaissance administrative du handicap		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
<b>Total</b>	<b>1 537</b>	<b>100</b>	<b>11 262</b>	<b>100</b>
<b>Sexe</b>				
Hommes	1 070	70	6 349	56
Femmes	467	30	4 913	44
<b>Âge</b>				
-26 ans	145	9	460	4
26-49 ans	1 103	72	8 309	74
+50 ans	289	19	2 493	22
<b>Situation avant le contrat</b>				
Bénéficiaire du RMI	0	0	0	0
Bénéficiaire de l'AAH	686	45	760	7
Bénéficiaire de l'API	18	1	864	8
Bénéficiaire de l'ASS	837	54	9 643	86
<b>Durée d'inscription ANPE avant l'entrée dans le dispositif</b>				
Non inscrit	190	12	451	4
- de 6 mois	232	15	973	9
6 à 11 mois	149	10	973	9
12 à 23 mois	273	18	1 971	18
24 mois et +	693	45	6 894	60

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** ANPE, traitement DARES.

### Encadré 14 : La réforme des contrats initiative emploi (CIE)

Le CIE est un contrat de droit privé. Il doit faire l'objet d'un écrit et doit être conclu après la signature d'une convention liant l'employeur à l'ANPE qui agit au nom de l'employeur. Le CIE peut être soit de durée indéterminée, soit conclu pour une durée déterminée de 24 mois au plus. Il peut être à temps plein ou à temps partiel.

• **La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale**

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a réformé le CIE.

Auparavant limité à des catégories de publics prioritaires (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, travailleurs handicapés...), le nouveau « Contrat Initiative Emploi » peut être mobilisé par les acteurs du service public de l'emploi, notamment l'ANPE, pour toute personne sans emploi, inscrite ou non à l'ANPE, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Les CIE sont conclus dans le cadre d'une convention. Ce sont des contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée renouvelables plus d'une fois. Des actions de formation, d'accompagnement et de validation des acquis de l'expérience pourront être proposées.

Les employeurs bénéficient d'une aide de l'État, modulée selon la situation des bénéficiaires, les caractéristiques de l'employeur et des actions de formation, d'accompagnement et de formation prévues dans la convention, le secteur d'activité. Les embauches en CIE ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale. De plus, les bénéficiaires en CIE ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'établissement pour le calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (partie II-B).

Tableau 59 : Caractéristiques des CIE conclus en 2007

	Salariés ayant une reconnaissance administrative du handicap		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
<b>Total</b>	<b>6 057</b>	<b>100</b>	<b>36 850</b>	<b>100</b>
<b>Taille des entreprises</b>				
2 salariés ou moins	2 128	35	15 299	42
de 3 à 9 salariés	1 302	21	9 192	25
de 10 à 19 salariés	596	10	3 861	10
de 20 à 49 salariés	967	16	4 074	11
50 salariés et +	1 064	18	4 424	12
<b>Secteur des entreprises</b>				
Agriculture	170	3	776	2
Industrie	753	12	4 929	13
Construction	867	14	5 055	14
Commerce	1 343	22	8 120	22
Service aux entreprises	933	15	5 996	16
Service aux particuliers	830	14	5 259	14
Transports	381	6	2 101	6
Éducation, santé, action sociale	507	8	2 501	7
Autres	273	5	2 113	6
<b>Type de contrat</b>				
CDI	5 314	88	31 817	86
CDD moins de 12 mois	635	10	4 367	12
CDD 13-24 mois	108	2	666	2
<b>Horaire hebdomadaire</b>				
Temps plein	3 937	65	26 864	73
Temps partiel	2 120	35	9 986	27

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** ANPE, traitement DARES.



Tableau 60 : Caractéristiques des CI-RMA conclus en 2007

	Salariés ayant une reconnaissance administrative du handicap		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
<b>Total</b>	<b>1 537</b>	<b>101</b>	<b>11 262</b>	<b>101</b>
<b>Taille des entreprises</b>				
2 salariés ou moins	636	41	5 213	46
de 3 à 9 salariés	312	20	2 871	26
de 10 à 19 salariés	130	9	1 031	9
de 20 à 49 salariés	205	13	1 046	9
50 salariés et +	243	16	1 025	9
Non renseigné	11	1	76	1
<b>Secteur des entreprises</b>				
Agriculture	106	7	366	3
Industrie	213	14	1 528	14
Construction	212	14	1 439	13
Commerce	336	22	2 720	24
Service aux entreprises	213	14	1 660	15
Service aux particuliers	243	16	1 980	18
Transports	74	5	550	5
Éducation, santé, action sociale	85	6	502	4
Autres	55	4	517	5
<b>Type de contrat</b>				
CDI	812	53	5 856	52
CDD moins de 12 mois	564	37	4 529	41
CDD 13-24 mois	150	10	801	7
<b>Horaire hebdomadaire</b>				
Temps plein	806	53	7 111	64
Temps partiel	720	47	4 075	36

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** ANPE, traitement DARES.

• **Source :**

Agence nationale pour l'emploi (ANPE), traitement DARES à partir de l'application Nostra (Nouvelles statistiques du travail).

• **Champ :**

Les 37 055 personnes embauchées en CIE et les 11 248 en CI-RMA en 2007 en France.

• **Dispositif juridique :**

Article L. 5123-3 du Code du travail.

Articles R. 5134 du Code du travail.

## 2. Les emplois aidés dans le secteur non marchand : le CAE et le CAV

- **Le « Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi » (CAE - encadré 15) a pris le relais des CES depuis la loi de 2005 et son utilisation a concerné plus de monde que le CES, mais pas plus de personnes handicapées.** 148 000 personnes sont titulaires d'un CAE en 2007 contre 119 000 en CES en 2004 (soit +24 %). Le nombre de personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap employées en CAE n'a pas suivi la même progression. Alors qu'on dénombrait environ 15 000 personnes handicapées en CES avant la réforme de 2005, les titulaires d'un CAE sont au nombre de 12 200 en 2007. La part des personnes handicapées dans l'ensemble des entrées en CES/CAE est en baisse continue sur les dernières années : 8 % en 2007 contre 13 % en 2004 (tableau 61).
- **Les « Contrats d'Avenir » (CAV - encadré 15), dispositif exclusivement destiné aux allocataires de minima sociaux qui prend aussi le relais des anciens CEC, concernent aussi relativement peu les personnes handicapées : 8 % des entrées dans le dispositif en 2007, soit moins de 6 000 personnes (tableau 62).**
- La population des personnes handicapées est plus masculine, plus âgée et moins diplômée comparée à l'ensemble des salariés en CAE ou en CAV. En 2007, environ 60 % des personnes (handicapées ou non) entrées en CAE étaient inscrites depuis un an ou plus à l'ANPE, cette part est d'environ 70 % pour les entrées en CAV (tableaux 63 et 64).
- Le recrutement des personnes en CAE est très majoritairement réalisé sur un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois, dans des proportions proches pour les personnes handicapées et pour l'ensemble (tableau 65). Le CAV se distingue du CAE par un recrutement un peu plus souvent en CDD entre 13 et 24 mois (tableau 66).

**Tableau 61 : Évolution du nombre de personnes handicapées en CES/CAE**

	2005	2006	2007
Nombre de bénéficiaires ayant une reconnaissance administrative du handicap	15 457	16 019	12 249
Part dans le total des contrats (%)	11,5	9,9	8,2

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** CNASEA, traitement DARES.

**Tableau 62 : Évolution du nombre de personnes handicapées en CAV**

	2005	2006	2007
Nombre de bénéficiaires ayant une reconnaissance administrative du handicap	1 476	8 499	5 854
Part dans le total des contrats (%)	8	9,1	8,4

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** CNASEA, traitement DARES.

**Tableau 63 : Caractéristiques individuelles des personnes handicapées et des autres publics dans les CAE au 31 décembre 2007**

	Salariés ayant une reconnaissance administrative du handicap		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
<b>Total</b>	<b>12 242</b>	<b>100</b>	<b>147 952</b>	<b>100</b>
<b>Sexe</b>				
Hommes	5 902	48	46 071	31
Femmes	6 340	52	101 881	69
<b>Âge</b>				
- 26 ans	1 358	11	53 826	36
26-49 ans	7 686	63	70 810	48
+ 50 ans	3 198	26	23 316	16
<b>Formation</b>				
Inférieur au CAP	3 361	27	34 221	23
Niveau CAP-BEP	6 115	50	63 023	43
Niveau Bac et plus	2 766	23	50 708	34
<b>Durée d'inscription ANPE avant l'entrée dans le dispositif</b>				
Non inscrit	1 131	9	15 614	10
- de 6 mois	2 136	18	26 312	18
6 à 11 mois	1 863	15	17 310	12
12 à 23 mois	3 347	27	41 088	28
24 mois et +	3 765	31	47 628	32

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** ANPE, traitement DARES.

**Tableau 64 : Caractéristiques individuelles des personnes handicapées et des autres publics dans les CAV au 31 décembre 2007**

	Salariés ayant une reconnaissance administrative du handicap		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
<b>Total</b>	<b>5 859</b>	<b>100</b>	<b>69 718</b>	<b>100</b>
<b>Sexe</b>				
Hommes	3 402	58	32 144	46
Femmes	2 457	42	37 574	54
<b>Âge</b>				
- 26 ans	406	7	5 544	8
26-49 ans	4 293	73	54 523	78
+ 50 ans	1 160	20	9 651	14
<b>Formation</b>				
Inférieur au CAP	1 793	31	22 786	33
Niveau CAP-BEP	2 771	47	28 761	41
Niveau Bac et plus	1 295	22	18 171	26
<b>Situation avant le contrat</b>				
Bénéficiaire du RMI	2 243	38	49 282	71
Bénéficiaire de l'AAH	1 924	33	2 095	3
Bénéficiaire de l'API	72	1	2 600	4
Bénéficiaire de l'ASS	1 620	28	14 741	22
<b>Inscription ANPE</b>				
Non inscrit	677	12	9 180	13
- de 6 mois	840	14	10 339	15
6 à 11 mois	646	11	8 369	12
12 à 23 mois	1 202	20	14 122	20
24 mois et +	2 494	43	27 708	40

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** CNASEA, traitement DARES.

### **Encadré 15 : Les « Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi » (CAE) et les « Contrats d'Avenir » (CAV)**

• **La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a modifié les dispositifs de politique d'emploi dans le secteur non marchand.**

Aux contrats emploi solidarité (CES) et aux contrats emploi consolidé (CEC) ont succédé les « Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi » (CAE) et les « Contrats d'Avenir » (CAV) en application de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Les **CAE** peuvent être conclus par les mêmes organismes que pour les CES, soit :

- les collectivités territoriales ;
- les autres personnes morales de droit public ;
- les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

Les services de l'État ne peuvent en conclure.

Ils s'adressent aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Ils sont établis sur la base d'une convention conclue par l'employeur avec l'État.

Les CAE sont des contrats de travail de droit privé à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois renouvelables deux fois dans la limite de 24 mois, ils peuvent être à temps complet ou à temps partiel (les CES étaient signés pour une durée de 3 à 12 mois pouvant être prolongée jusqu'à 24 mois et étaient tous à temps partiel de moins de 80 %). Le bénéficiaire dispose d'actions de formation et de validation des acquis et de l'expérience. L'employeur bénéficie d'une aide de l'État dont le montant est modulé selon sa catégorie, ses initiatives en matière d'accompagnement et de formation professionnelle, des conditions économiques locales et de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi. L'employeur bénéficie également d'une exonération de cotisations patronales.

Les **CAV** s'adressent aux demandeurs d'emploi qui perçoivent, depuis une durée minimale de 6 mois au cours des 12 derniers mois, l'une ou l'autre des allocations suivantes : le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation de parent isolé (API), l'allocation aux adultes handicapés (AAH). L'employeur bénéficie d'aides versées par le débiteur du minimum social et par l'État.

Les contrats d'avenir portent sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. Ce sont des contrats de travail de droit privé à durée déterminée, conclus pour une durée de 24 mois, renouvelables dans la limite d'un an. Leur durée maximale peut être portée à 5 ans pour les travailleurs reconnus handicapés par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Les contrats emploi consolidé étaient pour tous les publics soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée de 12 mois renouvelable avec une durée maximale de 5 ans.

Tableau 65 : Caractéristiques des CAE conclus au 31 décembre 2007

	Salariés ayant une reconnaissance administrative du handicap		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
<b>Total</b>	<b>12 229</b>	<b>100</b>	<b>148 003</b>	<b>100</b>
<b>Type d'employeur</b>				
Collectivités territoriales	2 108	17	23 286	16
Établissements publics	4 366	36	59 696	40
Associations, fondations	5 624	46	63 715	43
Autres	131	1	1 306	1
<b>Type de contrat</b>				
CDI	0	0	0	0
CDD moins de 12 mois	11 404	93	139 740	94
CDD 13-24 mois	845	7	8 263	6
<b>Horaire hebdomadaire</b>				
Temps plein	1 710	14	20 174	14
Temps partiel	10 539	86	127 829	86

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** CNASEA, traitement DARES.

Tableau 66 : Caractéristiques des CAV conclus au 31 décembre 2007

	Salariés ayant une reconnaissance administrative du handicap		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
<b>Total</b>	<b>5 860</b>	<b>100</b>	<b>69 721</b>	<b>100</b>
<b>Type d'employeur</b>				
Collectivités territoriales	727	12	10 014	14
Établissements publics	1 761	30	20 451	29
Associations, fondations	3 342	57	38 906	56
Autres	30	1	350	1
<b>Type de contrat</b>				
CDI				
CDD moins de 12 mois	4 632	79	53 696	77
CDD 13-24 mois	1 228	21	16 025	23
<b>Horaire hebdomadaire</b>				
Temps plein				
Temps partiel	5 860	100	69 721	100

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** CNASEA, traitement DARES.

• **Source :**

Pour les CAE et les CAV : caisse nationale pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA), traitement DARES.

• **Champ :**

Pour les CAE et les CAV : situation au 31 décembre 2007 pour la France entière.

• **Dispositif juridique :**

Pour les **CAE** : article L. 5123-2 du Code du travail.

Pour les **CAV** : articles L. 5134 du Code du travail.

## 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 n° 2005-102 du 11 février 2005 a réformé le système de rémunération des travailleurs handicapés en milieu ordinaire. Jusqu'en 2005, celle-ci était garantie de façon à leur assurer un niveau minimum de revenu par la « garantie de ressources des travailleurs handicapés » (GRTH). A partir de 2006, une aide destinée à compenser la lourdeur du handicap a été instituée.

Il s'agit d'une aide financée et versée par l'Agefiph, attribuée sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), après avis éventuel de l'inspecteur du travail, aux employeurs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cette aide doit être demandée par l'employeur. Elle a pour objet de compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail, au regard du poste de travail occupé, après aménagement optimal de ce dernier, pour un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'employeur doit informer le bénéficiaire du dépôt de cette demande. Cette aide ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution à l'Agefiph prévue pour l'embauche d'un travailleur handicapé.

Au total sur les années 2006 et 2007, 8 842 dossiers complets de demandes de reconnaissances de lourdeur du handicap ont été déposés dans l'ensemble des DDTEFP. 7 446 ont fait l'objet d'une décision favorable, 5 615 concernaient d'anciens bénéficiaires de la GRTH, 1 831 de nouvelles demandes (tableau 67).

Tableau 67 : Nombre de décisions favorables de reconnaissances de lourdeur du handicap (RLH) accordées par les DDTEFP entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 décembre 2007, selon que le travailleur handicapé bénéficiait auparavant de la GRTH ou non

	Demandes pour d'anciens bénéficiaires de la GRTH	Nouvelles demandes	Total
Nombre de demandes de RLH recevables étudiées en DDTEFP	6 409	2 433	8 842
Nombre de décisions favorables	5 615	1 831	7 446
Nombre de refus	432	280	712
Demandes en attente ou abandonnées	362	322	684

Source : DGEFP.

• **Source :**

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

• **Dispositif juridique :**

Articles L. 5213-6 à L. 5213-12-1 et R. 5213-32 à R. 5213-51 du Code du travail.

Articles L. 241-5 et suivants du Code de l'action sociale et des familles.

Circulaire DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Arrêté du 9 février 2006 (JO du 10 février 2006).

## 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 1<sup>er</sup> janvier 2006 la subvention d'accompagnement et de développement aux ateliers protégés. La subvention spécifique 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 part forfaitaire dont le montant est de 900 € par travailleur handicapé et de parts variables, accordées sur critères ou sur projets, destinées à encourager la modernisation des EA. Des aides au démarrage et aux entreprises en difficultés peuvent également être accordées par l'État dans le cadre du plan gouvernemental d'accompagnement à la modernisation et à la mutation économique des entreprises adaptées annoncé en mars 2006. **La dotation budgétaire en 2007 était de 47 M€. Elle est de 42 M€ en loi de finances (LFI) en 2008 (tableau 68).**
- Depuis 2006, la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH) versée aux ateliers protégés a également été supprimée. Désormais, sous certaines conditions, les entreprises adaptées perçoivent, pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la CDAPH qu'ils emploient, 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. 20 012 aides au poste sont inscrites en LFI 2007. En 2008, le nombre d'aides au poste inscrits en LFI a baissé à 19 625.
- Depuis 2006, l'État verse également une « aide au poste » pour chaque personne handicapée accueillie en établissement ou par le service d'aide par le travail ESAT. Cette aide vise à financer le droit à une « rémunération garantie » (qui s'est substituée à l'ancienne « garantie de ressources ») versée au travailleur handicapé par l'ESAT qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'il exerce. Les crédits de rémunération des travailleurs handicapés en ESAT étaient de 1 011 770 000 € en loi de finances 2008 et les crédits de fonctionnement accordés aux ESAT étaient de 1 331 389 164 € en loi de finances 2008. 76 % de ces crédits de fonctionnement étaient des frais de personnel.

**Tableau 68 : 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		
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
24	32	39	43	43	39	46	47	42

Source : DGEFP.

### • Source :

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)  
Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, direction générale de l'action sociale (DGAS)

### • Dispositif juridique :

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

- Larmarche (Pierre), Pujol (Jérôme), « Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale en 2006 : forte hausse des embauches », *Premières synthèses*, DARES, octobre 2007, n° 41.2.
- Biau (Olivier), Le Rhun (Béatrice), Larmarche (Pierre), « Le devenir des salariés sortis de contrat aidé du plan de cohésion sociale en 2006, six mois après la fin de l'aide de l'état », *Premières synthèses*, DARES, août 2008, n° 35.1.
- **site Internet :**  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/politique-emploi-formation-professionnelle/politiques-emploi-accompagnement/contrats-aides-du-plan-cohesion-sociale-cie-cae-cav-ci-rma.html>

### ... sur l'aide au poste

- Agefiph, *Atlas national. L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées*, 2008
- **site Internet :**  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>, rubrique « Informations pratiques/droit du travail »  
<http://www.agefiph.fr>

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

- **site Internet :**  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>, rubrique « Informations pratiques/droit du travail »

# Glossaire

AAH :	Allocation aux adultes handicapés
Agefiph :	Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ASS :	Allocation spécifique de solidarité
ANPE :	Agence nationale pour l'emploi
AP :	Atelier protégé
Assedic :	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
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
CIN :	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
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
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
PI :	Pension d'invalidité
RMI :	Revenu minimum d'insertion
RQTH :	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SMIC :	Salaire minimum interprofessionnel de croissance

# Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition de la population selon l'âge, le sexe et les perceptions du handicap .....	11
Tableau 2 : Répartition de la population handicapée selon le niveau de formation, le sexe et les perceptions du handicap.....	12
Tableau 3 : Répartition des personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap par sexe, âge et niveau de formation .....	14
Tableau 4a : Nombre total de décisions favorables accordées par les Cotorep/CDAPH (en milliers).....	15
Tableau 4b : Taux d'évolution annuel des décisions favorables accordées par les Cotorep/CDAPH (en %).....	16
Tableau 5 : Part des décisions favorables dans les décisions rendues par les Cotorep/CDAPH .....	16
Tableau 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) .....	19
Tableau 7 : Évolution du nombre de victimes de maladie professionnelle atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'incapacité au cours de l'année (flux) .....	19
Tableau 8 : Caractéristiques individuelles des victimes d'accident du travail potentiellement bénéficiaires de l'obligation d'emploi au cours de l'année (flux).....	20
Tableau 9 : Caractéristiques individuelles des victimes de maladie professionnelle bénéficiaires potentiels de l'obligation d'emploi au cours de l'année (flux) .....	20
Tableau 10 : Nombre de pensions en cours au 31 décembre de chaque année selon la catégorie de la pension.....	22
Tableau 11 : Nombre de pensions attribuées selon la catégorie de la pension (flux annuel) .....	22
Tableau 12 : Pensions militaires d'invalidité attribuées en 2006 réparties par conflits et catégories de bénéficiaires .....	23
Tableau 13 : Pensions militaires d'invalidité réparties par conflits et catégories de bénéficiaires .....	23
Tableau 14 : Titulaires de pension militaire d'invalidité et des victimes de guerre selon l'âge au 31 décembre 2005 et 2006 (en %) .....	24
Tableau 15 : Nombre de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre mises en paiement du 31 décembre 1997 au 31 décembre 2006 .....	24
Tableau 16 : Structure par activité selon la définition du handicap en 2007 .....	25
Tableau 17 : Taux d'activité, de chômage et d'emploi selon la définition du handicap en 2007.....	26
Tableau 18 : Population inactive : caractéristiques individuelles des personnes handicapées et de l'ensemble de la population en 2007 .....	26
Tableau 19 : Population en emploi : caractéristiques individuelles des personnes handicapées et de l'ensemble de la population en 2007 .....	31
Tableau 20 : Population en emploi : qualification et secteur d'activité des personnes handicapées et de l'ensemble de la population en 2007 .....	32
Tableau 21 : Population en emploi : milieu de travail des personnes handicapées et de l'ensemble de la population en 2007 .....	33
Tableau 22 : Population en emploi : nature du contrat et durée du travail des personnes handicapées et de l'ensemble de la population en 2007.....	33
Tableau 23 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements assujettis de 2000 à 2006 .....	35

Tableau 24 : Caractéristiques individuelles des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par type de reconnaissance administrative du handicap en 2006 .....	36
Tableau 25 : L'ancienneté des travailleurs handicapés.....	36
Tableau 26 : Les embauches des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis .....	37
Tableau 27 : Répartition des établissements assujettis à l'obligation d'emploi en 2006 selon les modalités de réponse à l'obligation .....	40
Tableau 28 : Contribution nette collectée par l'Agefiph au titre des années 1999 à 2006 (en millions d'euros) .....	40
Tableau 29 : Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein.....	41
Tableau 30 : Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la taille et selon le secteur d'activité de l'établissement en 2006 .....	41
Tableau 31 : Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la région dans les établissements sans accords spécifique à l'OETH en 2006.....	43
Tableau 32 : Répartition des employeurs assujettis selon la part de l'emploi de travailleurs handicapés en 2006.....	45
Tableau 33 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en emploi dans les 3 fonctions publiques par sexe, âge, catégorie hiérarchique en 2006.....	46
Tableau 34 : Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'État en 2006 selon la catégorie de reconnaissance.....	48
Tableau 35 : Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des agents de l'État selon le type d'employeur en 2006.....	48
Tableau 36 : Répartition des bénéficiaires dans les collectivités et établissements territoriaux de 20 agents et plus selon la catégorie de reconnaissance en 2006.....	50
Tableau 37 : Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des agents par type de collectivités et établissements territoriaux de 20 agents et plus en 2006.....	51
Tableau 38 : Répartition des bénéficiaires dans la fonction publique hospitalière selon la catégorie de reconnaissance en 2006 .....	52
Tableau 39 : Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des agents par type d'employeur en 2006 .....	52
Tableau 40 : Évolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées .....	54
Tableau 41 : Capacité des entreprises adaptées au 1er semestre 2008 .....	54
Tableau 42 : Entreprises adaptées et effectifs accueillis par région au premier semestre 2008 .....	55
Tableau 43 : Les travailleurs handicapés dans les établissements et services d'aide par le travail (anciens centres d'aide par le travail) en 2000 et 2005.....	57
Tableau 44 : Nombre d'ESAT et nombre de places par régions aux 1er janvier 2004 et 2006 .....	58
Tableau 45 : Taux de chômage des populations handicapées selon le sexe et l'âge (en %).....	63
Tableau 46 : Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés et de l'ensemble des demandeurs d'emploi en fin de mois (catégories 1, 2 ou 3) en décembre 2007.....	65
Tableau 47 : Personnes handicapées selon la reconnaissance administrative du handicap et la catégorie de demandeur d'emploi en fin de mois (catégories 1, 2, 3) en décembre 2007.....	66
Tableau 48 : Le chômage des personnes handicapées (catégories 1, 2 ou 3) par région en décembre 2007.....	68
Tableau 49 : Caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés enregistrés et de l'ensemble des demandeurs d'emploi enregistrés (catégories 1, 2 ou 3) en décembre 2007.....	69

Tableau 50 : Demandeurs d'emploi handicapés enregistrés et ensemble des demandeurs d'emploi enregistrés par catégories de demande d'emploi (catégories 1, 2 ou 3) en décembre 2007.....	69
Tableau 51 : Demandeurs d'emploi handicapés enregistrés (catégories 1, 2 ou 3) selon le type de reconnaissance administrative du handicap en décembre 2007.....	70
Tableau 52 : Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi handicapés et de l'ensemble des demandeurs d'emploi sortis en décembre 2007 (catégories 1, 2 ou 3).....	71
Tableau 53 : Demandeurs d'emploi handicapés sortis et ensemble des demandeurs d'emploi sortis par catégories de demande d'emploi (catégories 1, 2 ou 3) en décembre 2007.....	71
Tableau 54 : Demandeurs d'emploi handicapés sortis (catégories 1, 2 ou 3) selon le type de reconnaissance administrative du handicap en décembre 2007.....	72
Tableau 55 : Évolution du taux de travailleurs handicapés dans les entrées en CIE.....	77
Tableau 56 : Évolution du taux de travailleurs handicapés dans les entrées en CI-RMA.....	77
Tableau 57 : Caractéristiques des salariés handicapés et de l'ensemble des salariés entrés en CIE en 2007.....	78
Tableau 58 : Caractéristiques des salariés handicapés et de l'ensemble des salariés entrés en CI-RMA en 2007.....	78
Tableau 59 : Caractéristiques des CIE conclus en 2007.....	79
Tableau 60 : Caractéristiques des CI-RMA conclus en 2007.....	80
Tableau 61 : Évolution du nombre de personnes handicapées en CES/CAE.....	81
Tableau 62 : Évolution du nombre de personnes handicapées en CAV.....	81
Tableau 63 : Caractéristiques individuelles des personnes handicapées et des autres publics dans les CAE au 31 décembre 2007.....	82
Tableau 64 : Caractéristiques individuelles des personnes handicapées et des autres publics dans les CAV au 31 décembre 2007.....	83
Tableau 65 : Caractéristiques des CAE conclus au 31 décembre 2007.....	85
Tableau 66 : Caractéristiques des CAV conclus au 31 décembre 2007.....	85
Tableau 67 : Nombre de décisions favorables de reconnaissances de lourdeur du handicap (RLH) accordées par les DDTEFP entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2007, selon que le travailleur handicapé bénéficiait auparavant de la GRTH ou non.....	86
Tableau 68 : Subventions de l'État aux ateliers protégés jusqu'en 2005 et aux entreprises adaptées à partir de 2006 (en millions d'euros).....	87

## Table des cartes

Carte 1 : Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein par région en 2006.....	44
Carte 2 : Part des unités bénéficiaires au sens de la loi dans l'obligation totale par région en 2006.....	44
Carte 3 : Distribution des 24 585 personnes handicapées accueillies en entreprise adaptée au 1 <sup>er</sup> semestre 2008.....	56
Carte 4 : Distribution par région des personnes handicapées accueillies en 2006 en établissements ou services d'aide par le travail.....	59

# Table des graphiques

Graphique 1 : Une ancienneté beaucoup plus importante pour les travailleurs handicapés que pour l'ensemble des salariés dans les établissements du secteur privé de 20 salariés et plus .....	37
Graphique 2 : Évolution de la répartition des travailleurs handicapés par type de reconnaissance administrative du handicap (en %) : moins d'accidentés du travail et plus de reconnaissances de qualité de travailleurs handicapés (RQTH) .....	37
Graphique 3 : Demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés et ensemble des demandeurs d'emploi (catégories 1, 2, 3) de décembre 2002 à décembre 2007 (base 100 en décembre 2002).....	67

## Liste des encadrés

Encadré 1 : Deux définitions retenues pour décrire la population française handicapée.....	12
Encadré 2 : Le rôle des CDAPH.....	17
Encadré 3 : L'entrée dans le handicap pour les victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle .....	19
Encadré 4 : L'attribution de la pension d'invalidité.....	22
Encadré 5 : L'activité du service des pensions du Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi....	24
Encadré 6 : L'abaissement de l'âge de départ à la retraite pour les assurés sociaux handicapés.....	27
Encadré 7 : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public à caractère industriel et commercial.....	38
Encadré 8 : Deux indicateurs de l'emploi direct des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis (tableau 30) .....	42
Encadré 9 : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques.....	47
Encadré 10 : L'emploi des travailleurs handicapés en entreprise adaptée (ex atelier protégé) .....	54
Encadré 11 : Les établissements et services d'aide par le travail (anciens centres d'aide par le travail) .....	57
Encadré 12 : Les catégories de demandes d'emploi.....	65
Encadré 13 : La RQTH, attribuée par les Cotorep jusqu'à fin 2005 puis par les CDAPH.....	66
Encadré 14 : La réforme des contrats initiative emploi (CIE).....	79
Encadré 15 : Les « contrats d'accompagnement dans l'emploi » (CAE) et les « contrats d'avenir » (CAV).....	84

Quatre ans après la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », de nouveaux instruments destinés à encourager l'insertion professionnelle des personnes handicapées se sont mis en place.

Cette mise à jour du tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées tient compte de ces changements et vise à offrir un portrait actualisé de la situation de ces personnes sur le marché du travail à partir des éléments statistiques les plus récents. Ce document intègre en particulier les informations collectées auprès de nouveaux acteurs, créés par la loi du 11 février 2005 : les maisons départementales des personnes handicapées et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Comme dans celui publié en 2006, la Dares s'appuie à la fois sur des données administratives, en particulier le système d'information rénové des déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés, et sur des enquêtes statistiques dont l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de l'Insee conduite en 2007.

Ce tableau de bord étudie l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé ordinaire, dans le secteur protégé et dans la fonction publique. Le chômage des personnes handicapées y est vu sous deux angles : le premier est déclaratif et concerne les personnes répondants à l'enquête complémentaire à l'enquête emploi, le second s'appuie sur les données de l'Anpe/Pôle emploi. Enfin, la place des personnes handicapées dans les différentes interventions publiques est décrite chaque fois que les données sont disponibles.

Rédaction : Selma Amira (DARES) et Mhenni Ben Yaala (stagiaire à la DARES).

Ont participé à la réalisation de cette publication :  
Olivier Biau, Damien Euzenat, Monique Meron, Nazih Tabet et Valérie Ulrich (DARES)