

Synthèse. Stat'

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

Numéro 17 • Novembre 2015

Emploi et chômage des personnes handicapées

MÉRIAM BARHOUMI, LÉA CHABANON

Sommaire

INTRODUCTION	p. 1
I - LA POPULATION HANDICAPÉE EN FRANCE	p. 4
A • Le handicap en France	p. 4
B • La reconnaissance administrative du handicap	p. 7
1. <i>Les différents types de reconnaissances</i>	p. 7
2. <i>Les personnes reconnues handicapées par les CDAPH</i>	p. 8
3. <i>Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.....</i>	p. 12
4. <i>Les titulaires d'une pension d'invalidité</i>	p. 15
5. <i>Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité</i>	p. 16
C • L'activité et l'inactivité des personnes handicapées	p. 19
II – SITUATION DES PERSONNES HANDICAPÉES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL	p. 22
A • L'emploi des personnes handicapées	p. 22
B • L'emploi des personnes handicapées dans les établis- sements de 20 salariés ou plus du secteur privé	p. 25
1. <i>Les caractéristiques des salariés bénéficiaires de l'OETH</i>	p. 25
2. <i>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</i>	p. 32
3. <i>La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés, selon les régions</i>	p. 33
C • L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique	p. 37
1. <i>La fonction publique de l'État</i>	p. 40
2. <i>La fonction publique territoriale</i>	p. 40
3. <i>La fonction publique hospitalière</i>	p. 41
D • Les salariés handicapés en entreprises adaptées	p. 44
E • Les personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail	p. 45

F • Le chômage des personnes handicapées	p. 49
G • Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés	p. 50
1. <i>La demande d'emploi des personnes reconnues handicapées en juin 2015.....</i>	p. 50
2. <i>La part dans chaque région des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi</i>	p. 54
 III – LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES	 p. 57
A • La formation professionnelle des travailleurs handicapés en recherche d'emploi	p. 57
1. <i>Évolution des entrées en formation des demandeurs d'emploi handicapés en recherche d'emploi</i>	p. 57
2. <i>Les entrées en formation par type de financeur</i>	p. 58
3. <i>Les caractéristiques des travailleurs handicapés en recherche d'emploi entrés en formation</i>	p. 59
4. <i>La durée et la rémunération des formations suivies par les travailleurs handicapés en recherche d'emploi</i>	p. 60
B • La formation par alternance des travailleurs handicapés	p. 63
1. <i>Les contrats d'apprentissage</i>	p. 63
2. <i>Les contrats de professionnalisation</i>	p. 68
 IV – LA PLACE DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES INTERVENTIONS PUBLIQUES	 p. 73
A • Les personnes handicapées et la politique de l'emploi...	p. 73
1. <i>La place des personnes handicapées dans les contrats aidés</i>	p. 73
2. <i>Les personnes handicapées embauchées en contrats aidés dans le secteur marchand en 2014.....</i>	p. 77
3. <i>Les personnes handicapées recrutées en contrats aidés dans le secteur non marchand en 2014</i>	p. 79
B • La dépense publique en faveur des personnes handicapées	p. 81
1. <i>L'aide à la rémunération des travailleurs handicapés en milieu ordinaire</i>	p. 81
2. <i>Les aides aux entreprises adaptées.....</i>	p. 81

C • Les autres aides en faveur de l’insertion professionnelle des personnes handicapées	p. 82
1. <i>Les aides du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).....</i>	p. 82
2. <i>Le réseau Cap emploi</i>	p. 83
3. <i>Les aides du fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)</i>	p. 84
GLOSSAIRE	p. 88
LISTE DES TABLEAUX	p. 90
LISTE DES GRAPHIQUES	p. 93
LISTE DES CARTES	p. 93
LISTE DES ENCADRÉS	p. 93

Introduction

Cette nouvelle édition de L'emploi et le chômage des personnes handicapées vise à mettre à la disposition d'un large public (personnes et instances impliquées dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, associations, chercheurs, administrations, partenaires sociaux, presse, grand public, etc.) les informations les plus récentes et les plus complètes pour apprécier l'activité des personnes handicapées et leur situation par rapport à l'emploi et au chômage. À cette fin, elle mobilise diverses sources : enquêtes statistiques, notamment l'enquête Emploi ; déclarations administratives obligatoires ; sources administratives issues de la gestion de dispositifs visant le public des personnes handicapées. L'exploitation de ces sources doit bien sûr tenir compte des modifications législatives ou réglementaires entrées en vigueur ces dernières années, qui rendent parfois les comparaisons dans le temps délicates, mais aussi des limites inhérentes aux systèmes d'information dont ces données sont issues.

Comme lors de la précédente édition de 2012 (1), les données présentées dans cette cinquième édition portent sur une période marquée par des évolutions législatives dont les effets sont toujours perceptibles dans l'organisation et le fonctionnement des structures institutionnelles en charge du handicap et dans le périmètre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

- La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a ainsi créé les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) au sein desquelles opèrent les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) issues de la fusion des commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) et des commissions départementales d'éducation spéciale (CDES).
- La loi de 2005 a également créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dont la mission principale est de collecter les contributions des établissements publics n'ayant pas satisfait à leur obligation de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés.
- Enfin, le calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) initialement défini par la loi du 10 juillet 1987 a connu d'importantes modifications dans le cadre de la loi de 2005, puis de nouveaux ajustements dans le cadre de la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

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

- La construction du système d'information des MDPH, assurée par la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), a été progressive et n'est pas encore totalement

(1) Voir les tableaux de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, éditions 2003, 2006 et 2009 et le Synthèse.Stat' Emploi et le chômage des personnes handicapées, édition 2012.

achevée. Les données sur les reconnaissances administratives du handicap ne peuvent donc être encore exhaustives et doivent faire l'objet d'estimations.

- La gestion de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) a été transférée définitivement au 1^{er} janvier 2013 à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Ce transfert a eu un impact sur la gestion et le contrôle de la DOETH à partir de l'année 2011.
- Le système d'information permettant le recensement des agents handicapés au sein des trois versants de la fonction publique est en cours d'évolution ce qui explique la difficulté à obtenir des données qui soient totalement consolidées.
- Concernant la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi, la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest) ne permet pas pour le moment le recensement de celles qui sont handicapées de manière exhaustive, notamment de celles qui sont rémunérées par Pôle emploi au titre du droit commun.
- Les bénéficiaires handicapés des contrats d'alternance sont identifiés à partir d'informations déclaratives contenues dans les formulaires administratifs de ces contrats, mais cette identification est encore imprécise.
- Enfin, depuis la loi du 11 février 2005, plusieurs modifications d'ordre juridique, institutionnel ou technique ont affecté le suivi de l'évolution des demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés et inscrits à Pôle emploi. Il en résulte des ruptures de séries. L'interprétation des évolutions du nombre de demandeurs d'emploi handicapés s'avère encore fragile, notamment du fait de l'irrégularité des remontées d'informations sur les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé.

Par ailleurs, un module de quatre questions sur la santé a été intégré en 2013 à l'enquête Emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) et sera désormais répété chaque année, ce qui permettra de produire annuellement les indicateurs d'emploi et de chômage des travailleurs handicapés.

La description de la situation des personnes handicapées vis-à-vis de l'emploi comporte quatre parties.

- Le premier chapitre fournit des données de cadrage sur les personnes handicapées résidant en France, selon deux grandes approches. La première s'appuie sur l'exploitation des données du module Santé de l'enquête Emploi de 2013. Cette approche permet d'appréhender le handicap à la fois *via* la reconnaissance administrative (critère « officiel »), mais aussi d'une manière plus large selon les déclarations des personnes « en situation de handicap ». La seconde approche s'appuie sur l'utilisation de sources administratives. Ce chapitre fait également le point sur l'activité et l'inactivité des personnes handicapées et décrit les caractéristiques de la population inactive à partir des données de l'enquête Emploi en continu de 2013.
- Le deuxième chapitre décrit la façon dont les personnes handicapées s'insèrent sur le marché du travail. Il détaille la situation de celles qui sont en emploi dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur concurrentiel, ainsi que dans les trois versants de la fonction publique et en milieu protégé, à partir des données administratives disponibles. Il comporte également une synthèse sur le chômage des

personnes handicapées réalisée à partir des données de l'enquête Emploi de 2013, source la plus récente pour estimer le taux de chômage de la population handicapée. Il fournit par ailleurs des données sur les demandeurs d'emploi handicapés au travers des fichiers administratifs de Pôle emploi.

- Le troisième chapitre est consacré à la formation professionnelle des personnes handicapées. Il comporte une première partie sur la formation professionnelle des personnes handicapées en recherche d'emploi, réalisée à partir des données issues de la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), constituée par la Dares. La seconde partie fournit des éléments statistiques sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation des travailleurs handicapés, notamment sur les caractéristiques des travailleurs handicapés ayant débuté un contrat d'alternance dans l'année.
- Le quatrième chapitre fait le point sur la place des personnes handicapées dans les interventions publiques dans le domaine de l'emploi : contrats aidés dans les secteurs marchands et non marchands ; aides et appuis de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp) ; aides aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail.

I – La population handicapée en France

A • Le handicap en France

En 2013, selon l'enquête Emploi, 2,4 millions de personnes de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire déclarent bénéficier d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie. Si l'on ajoute à cette population les personnes déclarant souffrir d'une maladie ou d'un problème de santé chronique ou de caractère durable et être limitées depuis au moins 6 mois dans leurs activités quotidiennes, on estime alors que 5,5 millions de personnes sont concernées par le handicap (encadrés 1.1 et 1.2). Cette population est désignée dans cette partie par le terme de « population en situation de handicap ».

- Les hommes bénéficient plus souvent d'une reconnaissance administrative du handicap (tableau 1.1). En revanche, les femmes déclarent un peu plus fréquemment des problèmes de santé entraînant des limitations dans les activités courantes : 2,9 millions de femmes contre 2,6 millions d'hommes.
- Les personnes handicapées sont nettement plus âgées que la population totale en âge de travailler. En 2013, un peu plus de la moitié -ayant une reconnaissance d'un handicap ou en situation de handicap- ont plus de 50 ans contre près de 30 % de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans (tableau 1.1).
- Près de la moitié des personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap ne possède aucun diplôme ou le seul BEPC, contre 28 % de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans. La population en situation de handicap est également moins diplômée que la population totale mais les écarts sont plus faibles (tableau 1.2).

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

En %

Âge	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*		Population en situation de handicap**		Ensemble de la population (15-64 ans)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
De 15 à 24 ans.....	5	4	6	6	18	17
De 25 à 39 ans.....	18	16	18	17	29	29
De 40 à 49 ans.....	23	26	23	23	22	22
De 50 à 64 ans.....	54	54	53	54	31	32
Total.....	100	100	100	100	100	100
Effectifs.....	1 276 000	1 109 000	2 645 000	2 890 000	19 380 000	20 060 000

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

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

En %

Diplôme	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*		Population en situation de handicap**		Ensemble de la population (15-64 ans)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Bac+2 ou supérieur.....	11	15	14	19	27	31
Bac ou brevet professionnel...	11	13	13	15	19	21
CAP, BEP.....	33	26	33	24	26	20
BEPC ou sans diplôme.....	45	47	40	42	28	28
Total.....	100	100	100	100	100	100
Effectifs.....	1 276 000	1 109 000	2 645 000	2 890 000	19 380 000	20 060 000

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

Encadré 1.1

Deux définitions pour décrire la population handicapée

La population handicapée peut être appréhendée de plusieurs manières et, selon l'angle retenu, la mesure de leur situation sur le marché du travail est différente. À des fins d'analyse, deux définitions de la population handicapée ont été retenues dans cette publication.

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

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

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
 - la pension d'invalidité (PI) ;
 - les reconnaissances accordées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (AT-MP) ;
 - les mutilés de guerre et assimilés ;
- et depuis la loi de 2005,
- la carte d'invalidité (CI) dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % ;
 - et l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

- La seconde définition est beaucoup plus large. Elle repose sur la loi de 2005, et tient compte de l'interaction entre l'individu et son environnement. Elle couvre à la fois les personnes dont le handicap est reconnu administrativement au sens de la première définition et celles dont le handicap n'est pas reconnu administrativement mais qui déclarent un problème de santé durable accompagné de difficultés dans les tâches quotidiennes.

Selon la gravité de leur problème de santé et des incapacités induites, selon leur niveau de qualification et en fonction de l'état du marché du travail, ces personnes peuvent ou non demander une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Encadré 1.2

La population handicapée : comparaison des estimations selon l'enquête Emploi de 2013 et les sources antérieures

Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative d'un handicap

À partir du module Santé de l'enquête Emploi de 2013 (1), on compte dans la population reconnue handicapée par l'administration, à la fois les personnes déclarant disposer d'une reconnaissance d'un handicap ou d'une perte d'autonomie, et celles percevant l'allocation aux adultes handicapés qui n'ont pas déclaré de reconnaissance. Ainsi, sur 39,4 millions de personnes de 15 à 64 ans dans le champ de l'enquête, 2,4 millions déclarent détenir une reconnaissance administrative d'un handicap (tableau 1.1) (2). Dans les précédentes publications de la Dares, cette population avait été estimée à 2,0 millions en 2011 à partir du module complémentaire à l'enquête Emploi (3) et à 2,5 millions en 2008 au moyen du volet « ménages » de l'enquête Handicap-Santé (HSM) (4).

À partir du module *ad hoc* de l'enquête Emploi de 2011, seules les personnes disposant d'une reconnaissance ouvrant droit à l'OETH étaient comptabilisées (encadré 1.1). Si on additionnait l'ensemble des reconnaissances, y compris celles qui ne donnent pas droit au bénéfice de l'OETH comme la prestation de compensation du handicap (PCH) et la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale, le nombre des individus reconnus handicapés s'élèverait à 2,2 millions, soit un effectif plus proche de celui estimé à partir de l'enquête Emploi 2013. Contrairement au module complémentaire de l'enquête Emploi 2011, le module Santé intégré à l'EEC à partir de 2013, ne distingue pas le type de reconnaissances dont l'enquêté dispose. Le module complémentaire de l'enquête Emploi de 2011 constitue donc la dernière source statistique disponible pour estimer le nombre de bénéficiaires reconnus handicapés par type de reconnaissances.

L'estimation du nombre de personnes reconnues handicapées obtenue à partir de l'enquête Emploi 2013 est très proche de celle issue de HSM 2008, même si le bénéfice d'une reconnaissance n'est pas repéré par les mêmes questions dans les deux enquêtes. Dans l'enquête HSM, les questions étaient distinctes selon la nature de la reconnaissance et l'organisme qui la délivrait.

(1) En 2013, un module de quatre questions sur la santé a été intégré à l'enquête Emploi en continu (EEC) et répété chaque année. Les trois premières questions portent sur la santé et le handicap perçus ; elles correspondent au mini module européen préconisé par Eurostat pour l'ensemble des enquêtes ménages. La première vise à mesurer l'état de santé général des personnes. La deuxième évalue l'existence de problèmes de santé de longue durée ou chroniques. La troisième cherche à capter les limitations dans les activités quotidiennes (celles « que les gens font habituellement »). La quatrième question porte sur la reconnaissance administrative du handicap, et permet de cerner plus spécifiquement la population ayant obtenu une telle reconnaissance administrative.

(2) Un individu sur dix reconnu handicapé ne déclare aucune maladie ou problème de santé durable conjugué à des limitations dans la vie courante.

(3) N. Amrous, M. Barhoumi, V. Blausque (2013), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », Dares Analyses n° 066, octobre.

(4) N. Amrous, M. Barhoumi (2012), « Emploi et chômage des personnes handicapées », Synthèse.Stat' n° 01, novembre.

Population en situation de handicap

Dans l'enquête Emploi de 2013, la population en situation de handicap couvre les personnes disposant d'une reconnaissance administrative d'un handicap, mais aussi celles ayant un problème de santé durable qui se conjugue avec une limitation depuis au moins 6 mois dans les activités que font les gens habituellement. En 2013, sur 39,4 millions de personnes de 15 et 64 ans, 5,5 millions (14 %) sont en situation de handicap.

Le mini module européen posé à l'enquête HSM 2008 donnait des résultats similaires avec également 14 % de personnes en situation de handicap.

L'estimation de la population en situation de handicap est très sensible à la façon dont les questions sont posées.

Ainsi, les enquêtés sont beaucoup plus nombreux à déclarer des problèmes de santé durables dans l'EEC de 2011 (50 % contre 23 % seulement dans l'EEC 2013). Ils indiquent également plus souvent des limitations dans les tâches quotidiennes (26 % contre 15 % dans l'EEC 2013). Ces écarts s'expliquent par la formulation des questions et le niveau de détail dans les modalités de réponses. Si dans l'EEC de 2013, on demande à l'enquêté de répondre par « oui » ou « non » à deux questions très générales sur son état de santé et ses limitations éventuelles, dans le module complémentaire de l'EEC de 2011, spécifique aux personnes handicapées, on lui pose des questions beaucoup plus précises : dix-huit affectations et onze difficultés sont énumérées. Il est donc probable que le nombre des personnes en situation de handicap soit sous-estimé dans l'EEC 2013.

La population « handicapée au sens large » avait été estimée à 9,9 millions en 2008 à partir de HSM. Elle incluait, outre les personnes en situation de handicap selon la définition ci-dessus, les personnes ayant des problèmes de santé sans gênes occasionnées dans la vie quotidienne et celles déclarant d'elles-mêmes un handicap.

B • La reconnaissance administrative du handicap

1. Les différents types de reconnaissances

En 2011, 2 millions de personnes déclaraient disposer d'une reconnaissance administrative de leur handicap ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (encadré 1.2).

- Le handicap peut être reconnu par différents organismes selon l'âge et la situation de la personne. Mais toutes les reconnaissances n'ouvrent pas droit à l'OETH. En particulier, la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale et la prestation de compensation du handicap qui comptent de nombreux bénéficiaires n'y ouvrent pas droit. Ainsi, 2,0 millions de personnes peuvent bénéficier potentiellement de l'OETH au titre de leur reconnaissance du handicap. Ces dernières sont près de 60 % à détenir au moins deux types de reconnaissances différentes. En 2008, selon l'enquête HSM (encadré 1.2), cette part s'est établie à 30 %. Cette hausse est principalement liée à la croissance de l'activité des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) : le nombre des demandes de reconnaissance du handicap déposées annuellement ainsi que le nombre des décisions prises ont fortement augmenté de 2008 à 2012 (respectivement de 42 % et de 33 %), (tableaux 1.4).

- Selon les déclarations des personnes concernées en 2011, une grande majorité (1 155 000) a obtenu une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui ont remplacé depuis 2006 les commissions techniques d'orientation et de reclassement

professionnel (Cotorep). La pension d'invalidité (PI, 766 000 titulaires) et la carte d'invalidité (CI, détenue par 758 000 personnes) constituent les deux autres types de reconnaissances les plus fréquents. En 2011, 673 000 personnes ont indiqué bénéficier de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et 371 000 personnes se sont déclarées victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP), (tableau 1.3).

Tableau 1.3 • Répartition des personnes* bénéficiant d'une reconnaissance administrative d'un handicap selon le sexe, l'âge et le niveau de formation

	RQTH		AT-MP		PI		Pensions militaires et associées		CI		AAH		Ensemble de la population (15-64 ans)	
	Effectifs (en milliers)	%	Effectifs (en milliers)	%	Effectifs (en milliers)	%	Effectifs (en milliers)	%	Effectifs (en milliers)	%	Effectifs (en milliers)	%	Effectifs (en milliers)	%
Total	1 155	100	371	100	766	100	11	100	758	100	673	100	39 693	100
Sexe														
Homme	591	51	269	72	398	52	10	94	392	52	318	47	19 522	49
Femme	563	49	102	28	368	48	1	6	366	48	355	53	20 171	51
Âge														
15 à 24 ans	46	4	6	2	22	3	0	0	26	3	39	6	6 955	17
25 à 39 ans	229	20	33	9	74	10	0	0	99	13	123	18	11 761	30
40 à 49 ans	334	29	92	25	191	25	2	18	191	25	227	34	8 665	22
50 à 64 ans	546	47	241	65	477	62	9	82	442	58	286	42	12 312	31
Diplôme														
Bac+2 ou supérieur	87	7	20	5	44	6	2	14	54	7	18	3	10 603	27
Bac ou brevet professionnel	134	12	38	10	91	12	4	33	91	12	68	10	7 914	20
CAP, BEP	378	33	132	36	224	29	2	23	205	27	152	22	8 899	22
BEPC ou sans diplôme	556	48	181	49	407	53	3	30	408	54	435	65	12 277	31

* Une personne peut disposer de plusieurs reconnaissances.

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

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 2011 ; calculs Dares.

- Les personnes reconnues administrativement comme handicapées sont majoritairement des hommes, notamment les titulaires d'une pension de militaire (94 %) ou les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles (72 %). Elles sont plus âgées que l'ensemble de la population, surtout celles déclarant être victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou bénéficiant d'une pension d'invalidité (respectivement 65 % et 62 % ont au moins 50 ans). Elles ont également un niveau de formation inférieur à l'ensemble de la population, particulièrement les bénéficiaires de l'AAH ou les détenteurs de la carte d'invalidité : respectivement 65 % et 54 % sont sans diplôme ou détenteurs du seul BEPC.

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). Elles procèdent, pour chaque adulte handicapé demandeur, à l'évaluation de ses capacités et incapacités à accomplir les activités de sa vie quotidienne, professionnelle et sociale. Selon les conclusions de

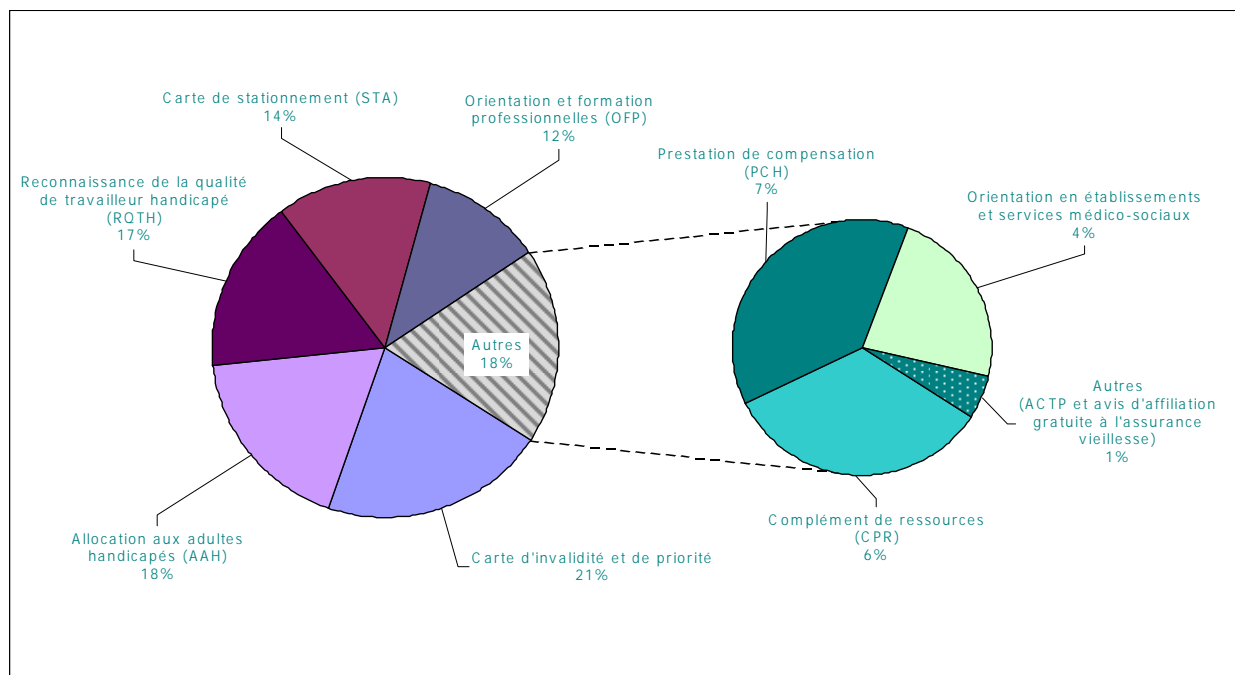
l'analyse, les décisions et mesures sont destinées à favoriser l'insertion professionnelle et/ou sociale du demandeur (encadré 1.3).

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

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

En 2014, un échantillon de 69 MDPH a permis d'estimer le volume et de décrire la structure des demandes déposées auprès de ces dernières pour les prestations concernant les adultes. Sur ce champ, les cartes d'invalidité et de priorité représentent 21 % de l'ensemble des demandes, l'AAH 18 %, la RQTH 17 %, les cartes de stationnement 14 % et les orientations professionnelles (OFP) 12 %. L'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) et l'affiliation gratuite à l'assurance vieillesse représentent 1 % des demandes. L'ACTP a vocation à disparaître au profit de la prestation de compensation du handicap (PCH), qui représente actuellement 7 % des demandes. Enfin, les orientations en établissements et services médicaux-sociaux (ESMS) représentent 4 % des demandes et les compléments de ressource 6%. La répartition des demandes reste stable par rapport à 2013, excepté la part des demandes de cartes d'invalidité ou de priorité, qui diminue depuis 2012 (21% en 2014 après 23% en 2012) au profit des demandes d'AAH.

Graphique 1.1 • Répartition des demandes adultes déposées en 2014 dans un échantillon de 69 MDPH



Champ : France entière (hors Mayotte).

Source : CNSA, échanges annuels MDPH/CNSA, échantillon de 69 MDPH

Encadré 1.3

Le rôle des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

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 commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) ont fusionné depuis le 1^{er} 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 notamment compétentes pour apprécier le taux d'incapacité des adultes handicapés, reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH), attribuer des prestations telles que l'allocation aux adultes handicapés (AAH), la prestation de compensation du handicap (PCH) ainsi que la carte d'invalidité (CIN).

Le décret n° 2011-974 du 16 août 2011 relatif à l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés, aux personnes handicapées, entré en application le 1^{er} septembre 2011, a limité à deux ans la durée d'attribution de l'AAH aux personnes relevant d'un taux d'incapacité compris entre 50 et 79 %.

Depuis le 6 avril 2015, la durée maximale d'attribution de l'AAH a été étendue de 2 à 5 ans pour les personnes dont le taux d'incapacité est inférieur à 80 % mais supérieur à 50 % et qui subissent une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (bénéficiaires visés à l'article L.821-2 du code de la Sécurité sociale). La RQTH est automatiquement renouvelée lors du renouvellement de l'AAH.

Les CDAPH se prononcent également sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ; elles désignent 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.

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

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

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

Dispositif juridique

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

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

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

Parmi les reconnaissances ayant fait l'objet d'une estimation, l'AAH représente le volume le plus important de demandes déposées, précédant de peu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle a connu une forte augmentation de son volume (58 % sur la période 2007-2013) : la nouvelle réforme de l'AAH entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2011 (encadré 1.3) a conduit à des demandes de renouvellement plus fréquentes de cette allocation. Le nombre de demandes de l'AAH déposées a augmenté de 6 % en 2012 et de 17 % en 2013 (tableau 1.4a).

La prestation d'orientation et formation professionnelle (OFP) représente à l'inverse le plus petit volume des demandes déposées (pour lesquelles une estimation a été réalisée), en hausse de 64 % (entre 2007 et 2012).

Au total, sur la période 2007-2012, le volume de l'ensemble des demandes de reconnaissances pour lesquelles une estimation a pu être réalisée a augmenté de 49 %.

L'AAH et la RQTH concentrent le plus grand nombre de décisions prises (qu'elles soient favorables ou non), avec respectivement 454 000 et 451 000 décisions (tableau 1.4b)

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	336 000	347 000	371 000	396 000	425 000	451 000	526 000
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	280 000	300 000	343 000	388 000	419 000	443 000	ND
Orientation et formation professionnelle (OFP)	169 000	180 000	223 000	237 000	257 000	277 000	ND
Total	785 000	827 000	937 000	1 021 000	1 101 000	1 171 000	ND

ND : non disponible.

* Les estimations s'appuient sur le profil observé de chaque département, et sont susceptibles d'être revues avec les données de 2013. Les estimations du volume des demandes déposées en 2013 sur la RQTH et OFP seront disponibles au 1^{er} trimestre 2016.

Champ : France entière (hors Mayotte).

Source : CNSA.

Tableau 1.4b • **Nombre de décisions prises annuellement***

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	354 000	360 000	362 000	396 000	426 000	454 000	499 000
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	302 000	313 000	325 000	396 000	436 000	451 000	ND
Orientation et formation professionnelle (OFP)	182 000	194 000	209 000	232 000	258 000	285 000	ND
Total	838 000	867 000	896 000	1 024 000	1 120 000	1 190 000	ND

ND : non disponible.

* Les estimations s'appuient sur le profil observé de chaque département, et sont susceptibles d'être revues avec les données de 2013. Les estimations du volume des décisions prises en 2013 sur la RQTH et OFP seront disponibles au 1^{er} trimestre 2016. Les décisions prises peuvent porter sur des demandes déposées les années antérieures.

Champ : France entière (hors Mayotte).

Source : CNSA.

En 2014, les taux de décisions favorables (dans l'ensemble des décisions rendues) sont plus élevés pour la RQTH (95%) et pour l'orientation et la formation professionnelle (93 %). Ils sont plus faibles pour l'attribution de la carte européenne de stationnement

(63 %). Le taux de décisions favorables pour les demandes de cartes d'invalidité et de priorité, qui représentent le volume le plus important de demandes déposées par les adultes, est de 66 %. Concernant l'AAH, le taux de décisions favorables est resté quasi-stable depuis 2009 (tableau 1.5), même si le volume des décisions prises entre 2009 et 2013 a augmenté de 38 %. Selon la CNSA l'augmentation du taux d'accord de l'AAH est principalement liée à la progression de la part des renouvellements dans les décisions rendues. Le taux d'accord est effectivement plus élevé pour les renouvellements que pour les premières demandes.

Tableau 1.5 • **Part des décisions favorables dans les décisions rendues par les CDAPH**

	En %					
	Estimation CNSA					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	72	71	70	68	71	72
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	92	92	93	94	93	95
Carte d'invalidité (CIN) ou de priorité	68*	57*	65	65	68	66
Carte européenne de stationnement (STA)**	65	64	61	63	63	63
Orientation et formation professionnelle (OFP)	x	89	94	89	93	93

* Pour les années 2009 et 2010, les taux d'accords ne concernent que les cartes d'invalidité.

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

Source : échanges annuels MDPH/CNSA, échantillon de MDPH.

Champ : France entière (hors Mayotte).

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

Parmi les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap, on recense les victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité d'au moins 10% et titulaires d'une rente d'incapacité permanente. En 2010, le flux annuel d'accidentés du travail concernés s'est établi à 13 709, stable par rapport à 2009, et celui des victimes de maladies professionnelles à 10 061, stable également, après une légère hausse en 2009 (tableaux 1.6 et 1.7) (5).

Tableau 1.6 • **Évolution du flux annuel 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**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Victimes d'accident du travail	15 222	15 823	14 649	15 029	13 924	13 659	13 709

Champ : France entière.

Source : Cnam-TS ; traitement Dares.

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

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Victimes de maladie professionnelle	8 183	9 333	9 796	9 885	9 773	10 109	10 061

Champ : France entière.

Source : Cnam-TS ; traitement Dares.

(5) Les résultats publiés ici reposent sur un rapprochement entre le nombre de victimes d'accidents du travail atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10 % enregistrés par le régime général (Cnam-TS) et les déclarations annuelles de données sociales (DADS) traitées par l'Insee ; le recours à ces deux sources permet notamment de présenter des indicateurs par catégorie socioprofessionnelle.

- Les accidentés du travail reconnus administrativement handicapés sont très majoritairement des hommes (73 % en 2010, tableau 1.8). Plus de deux tiers d'entre eux ont plus de 40 ans. Ils travaillent essentiellement sur des emplois d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés (67 %) ou d'employés (21%).

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

	2009		2010	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Sexe				
Homme	10 157	74	10 044	73
Femme	3 502	26	3 665	27
Âge				
Moins de 30 ans	1 521	11	1 449	11
De 30 à 39 ans	2 873	21	2 746	20
De 40 à 49 ans	4 158	30	4 109	30
50 ans ou plus	5 107	37	5 405	39
Qualification*				
Cadre, technicien	1 080	8	1 127	8
Employé	2 635	19	2 885	21
Ouvrier qualifié	6 384	47	6 243	46
Ouvrier non qualifié	3 079	23	2 947	21
Divers	481	4	507	4
Lieu de l'accident				
Lieu de travail habituel	12 950	95	12 772	93
Déplacement pendant le travail	654	5	865	6
Autres	55	0	72	1
Total	13 659	100	13 709	100

* D'après une nomenclature de qualification interne à la Cnam-TS qui est différente de la CSP et de la classification internationale type des professions (CITP-88).

Champ : France entière.

Source : Cnam-TS ; traitement Dares.

- Les victimes de maladies professionnelles, également reconnues administrativement comme personnes handicapées, sont aussi majoritairement des hommes (63 %). Toutefois, au fil des années, la part relative des femmes augmente (leur proportion atteignait 30 % et 32 % respectivement en 2005 et 2006). Cette population est relativement âgée, en raison du délai entre l'exposition aux risques et l'apparition de la maladie (69 % d'entre eux ont 50 ans ou plus) et exerce souvent une profession dans l'artisanat (tableau 1.9).

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

	2009		2010	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Sexe				
Homme	6 493	64	6 328	63
Femme	3 616	36	3 733	37
Âge				
Moins de 30 ans	89	1	96	1
De 30 à 39 ans	671	7	707	7
De 40 à 49 ans	2 250	22	2 273	23
50 ans ou plus	7 099	70	6 985	69
Qualification*				
Artisan	4 351	43	4 268	42
Profession intermédiaire	283	3	267	3
Conducteur	2 100	21	1 971	20
Employé	509	5	517	5
Employé non qualifié	1 770	18	1 894	19
Personnel de service	892	9	900	9
Divers	204	2	244	2
Total	10 109	100	10 061	100

* Classification internationale type des professions (CITP-88) de niveau 1.

Champ : France entière.

Source : Cnam-TS ; traitement Dares.

Encadré 1.4

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

- Selon le code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (article L. 411-1 du code de la Sécurité sociale). Sont également concernés les accidents de trajet survenant durant le parcours aller-retour entre le lieu de travail et le lieu de résidence principale (ou une résidence secondaire stable, ou encore un lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial) ou le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

L'accident du travail est déclaré par l'employeur dès qu'il en a été informé par son salarié. La caisse d'assurance maladie dispose de trente jours, prolongés de deux mois si la complexité du dossier l'exige, pour reconnaître ou non le caractère professionnel de l'accident.

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

Peuvent être également reconnues comme maladies professionnelles :

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

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

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

Dispositif juridique

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

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

Articles [D. 433-2](#) à [D. 433-8 du code de la Sécurité sociale](#).

[Circulaire Cnam du 27 janvier 2014](#).

4. Les titulaires d'une pension d'invalidité

Les personnes victimes d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle peuvent bénéficier d'une pension d'invalidité lorsque leur capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers (encadré 1.5). Selon les conséquences du handicap sur les activités professionnelles et sociales de la personne, une catégorie de pension d'invalidité est attribuée.

Catégorie 1 : si la personne est capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée ;

Catégorie 2 : si la personne est dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle rémunérée ;

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

- En 2014, environ 674 500 pensions d'invalidité étaient en cours, soit une augmentation de 13 % par rapport à 2010. Les pensions de catégorie 2 sont les plus nombreuses : elles représentent 73 % des pensions en cours, contre 24 % pour les catégories 1 et 2 % pour les catégories 3 et autres (tableau 1.10).

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

Types de pensions	2004		2007		2010		2014	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1 ^{re} catégorie	143 377	26	136 005	23	137 434	23	163 459	24
2 ^e catégorie	376 748	69	430 395	73	440 903	74	493 805	73
3 ^e catégorie	15 589	3	16 811	3	16 136	3	15 440	2
Pension du conjoint survivant et autres	11 192	2	2 828	1	2 759	0	1 842	0
Total	546 906	100	586 039	100	597 232	100	674 546	100

Champ : France métropolitaine.

Source : Cnam-TS (données administratives).

Encadré 1.5

L'attribution de la pension d'invalidité

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

- ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite ;
- présenter une capacité de travail ou de gain réduite des deux tiers du fait d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle ;
- être immatriculés à la Sécurité sociale depuis au moins douze mois ;
- justifier de 600 heures de travail au cours des 12 derniers mois (ou 800 heures si la date d'interruption du travail ou la constatation de l'invalidité est antérieure au 1^{er} février 2015) ou avoir cotisé au cours des douze derniers mois sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le Smic horaire.

Une fois 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 avec une activité professionnelle ou avec l'AAH.

Dispositif juridique : articles L.341-1 et suivants, articles R341-2 et suivants et R.313-5 du code de la Sécurité sociale.

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

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

- Selon les données du service des pensions du ministère de l'économie, des finances et du commerce extérieur, 4 337 pensions militaires ont été attribuées en 2014 (tableau 1.11). Les invalides représentent 63 % des bénéficiaires, les conjoints survivants ou orphelins, 36 % et les ascendants, 1 %.

- Au 31 décembre 2014, près de 254 668 pensions militaires d'invalidité étaient mises en paiement (après 266 914 au 31 décembre 2013). 70 % des pensions sont attribuées à des invalides de guerre, 29 % à des veuves et orphelins et 1 % aux ascendants (tableau 1.12).

Tableau 1.11 • Pensions militaires d'invalidité attribuées au titre de 2014 réparties par conflits et catégories de bénéficiaires

	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Ensemble
Pensions militaires				
Militaires guerre 14/18	0	0	0	0
Militaires guerre 39/45 - Indochine	278	772	0	1050
Militaires hors guerre*	2 346	640	46	3032
Sous-total militaires	2 624	1 412	46	4 082
Pensions civiles				
Victimes civiles guerre 14/18	1	1	0	2
Victimes civiles guerre 39/45- Indochine	80	142	0	222
Victimes civiles hors guerre*	19	12	0	31
Sous-total victimes civiles	100	155	0	255
Ensemble	2 724	1 567	46	4 337

* Les pensions militaires d'invalidité attribuées au titre de la guerre d'Algérie sont intégrées dans « hors guerre ». Champ : pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre entrées en paiement en 2014, y compris pensions anciennement cristallisées.

Source : DGFIP, service des retraites de l'État, base des PMIVG 2014.

Tableau 1.12 • Ensemble des pensions militaires d'invalidité en cours en 2013 et 2014, par conflits et catégories de bénéficiaires

	Situation au 31 décembre 2013				Situation au 31 décembre 2014			
	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Ensemble	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Ensemble
Pensions militaires								
Guerre 1914/1918	0	1 383	0	1 383	0	1 308	0	1 308
Guerre 1939/1945- Indochine	25 115	45 093	132	70 340	21 862	41 544	128	63 534
Hors guerre*	147 892	22 408	3 385	173 685	144 590	22 082	3 212	169 884
Total	173 007	68 884	3 517	245 408	166 452	64 934	3 340	234 726
Pensions civiles								
Guerre 1914/1918	22	60	1	83	20	55	1	76
Guerre 1939/1945- Indochine	11 881	6 800	138	18 819	10 911	6 315	127	17 353
Hors guerre*	1 704	826	74	2 604	1 644	796	73	2 513
Total	13 607	7 686	213	21 506	12 575	7 166	201	19 942
Ensemble	186 614	76 570	3 730	266 914	179 027	72 100	3 541	254 668

* Les pensions militaires d'invalidité attribuées au titre de la guerre d'Algérie sont intégrées dans « hors guerre ». Champ : pensions militaires d'invalidité en paiement aux 31 décembre 2013 et 31 décembre 2014, y compris pensions anciennement cristallisées.

Source : DGFIP, service des retraites de l'État, bases des PMIVG 2013 et 2014.

- Au 31 décembre 2014, près de la moitié des bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité ont entre 50 et 79 ans. Les conjoints survivants et les ascendants de victimes de guerre sont eux plus âgés : plus des deux tiers des personnes appartenant à l'une des deux catégories a au moins 80 ans (tableau 1.13).

Tableau 1.13 • **Titulaires de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre selon l'âge au 31 décembre 2013 et 2014**

En %

	Situation au 31 décembre 2013				Situation au 31 décembre 2014			
	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Total	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Total
Moins de 45 ans	7	0	0	5	6	0	0	5
45 à 49 ans	5	0	0	4	5	0	0	4
50 à 54 ans	6	1	0	4	6	1	0	5
55 à 59 ans	7	1	2	5	7	1	1	5
60 à 64 ans	7	2	4	5	7	2	4	5
65 à 69 ans	8	3	7	7	9	3	7	7
70 à 74 ans	13	7	9	11	11	6	8	9
75 à 79 ans	19	13	12	17	19	12	12	17
80 à 84 ans	13	19	15	14	14	19	15	16
85 à 89 ans	9	26	13	14	9	25	13	13
90 à 94 ans	6	21	12	10	6	23	12	11
95 ans ou plus	2	7	26	4	2	8	28	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectifs	186614	73631	3730	263975	179027	69246	3541	251814

Note : non compris les 2 939 orphelins titulaires d'une pension en 2013 et les 2 854 en 2014.

Lecture : au 31 décembre 2014, 2 % des invalides avaient 95 ans ou plus, et 28 % des 95 ans ou plus étaient des ascendants de victimes de guerre.

Champ : pensions en paiement au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2014, y compris pensions anciennement cristallisées, hors pensions d'orphelins.

Source : DGFIP, service des retraites de l'État, base des PMIVG 2013 et 2014.

- Depuis 2002, le nombre de bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité et des victimes de guerre a diminué de 42 % (-186 770), (tableau 1.14).

Tableau 1.14 • **Nombre de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre mises en paiement du 31 décembre 2002 au 31 décembre 2014**

	Invalides	Conjoints survivants et orphelins	Ascendants	Total
2002	301 679	131 610	8 149	441 438
2003	290 044	128 066	7 624	425 734
2004	280 453	126 069	7 273	413 795
2005	269 089	118 116	6 565	393 770
2006	259 607	114 185	6 242	380 034
2007	249 372	108 963	5 817	364 152
2008	240 190	104 565	5 507	350 262
2009	231 079	99 970	5 223	336 272
2010	213 677	90 915	4 348	308 940
2011	204 503	86 451	4 119	295 073
2012	195 562	81 305	3 926	280 793
2013	186 614	76 570	3 730	266 914
2014	179 027	72 100	3 541	254 668

Champ : pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre en paiement au 31 décembre de l'année considérée, y compris pensions anciennement cristallisées.

Source : DGFIP, service des retraites de l'État, bases des PMIVG.

Encadré 1.6

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

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

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

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

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

En 2013, plus de la moitié des personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant potentiellement de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont en situation d'inactivité au sens du BIT (tableau 1.15). Elles sont seulement 37 % à se déclarer en emploi ou en recherche un, alors que ce taux d'activité atteint 72 % parmi l'ensemble de la population des 15-64 ans (tableau 1.16).

Le taux d'activité de la population en situation de handicap est plus élevé (54 %) que celui de la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative (45 %) mais reste en deçà de celui observé pour l'ensemble de la population (tableau 1.16).

- Les personnes en inactivité et en situation de handicap sont le plus souvent des femmes (55 %), à l'instar de la population inactive considérée dans son ensemble. En revanche, les personnes inactives dont le handicap est reconnu administrativement sont majoritairement des hommes (tableau 1.17).
- La population handicapée inactive, quelle que soit la définition retenue, est plus âgée que la population inactive dans son ensemble : 66 % des personnes inactives en situation de handicap et 64 % des individus inactifs bénéficiant d'une reconnaissance administrative de leur handicap ont 50 ans ou plus (contre 39 % de l'ensemble de la population).

Tableau 1.15 • Situation vis-à-vis du marché du travail des personnes handicapées en 2013 En %

		Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population en situation de handicap**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Actifs	En emploi	37	46	65
	Chômeurs	8	8	7
Inactifs		55	46	28
Total		100	100	100
Effectifs		2 385 000	5 535 000	39 441 000

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

Tableau 1.16 • Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2013 En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population en situation de handicap**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Taux d'activité	45	54	72
Taux d'emploi	37	46	65
Taux de chômage	18	14	10
Effectifs	2 385 000	5 535 000	39 441 000

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

- La proportion de personnes inactives en 2013 et n'ayant jamais travaillé est plus faible dans la population handicapée, quelle que soit sa définition, que dans la population totale inactive en âge de travailler (tableau 1.17). La reconnaissance du handicap fait en effet souvent suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle alors que parallèlement beaucoup des personnes qui demandent et obtiennent une RQTH ont le souhait de trouver un emploi. Par ailleurs, si la très grande majorité des inactifs sont des personnes en cours d'études, celles ayant une reconnaissance officielle d'un handicap sont beaucoup plus rarement lycéennes ou étudiantes à ces mêmes âges : 38 % de la population inactive en âge de travailler sont des étudiants, élèves ou stagiaires en formation, contre seulement 4 % parmi la population inactive bénéficiant d'une reconnaissance du handicap.
- Le niveau de diplôme atteint par les personnes inactives en situation de handicap ou bénéficiant d'une reconnaissance de leur handicap est inférieur à celui atteint par l'ensemble des personnes inactives : elles sont respectivement 56 % et 54 % à déclarer être titulaires du seul BEPC ou sans diplôme contre 48 % pour l'ensemble des personnes inactives de 15 à 64 ans.

Tableau 1.17 • **Caractéristiques individuelles des personnes handicapées inactives en 2013**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population en situation de handicap**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Effectifs	1 312 000	2 534 000	11 168 000
Sexe			
Homme	52	45	42
Femme	48	55	58
Total	100	100	100
Âge			
Moins de 25 ans	6	9	40
De 25 à 39 ans	11	10	12
De 40 à 49 ans	19	15	8
50 ans ou plus	64	66	39
Total	100	100	100
Qualification			
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	5	6	4
Cadre et profession intellectuelle supérieure	4	4	5
Profession intermédiaire	12	12	10
Employé	27	28	20
Ouvrier	33	30	16
N'ayant jamais travaillé	19	19	46
Total	100	100	100
Formation			
Bac+2 ou supérieur	8	10	13
Bac ou brevet professionnel	10	12	21
CAP, BEP	26	24	18
BEPC ou sans diplôme	56	54	48
Total	100	100	100

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

Pour en savoir plus

... sur le handicap en France

Amrous N., Barhoumi M., Biauxque V. (2013), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », *Dares Analyses* n° 066, octobre.

Amrous N., Barhoumi M. (2012), « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Synthèse.Stat'* n° 01, novembre.

Barhoumi M. (2016), « L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : sources et définitions », *Document d'études*, Dares, à paraître.

... sur l'activité et l'inactivité

Barhoumi M. (2015), « La situation professionnelle des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés », *Dares Analyses* n° 036, mai.

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

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

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

Inan C. (2014), « Les accidents du travail entre 2005 et 2010. Une fréquence en baisse », *Dares Analyses* n° 010, février.

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

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

Site internet : <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>

... sur les pensions militaires d'invalidité

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

II – Situation des personnes handicapées sur le marché du travail

A • L'emploi des personnes handicapées

Sur les 25,5 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi en 2013, 3,4 % disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant pour la plupart de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (encadré 2.1), soit 878 000 personnes. En ajoutant les personnes qui ont un problème de santé durable accompagné de difficultés depuis au moins 6 mois dans les activités quotidiennes, la part des personnes en situation de handicap dans la population en emploi est estimée à 10 %, soit 2 579 000 personnes.

D'une manière générale, les personnes handicapées en emploi sont plus âgées que la population des 15-64 ans qui travaillent (tableau 2.1). Le niveau de diplôme atteint par les personnes en emploi bénéficiant d'une reconnaissance administrative d'un handicap est inférieur à celui de l'ensemble des personnes en emploi. La population en situation de handicap et en emploi est également moins diplômée que la population totale mais les écarts sont plus faibles. Les personnes reconnues handicapées sont plus souvent ouvriers (34 % de celles qui ont une reconnaissance officielle) et sont peu présentes parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures (7 % de celles qui sont reconnues contre 17 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans). Les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap exercent par ailleurs moins souvent leur activité dans le secteur du « commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration » que la population dans son ensemble. Elles sont toutefois plus présentes dans le secteur de « l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » (tableau 2.2).

Tableau 2.1 • **Caractéristiques individuelles des personnes handicapées en emploi en 2013**

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population en situation de handicap**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Effectifs	878 000	2 579 000	25 462 000
Sexe			
Hommes	55	50	52,02
Femmes	45	50	47,98
Total	100	100	100
Tranches d'âge			
Moins de 25 ans	3	3	7
25 à 39 ans	23	23	36
40 à 49 ans	32	30	28
50 ans ou plus	42	44	29
Total	100	100	100
Diplôme			
Bac+ 2 ou supérieur	18	23	36
Bac ou brevet professionnel	14	17	20
CAP, BEP	34	31	25
BEPC ou sans diplôme	34	29	19
Total	100	100	100

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

Tableau 2.2 • **Catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité des personnes handicapées en emploi en 2013**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population en situation de handicap**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Effectifs	878 000	2 579 000	25 462 000
Catégories socioprofessionnelles			
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	6	8	8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	7	10	17
Professions intermédiaires	20	21	25
Employés	33	33	28
Ouvriers	34	28	21
Total	100	100	100
Secteurs d'activité			
Agriculture	3	4	3
Industrie	16	15	14
Construction	6	7	7
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	18	19	21
Information et communication	2	2	2
Activités financières et d'assurance et activités immobilières	4	4	4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	8	9	10
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	39	34	31
Autres activités de services	5	6	6
Total	100	100	100

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

La part des salariés du secteur public en situation de handicap ou disposant d'une reconnaissance administrative d'un handicap dans l'ensemble des salariés du secteur public est très proche de la moyenne. Les travailleurs bénéficiant d'une reconnaissance d'un handicap sont plus souvent salariés du secteur privé (74 % contre 69 % pour l'ensemble). Dans le secteur privé, les personnes ayant une reconnaissance officielle d'un handicap travaillent plus souvent dans des établissements de 20 salariés ou plus (43 % contre 35 % de la population en situation de handicap et 32 % de l'ensemble de la population en emploi), (tableau 2.3).

Les personnes handicapées travaillent plus fréquemment que les autres à temps partiel, surtout celles disposant d'une reconnaissance administrative : 30 % contre 18 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans (tableau 2.4). Les personnes handicapées avec une reconnaissance administrative sont également plus souvent employées sur des contrats à durée indéterminée (CDI) que l'ensemble de la population (83 % contre 77 %).

Tableau 2.3 • Statut dans l'emploi des personnes handicapées en emploi en 2013

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population en situation de handicap**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Effectifs	878 000	2 579 000	25 462 000
Statut dans l'emploi			
Salarié du secteur privé	74	69	69
Dont : établissements privés de 20 salariés ou plus	43	35	32
établissements privés de moins de 20 salariés	18	21	23
non renseigné	13	13	14
Salarié de la fonction publique	19	21	20
Dont : établissements privés de 20 salariés ou plus	13	14	14
établissements privés de moins de 20 salariés	3	3	3
non renseigné	3	4	3
Indépendant	7	10	11
Total	100	100	100

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

Tableau 2.4 • Nature du contrat et durée du travail des personnes handicapées en 2013

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population en situation de handicap**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Effectifs	878 000	2 579 000	25 462 000
Nature du contrat			
Non salarié	7	10	11
CDI ou titulaire de la fonction publique	83	84	77
CDD	8	7	9
Apprentissage, stage rémunéré, intérim, contrats aidés	2	2	4
Total	100	100	100
Durée du travail			
Temps complet	70	74	82
Temps partiel	30	26	18
Total	100	100	100

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

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

1. Les caractéristiques des salariés bénéficiaires de l'OETH

En 2013, 386 700 personnes bénéficient de l'OETH au sein des établissements assujettis à cette obligation (ceux de 20 salariés ou plus du secteur privé et des Epic). C'est 7 % de plus qu'en 2012 (1) (encadré 2.1). Une grande majorité d'entre elles sont salariés d'établissements non couverts par un accord spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés (295 100 bénéficiaires), (encadré 2.2)

Encadré 2.1

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

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) de 20 salariés ou plus. Depuis la loi du 11 février 2005, tout établissement qui emploie 20 salariés ou plus au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de trois ans. La loi de 2005 a également étendu l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés aux établissements du secteur public (autres que les Epic), mais celle-ci fait l'objet d'un dispositif spécifique. Les données présentées dans cette partie ne portent que sur les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) réellement assujettis à l'obligation d'emploi.

L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure. Pour le calcul de l'effectif d'assujettissement, les salariés en CDI présents au 31 décembre de l'année concernée sont pris en compte intégralement s'ils sont à temps plein ou au prorata de leur durée hebdomadaire du travail s'ils sont à temps partiel ; ils ne comptent pas du tout s'ils ont quitté l'établissement avant cette date. Les autres salariés (les titulaires de CDD, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, les intérimaires et les saisonniers) sont pris en compte au prorata de leur temps de travail au cours des douze derniers mois.

Les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ils peuvent recruter des personnes handicapées ayant une reconnaissance valide de leur handicap et ouvrant droit à l'OETH (appelées bénéficiaires). L'emploi de ces personnes peut être direct ou indirect (dans la limite de 50 % de l'obligation attendue) en passant des contrats spécifiques avec des établissements agréés du secteur protégé ou ordinaire. Il s'agit de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat). Les établissements peuvent également accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. Cette modalité est peu fréquente et n'apparaît pas dans les statistiques présentées dans cette étude. Ils ont aussi la possibilité de mettre en œuvre un accord (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.

(1) La Poste faisait partie des établissements assujettis à l'OETH dans la fonction publique jusqu'en 2012. En 2013, elle appartient au champ des établissements assujettis du secteur privé et des Epic. Si l'on exclut la Poste, l'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'OETH est de 4 % entre 2012 et 2013.

Encadré 2.1 suite

Cet accord, agréé par l'autorité administrative, doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauches en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Enfin les établissements peuvent ou doivent verser une contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour répondre à toute ou partie de leur obligation.

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

- si, durant les quatre dernières années, l'établissement n'a effectué aucune action positive, c'est-à-dire ni employé de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ni passé de contrat avec un Esat, une EA ou un CDTD, ni employé de stagiaire handicapé, ni appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, mais a seulement versé une contribution financière à l'Agefiph, le coefficient est de 1500 ;
- si, durant les quatre dernières années l'établissement a employé un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, passé un contrat avec un Esat, une EA ou un CDTD, ou appliqué un accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de 400 si l'entreprise compte entre 20 et 199 salariés, de 500 si l'entreprise compte entre 200 et 749 salariés et de 600 si l'entreprise compte 750 salariés ou plus.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les personnes pouvant être employées au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public à caractère industriel et commercial doivent nécessairement appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes.

- Les travailleurs ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleurs (RQTH) de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui a remplacé depuis de 1er janvier 2006 les COTOREP.
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-PM) ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'état d'invalidité ait réduit des deux tiers au moins leur capacité de travail ou de gain.
- Les titulaires d'une carte d'invalidité.
- Les titulaires d'une allocation adulte handicapée (AAH).
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ; cette catégorie de bénéficiaires regroupe également :
 - les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
 - les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou célibataires, pour lesquels respectivement le père ou l'enfant est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
 - les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, titulaires ou en droit d'obtenir avant leur remariage une pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

Encadré 2.1 suite

- les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, relatif au versement d'une pension ;
- les victimes d'attentats.
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service.

Règles de priorité et prise en compte des reconnaissances du handicap dans la déclaration de l'obligation emploi travailleurs handicapés (DOETH)

Les salariés bénéficiaires de l'OETH peuvent détenir deux reconnaissances du handicap ou plus parmi la liste citée ci-dessus. À chaque salarié, une seule reconnaissance est attribuée selon l'ordre de priorité suivant :

- les reconnaissances des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) priment sur l'ensemble des reconnaissances ;
- en l'absence d'une AT-MP, c'est la pension d'invalidité qui prime sur le reste des reconnaissances ;
- si le titulaire de plusieurs reconnaissances du handicap n'est pas titulaire d'une AT-MP ni d'une pension d'invalidité, c'est la reconnaissance qui a la date de validité la plus ancienne qui lui est attribuée.

Encadré 2.2

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

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements du secteur privé de 20 salariés ou plus ainsi que dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) est contrôlée par le biais des déclarations administratives d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) effectuées jusqu'en 2012 auprès des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

La gestion de la DOETH a été transférée au 1^{er} janvier 2013 à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Ce transfert a eu un impact sur la gestion et le contrôle de la DOETH des années 2011, 2012 et 2013

Les données de 2013 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé sont encore provisoires. Les résultats publiés en 2014 par la Dares à partir des données 2012 provisoires [1] ont été révisés mais sont toujours considérés comme provisoires, en raison d'un taux de non-réponse élevé (9 % contre 2,4 % en moyenne sur les années 2006 à 2010).

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

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

Les bénéficiaires de l'OETH constituent une population assez spécifique par rapport aux autres salariés des établissements privés de 20 salariés ou plus. Plus âgée en moyenne que les autres salariés du champ, cette population est également moins qualifiée. La part des femmes est passée de 35 % en 2009 à 42 % en 2013 (graphique 2.1 et tableau 2.5).

Graphique 2.1 • Niveaux de qualification des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés du champ de l'OETH en 2013

En %



Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.
Sources : Agefiph-Dares, DOETH et Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

Tableau 2.5 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements assujettis de 2009 à 2013

En %

	2009*	2010*	2011	2012	2013	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé-2013 (Epic inclus)
Effectifs	307 800	336 900	367 400	361 100	386 700	7 972 200
Sexe						
Hommes	65	64	61	59	58	59
Femmes	35	36	39	41	42	41
Tranches d'âge						
Moins de 25 ans	2	2	2	2	2	7
25 à 49 ans	55	54	53	51	49	66
50 ans ou plus	43	44	45	47	49	27
Qualifications						
Chef d'entreprise, cadre et profession intellectuelle supérieure	5	5	6	7	7	21
Profession intermédiaire	13	13	16	16	16	27
Employé	28	29	32	33	32	23
Ouvrier	54	53	46	44	45	29
Total	100	100	100	100	100	100

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

Lecture : 58% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2013 sont des hommes.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.

Sources : Agefiph-Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

Ces salariés n'ont pas les mêmes caractéristiques selon le type de reconnaissance dont ils bénéficient. Ceux reconnus victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) sont très majoritairement des hommes ; ils exercent pour 53 % leur activité dans l'industrie ou la construction. Au contraire, les pensionnés d'invalidité sont majoritairement des femmes, à temps partiel, travaillent plus fréquemment que la moyenne dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale et appartiennent plus souvent à la catégorie socio-professionnelle des employés (tableau 2.6).

Tableau 2.6 • **Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2013, selon le type de reconnaissance**

En %

	RQTH	AT-MP	Pensionnés d'invalidité	Titulaires de la carte d'invalidité (avec taux d'IPP* >80 %)	Allocataires de l'AAH	Mutilés de guerre et assimilés et autres	Ensemble
Ensemble	72	14	10	1	2	1	100
Hommes	57	76	39	59	66	80	58
Femmes	43	24	61	41	34	20	42
15 à 24 ans	3	0	0	3	4	1	2
25 à 39 ans	22	9	7	29	25	10	18
40 à 49 ans	33	27	24	30	29	28	31
50 ans ou plus	42	64	69	37	42	61	49
Moins d'un an d'ancienneté	13	2	1	11	8	6	9
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	7	1	1	8	6	5	6
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	15	5	5	20	17	11	13
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	19	14	14	22	21	15	18
10 ans ou plus d'ancienneté	46	78	79	39	48	63	54
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	6	8	7	5	13	19	7
Professions intermédiaires	15	19	19	12	17	21	16
Employés	34	16	41	42	34	23	32
Ouvriers	44	57	33	41	36	37	45
Temps plein	76	91	30	59	69	82	74
Temps partiel	24	9	70	41	31	18	26
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	28	41	26	20	23	31	30
Construction	5	12	3	4	6	6	6
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	27	26	23	26	25	27	26
Information et communication	2	2	2	2	4	2	2
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	6	3	9	8	8	5	6

Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	13	7	10	19	17	14	12
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	17	7	25	18	14	12	16
Autres activités**	2	2	2	3	3	3	2

* Incapacité permanente partielle (IPP)

** Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service.

Lecture : en 2013, 76 % des bénéficiaires de l'OETH ayant une reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) sont des hommes.

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

L'ancienneté dans l'établissement des salariés bénéficiaires de l'OETH tend à augmenter depuis 2010. La répartition de l'ancienneté des bénéficiaires est quasi-semblable à celle des autres salariés du champ, ils sont cependant relativement plus nombreux à avoir une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans (tableau 2.7).

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

En %

	2009*	2010*	2011	2012	2013	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé en 2013 (Epic inclus)
Moins d'un an d'ancienneté	11	12	11	10	9	10
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	7	7	7	7	6	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	15	16	14	13	13	15
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	17	16	16	17	18	18
10 ans ou plus d'ancienneté	49	49	52	53	54	50
Total	100	100	100	100	100	100
Effectifs	307 800	336 900	367 400	361 100	386 700	7 972 200

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

Champ : France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.

Source : Agefiph-Dares, DOETH ; Insee, enquête emploi 2013 ; traitement Dares.

Le nombre de nouveaux bénéficiaires de l'OETH diminue depuis 2012. Cette baisse est à mettre en relation avec la diminution de l'effectif total d'assujettissement des établissements et la baisse de l'emploi salarié dans le secteur concurrentiel (-0,4% en 2012 et -0,2% en 2013) (2).

En 2013, 36 500 embauches de travailleurs handicapés ont été réalisées dans les établissements assujettis (tableau 2.8), en baisse de 3 % par rapport à 2012.

(2) Dares (2014), « Conjoncture de l'emploi et du chômage au 4^e trimestre 2013. Progression de l'emploi et de l'activité », Dares Analyses n° 029, avril.

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

	2009*	2010*	2011	2012	2013
Embauches	35 100	40 900	41 700	37 600	36 500

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

Champ : France entière.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Après une diminution progressive entamée depuis 2010, la part des établissements ayant recours à l'emploi direct de bénéficiaires augmente en 2013.

89 % des établissements assujettis ne sont pas couverts par un accord. Ceux qui emploient directement des travailleurs handicapés représentent 68 % des établissements assujettis (soit trois établissements assujettis non couverts sur quatre). Les établissements non couverts qui remplissent leur obligation uniquement par l'emploi direct de travailleurs handicapés en représentent quant à eux 29 %, ceux qui y répondent uniquement en versant une contribution financière à l'Agefiph, 8% (tableau 2.9).

Ainsi, 11 % des établissements assujettis sont couverts par un accord (soit 10 900 établissements). Cette part est relativement stable depuis 2011. La très grande majorité d'entre eux (10 % des établissements assujettis) ont employé directement des bénéficiaires de l'OETH. En prenant en compte ces établissements sous accord, la part des établissements assujettis recourant à l'emploi direct atteint donc 78 %, soit 4 points de plus qu'en 2012.

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

	En %			
	2010	2011	2012	2013
Établissements hors ceux sous accord	91	89	89	89
Avec emploi direct de travailleurs handicapés	69	68	65	68
<i>Dont : travailleurs handicapés seulement</i>	29	29	26	29
<i>travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé</i>	12	12	13	13
<i>travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé + contribution financière à l'Agefiph</i>	14	14	13	13
<i>travailleurs handicapés + contribution financière à l'Agefiph</i>	14	13	13	13
Sans emploi direct de travailleur handicapé	22	21	24	21
<i>Dont: contribution financière à l'Agefiph seulement</i>	8	8	10	8
<i>contribution financière Agefiph + sous-traitance avec le secteur protégé</i>	14	13	14	13
Établissements sous accord *	9	11	11	11
Avec emploi direct	ND	10	9	10
Sans emploi direct	ND	1	2	1
Total	100	100	100	100

ND : non disponible.

* Les établissements couverts par un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés en vigueur sont présentés à part, en raison du décalage entre le nombre de bénéficiaires déclarés et la liste nominative des travailleurs handicapés servant au calcul de cet indicateur. Les établissements couverts par un accord ne renseignent en effet cette liste nominative que depuis 2010, mais la qualité des données est estimée satisfaisante à partir de l'année 2011.

Lecture : en 2013, 21 % des établissements assujettis ne sont pas couverts par un accord et n'ont employé directement aucun travailleur handicapé.

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Tableau 2.10 • Contribution nette collectée par l'Agefiph au titre des années 2006 à 2014

	En millions d'euros								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Montant de la contribution	424	604	592	574	539	484	476	441	422

Source : Agefiph, rapport d'activité.

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

La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein (EQTP) permet de mesurer l'emploi direct dans les établissements assujettis (encadré 2.3).

En 2013, la part en EQTP des travailleurs handicapés parmi l'ensemble des salariés des établissements assujettis, s'établit à 3,3 % après 3,0 % en 2012 (tableau 2.11).

Tableau 2.11 • Part des salariés handicapés dans les effectifs des établissements assujettis en équivalent temps plein*

	En %				
	2009**	2010**	2011	2012	2013
Taux d'emploi en EQTP	2,7	2,9	3,0	3,0	3,3

* Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence (en équivalent-temps plein) / effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L.1111-2 du code du travail).

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

Champ : France entière.

Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitement Dares.

Cette proportion de travailleurs handicapés est la plus faible dans les établissements de moins de 50 salariés (3,0 %) et la plus élevée dans les établissements de 500 salariés ou plus (3,6 %), (tableau 2.12).

Les établissements assujettis du secteur de l'administration publique (3), l'enseignement, la santé et l'action sociale présentent le taux d'emploi de travailleurs handicapés le plus élevé (4,1 %), suivis de l'industrie (3,9 %), du commerce et des transports (3,5 %) (4). Le secteur de l'information et de la communication est, à l'inverse, celui qui présente le taux d'emploi en équivalent temps plein le plus bas (1,4 %).

En 2013, les travailleurs handicapés directement employés par les établissements assujettis à l'OETH représentent, en unités bénéficiaires au sens de la loi (encadré 2.3), 3,6 % de leurs effectifs. Dans le secteur de l'administration, l'enseignement, la santé et l'action sociale ce taux d'emploi atteint 4,8 %, et 3,8 % dans le secteur du commerce et des transports (tableau 2.12).

(3) Sont notamment inclus ici, dans le secteur de l'administration publique (hors fonction publique) les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, tels que les caisses d'allocations familiales par exemple.

(4) En 2013, la part importante des salariés en équivalent -temps plein dans le secteur des transports s'explique notamment par l'inclusion de la Poste dans les établissements assujettis en 2013. Le taux d'emploi équivalent temps plein de ce secteur hors La Poste est de 3,3 %.

Tableau 2.12 • Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la taille et selon le secteur d'activité de l'établissement en 2013*

	Part des travailleurs handicapés en équivalent temps plein dans les effectifs des établissements assujettis	Part des travailleurs handicapés en unités bénéficiaires dans les effectifs des établissements assujettis
Ensemble des établissements	3,3	3,6
Selon la taille		
De 20 à 49 salariés	3,0	3,3
De 50 à 99 salariés	3,3	3,6
De 100 à 199 salariés	3,3	3,6
De 200 à 499 salariés	3,4	3,8
De 500 salariés ou plus	3,6	3,9
Selon le secteur d'activité		
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	3,9	4,1
Construction	2,9	3,0
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration	3,5	3,8
Information et communication	1,4	1,6
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	2,7	3,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	2,5	2,9
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	4,1	4,8
Autres activités **	3,0	3,3

* Les salariés pris en compte sont ceux employés directement par les établissements assujettis (c'est-à-dire hors ceux mis à disposition et hors stagiaires). Ces salariés sont décomptés selon trois modes différents (en personnes physiques, en unités bénéficiaires ainsi qu'en équivalent temps plein).

** Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service.

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

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

La Franche-Comté, l'Auvergne et le Poitou-Charentes présentent les proportions de travailleurs handicapés les plus élevées : la part des travailleurs handicapés (en équivalent temps-plein) dans l'ensemble des salariés est de 4,2 % pour ces trois régions ; la part de l'obligation d'emploi assurée par l'emploi direct de travailleurs handicapés (en unités bénéficiaires) dans les effectifs des établissements assujettis, atteint 4,7% en Auvergne, 4,6% en Franche-Comté, et 4,5 en Poitou-Charentes (tableau 2.13, cartes 2.1 et 2.2). A contrario, ce sont l'Île-de-France et les départements d'Outre-Mer qui présentent les taux les plus bas.

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

Ainsi, pour l'Île-de-France, des facteurs spécifiques contribuent vraisemblablement à la faiblesse de l'indicateur de taux d'emploi. En particulier, les établissements qui n'ont pas une autonomie de gestion du personnel effectuent la DOETH au niveau du siège de l'entreprise, souvent localisé en Ile de France. La base d'assujettissement (c'est-à-dire le dénominateur du taux d'emploi) tient alors compte de l'ensemble des établissements que compte l'entreprise, y compris ceux de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'OETH, ce qui fait baisser mécaniquement les taux.

Tableau 2.13 • Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la région dans les établissements sans accords spécifique à l'OETH en 2013*

En %

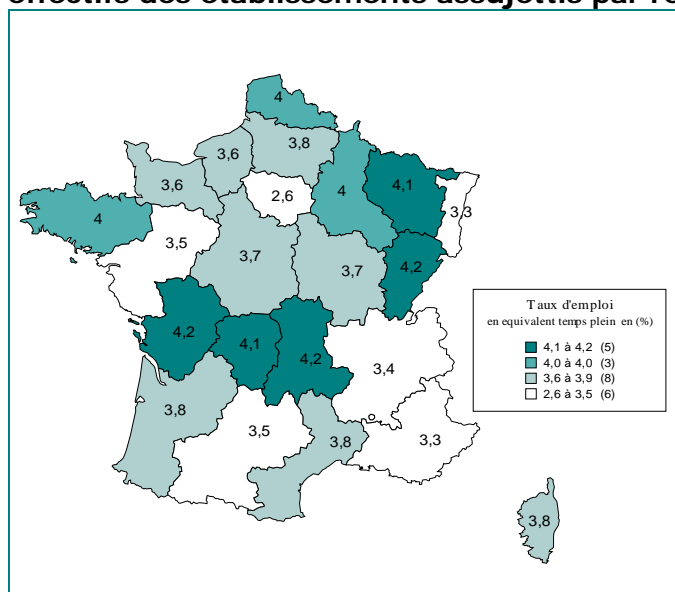
	Part des travailleurs handicapés en équivalent temps plein dans les effectifs des établissements assujettis	Part des travailleurs handicapés en unités bénéficiaires dans les effectifs des établissements assujettis
Ensemble**	3,3	3,6
Selon la région		
Franche-Comté	4,2	4,6
Auvergne	4,2	4,7
Poitou-Charentes	4,2	4,5
Bretagne	4,1	4,5
Nord-Pas de Calais	4,1	4,4
Limousin	4,1	4,4
Lorraine	4,0	4,3
Champagne-Ardenne	4,0	4,3
Languedoc-Roussillon	3,8	4,3
Corse	3,8	4,2
Aquitaine	3,7	4,1
Picardie	3,7	4,1
Centre	3,7	4,0
Bourgogne	3,7	4,0
Basse-Normandie	3,6	4,0
Haute-Normandie	3,6	3,9
Pays de la Loire	3,5	3,8
Midi-Pyrénées	3,4	3,7
Rhône-Alpes	3,4	3,7
Alsace	3,3	3,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3,3	3,6
Ile-de-France	2,5	2,7
Dom	2,2	2,3

* Les salariés pris en compte sont ceux employés directement par les établissements assujettis (c'est-à-dire hors ceux mis à disposition et hors stagiaires). Ces salariés sont décomptés selon trois modes différents (en personnes physiques, en unités bénéficiaires ainsi qu'en équivalent temps plein).

** Données redressées au niveau national.

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

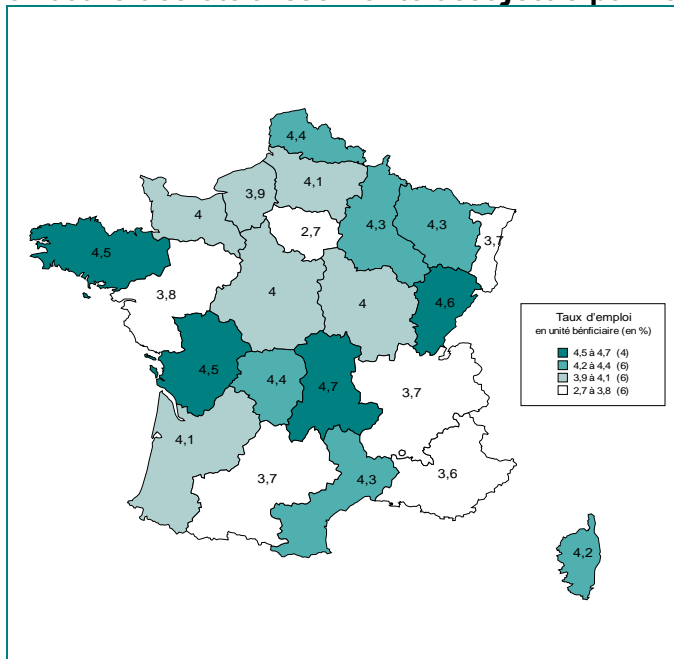
Carte 2.1 • Part des travailleurs handicapés en équivalent temps plein dans les effectifs des établissements assujettis par région en 2013



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

Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitement Dares.

Carte 2.2 • Part des travailleurs handicapés en unités bénéficiaires dans les effectifs des établissements assujettis par région en 2013



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

Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitement Dares.

Encadré 2.3

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

La loi définit une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif d'assujettissement des établissements concernés. Cette obligation s'exprime en « unités bénéficiaires » : au sens de la loi, le décompte des travailleurs handicapés employés dans l'établissement dépend de leur temps de travail (une personne employée compte pour 1 unité si sa quotité de temps de travail est égale au moins à un mi-temps et 0,5 unité sinon), de leur temps de présence dans l'année et de la durée de validité de leur reconnaissance.

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

- la part des unités bénéficiaires au sens de la loi dans l'ensemble des salariés : cet indicateur permet d'estimer la part de l'emploi direct mesuré selon les critères de la loi (cf. ci-dessus) dans les effectifs des établissements assujettis ;
- la part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en EQTP : cet indicateur permet de mesurer la présence effective des travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi dans les établissements assujettis ; comme la mesure au sens de la loi, il prend en compte la durée de présence au cours de l'année et la durée de validité de la reconnaissance ; en revanche il prend en compte le temps de travail exact, contrairement à la mesure selon les critères de la loi.

Modification de l'obligation de déclaration dans les établissements ayant un accord relatif à l'insertion de travailleurs handicapés

Depuis 2010, à la suite d'une modification de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les établissements ayant un accord relatif à l'insertion de personnes handicapées doivent renseigner la liste nominative de leurs bénéficiaires, comme les autres établissements. La prise en compte de ce changement a été progressive. Depuis 2011, le recensement des bénéficiaires dans les établissements couverts par un accord est quasi-exhaustif, ce qui permet de dresser le bilan de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des établissements assujettis.

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

La loi du 11 février 2005 (5) a instauré pour la première fois une contribution financière pour les établissements de la fonction publique assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (encadré 2.4). Depuis 2006, l'ensemble des établissements de la fonction publique doivent faire une déclaration annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) créé par la loi de 2005 (article 36) pour gérer les contributions financières.

Au 1^{er} janvier 2013, près de 10 600 établissements publics étaient assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). 55 % de ces établissements ont exclusivement employé des bénéficiaires de l'OETH, 32 % ont combiné l'emploi de travailleurs handicapés et le versement d'une contribution financière, tandis que 13 % ont uniquement versé une contribution financière au FIPHFP.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), 60 % des établissements concernés ont répondu à l'obligation d'emploi en employant uniquement des bénéficiaires, contre 44 % pour les employeurs de la fonction publique hospitalière (FPH) et 38 % pour ceux de la fonction publique de l'État (FPE), (tableau 2.14).

Tableau 2.14 • Modalités de réponse à la loi dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2013

Situation par rapport à l'OETH	Aucun travailleur handicapé		Emploi de travailleurs handicapés et contribution financière		Uniquement emploi de travailleurs handicapés		Ensemble	
	Nombre d'établissements	%	Nombre d'établissements	%	Nombre d'établissements	%	Nombre d'établissements	%
Fonction publique de l'État*	72	19	170	43	149	38	391	100
Fonction publique territoriale	1 030	13	2 044	27	4 605	60	7 679	100
Fonction publique hospitalière	231	10	1 016	46	997	44	2 244	100
Ensemble de la fonction publique	1 333	13	3 230	31	5 751	56	10 314	100
Autres employeurs publics hors fonction publique**	56	20	166	59	60	21	282	100
Total employeurs publics	1 389	13	3 396	32	5 811	55	10 596	100

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

** Comprend les chambres consulaires, les caisses de sécurité sociale, etc.

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

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014.

Au 1^{er} janvier 2013, 209 900 travailleurs handicapés relevant de l'OETH occupaient un emploi dans un établissement public (196 700 en 2012). 33 % travaillaient dans la fonction publique de l'État, 42 % dans la fonction publique territoriale, 24 % dans la fonction publique hospitalière et 1 % dans les établissements publics relevant du champ couvert par le FIPHFP hors fonction publique (les organismes consulaires, les établissements publics à caractère administratif de la sécurité sociale).

(5) Auparavant, les établissements de 20 agents ou plus devaient employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif mais les déclarations du nombre de personnes employées dans ce cadre se faisaient selon des modalités différentes selon le type de fonction publique.

Le taux d'emploi légal qui prend en compte l'emploi direct et l'emploi indirect de bénéficiaires (encadré 2.4), atteint 4,9 % au 1^{er} janvier 2013, soit une hausse de 0,3 point par rapport au 1^{er} janvier 2012. Il a notamment augmenté dans la fonction publique territoriale pour atteindre le seuil des 6 % fixé par la loi, après 5,7 % l'année précédente. Le taux d'emploi légal a légèrement augmenté dans la fonction publique hospitalière (5,3 % au 1^{er} janvier 2013, après 5,2 % en 2012). La fonction publique de l'État reste caractérisée par le taux le plus faible (3,8 %), même s'il a progressé par rapport à 2012 (3,6 %). Dans les établissements publics ne relevant pas de la fonction publique, le taux d'emploi légal est de 3,5 %, en augmentation par rapport au 1^{er} janvier 2012 (tableau 2.15).

Tableau 2.15 • Évolution des taux d'emploi légal et direct dans les trois versants de la fonction publique

	1 ^{er} janvier 2010		1 ^{er} janvier 2011		1 ^{er} janvier 2012		1 ^{er} janvier 2013	
	Taux d'emploi		Taux d'emploi		Taux d'emploi		Taux d'emploi	
	légal*	direct**	légal*	direct**	légal*	direct**	légal*	direct**
FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT (FPE)								
Ministères	2,9	2,8	3,2	3,1	3,4	3,3	3,7	3,6
Grands EPA nationaux	4,9	4,6	5,2	4,8	5,4	5,0	5,7	5,3
Universités, EPA nationaux	3,1	2,5	3,9	3,1	3,9	3,2	4,1	3,4
TOTAL FPE	3,3	3,1	3,3	3,2	3,6	3,4	3,8	3,6
FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH)								
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5,4	5,1	5,5	5,3	5,6	5,4	5,8	5,6
Centres hospitaliers généraux	5,0	4,8	5,3	5,1	5,4	5,1	5,4	5,2
Hôpitaux locaux	4,6	4,3	4,7	4,4	4,9	4,5	5,1	4,8
Centres hospitaliers spécialisés	4,6	4,5	4,8	4,6	4,7	4,5	4,9	4,6
Hôpitaux autres	5,5	5,4	5,3	5,1	4,7	4,5	5,0	4,8
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	3,9	3,6	3,9	3,6	4,2	3,8	4,5	4,2
Autres établissements de soins	4,7	4,1	4,8	4,3	5,0	4,4	5,3	4,7
TOTAL FPH	5,0 %	4,7 %	5,1	4,9	5,2	4,9	5,3	5,1
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)								
Communes	5,4	5,1	5,7	5,4	6,0	5,6	6,3	5,9
Établissements publics (EP) locaux communaux ou intercommunaux	4,6	4,3	4,7	4,4	5,0	4,6	5,2	4,8
Départements	4,4	4,0	4,8	4,5	5,4	5,0	5,8	5,4
EP locaux départementaux	2,3	2,1	2,9	2,6	3,4	3,1	3,9	3,5
SDIS	5,3	5,1	5,6	5,4	5,6	5,3	5,5	6,6
Régions	5,0	4,7	5,6	5,3	6,1	5,9	6,9	0,6
EP locaux régionaux	0,3	0,0	1,1	1,1	0,7	0,7	0,6	5,3
CNFPT	2,6	1,6	3,9	2,3	6,4	3,9	6,6	4,6
TOTAL FPT	5,1	4,8	5,3	5,0	5,7	5,3	6,0	5,6
TOTAL FP	4,2	3,9	ND	ND	ND	ND	ND	ND
TOTAL AUTRES EP HORS FONCTION PUBLIQUE	5,0	4,9	3,0	2,8	3,3	3,0	3,5	3,2
TOTAL EMPLOYEURS PUBLICS	4,2	4,0	4,4	4,2	4,6	4,4	4,9	4,6

ND : non disponible ; SDIS : services départementaux d'incendie et de sécurité.

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

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

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

Source : FIPHP, rapport d'activité 2014, campagne de déclaration 2014.

Le taux d'emploi direct prend en compte les bénéficiaires de l'OETH en effectif physique (encadré 2.4). Au 1^{er} janvier 2013, il s'établit à 4,6 % pour l'ensemble du champ couvert par le FIPHFP. 3,6 % des agents de la fonction publique de l'État sont des travailleurs handicapés. Ils représentent respectivement 5,1 % et 5,6 % des effectifs dans les établissements assujettis de la fonction publique hospitalière et territoriale et 3,2 % des établissements publics hors fonction publique.

À la date du 1^{er} janvier 2013, le montant des contributions au FIPHFP collectées au titre de l'obligation d'emploi s'est élevé à 131 millions d'euros, la part la plus importante provenant de la fonction publique territoriale. Le montant des contributions est en baisse de 12 % par rapport à 2012 (près de 149 millions d'euros), du fait de l'augmentation du nombre des bénéficiaires et des équivalents bénéficiaires (calculés à partir des dépenses déductibles) déclarés par les établissements de la fonction publique.

La part des femmes parmi les bénéficiaires de l'OETH dans la seule fonction publique s'élève à 57 % au 1^{er} janvier 2013. 58 % des bénéficiaires sont âgés de 41 à 55 ans et 61 % sont des agents de catégorie C (tableau 2.16).

La répartition des bénéficiaires de l'obligation est très différente d'une fonction publique à l'autre : comme pour l'ensemble des bénéficiaires de l'OETH de la fonction publique, les femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont surreprésentées dans la fonction publique hospitalière (74 % contre 57 % en moyenne dans l'ensemble des trois fonctions publiques), parmi les agents de catégorie C, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale (82 % contre 60 % en moyenne), ainsi que parmi les agents de catégorie A, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'État (30 % contre 13 % en moyenne), (tableau 2.16).

Tableau 2.16 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en emploi dans les trois versants de la fonction publique par sexe, âge, catégorie statutaire au 1^{er} janvier 2013

	Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique
Sexe (en %)				
Femme	53	51	74	57
Homme	47	49	26	43
Âge (en %)				
De 15 à 25 ans	1	1	1	1
De 26 à 40 ans	22	15	15	17
De 41 à 55 ans	57	58	63	58
56 ans ou plus	21	25	22	24
Catégorie statutaire (en %)				
A	30	3	8	13
B	23	7	17	15
C	31	82	69	61
Ouvriers de l'Etat	2	0	0	1
Non titulaires	14	8	6	10
Effectifs*	69 700	88 500	49 600	207 800
Répartition selon la fonction publique (en %)	34	42	24	100

* Ne comprend ni les chambres consulaires ni les caisses de Sécurité sociale.

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

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014.

1. La fonction publique de l'État

Au 1^{er} janvier 2013, 69 700 personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap étaient employées dans les 391 services et établissements publics administratifs de l'État assujettis à la loi.

54 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique de l'État sont des agents reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH. Cette catégorie est moins représentée dans la fonction publique territoriale (52 %) et dans la fonction publique hospitalière (31 %). Les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité et les agents titulaires d'un emploi réservé constituent ensemble près du quart de l'ensemble des bénéficiaires (tableau 2.17).

Tableau 2.17 • Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État au 1^{er} janvier 2013, selon la catégorie de reconnaissances

Catégorie de reconnaissance	Fonction publique de l'État
RQTH	54
Pensions d'invalidité	2
AT-MP>10 %	4
AAH	0
CI	3
Pensions militaires d'invalidité, orphelins de guerre, veuves et femmes d'invalides internes, sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0
Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé	63
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	12
Agents reclassés ou assimilés	8
Titulaires d'un emploi réservé	12
Equivalents bénéficiaires des contrats	5
Total liste des bénéficiaires spécifiques au secteur public	37
TOTAL	69 700

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

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014.

2. La fonction publique territoriale

Au 1^{er} janvier 2013, 88500 personnes reconnues handicapées étaient employées dans les 7 679 établissements relevant de la fonction publique territoriale et assujettis à la loi.

Plus de la moitié de ces agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH (52 %). Les agents reclassés ou assimilés représentent 18 % des travailleurs handicapés et les fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) 14 % (tableau 2.18).

Tableau 2.18 • Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale au 1^{er} janvier 2013, selon la catégorie de reconnaissances

En %

Catégorie de reconnaissances	Fonction publique territoriale
RQTH	52
Pensions d'invalidité	1
AT-MP>10 %	5
AAH	0
CI	3
Pensions militaires d'invalidité, orphelins de guerre, veuves et femmes d'invalides internes, sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0
Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé	61
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	14
Agents reclassés ou assimilés	18
Equivalents bénéficiaires des contrats	5
Titulaires d'un emploi réservé	0
Travailleurs sur emplois particuliers	2
Total liste des bénéficiaires spécifiques au public	39
TOTAL	88 500

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

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014.

3. La fonction publique hospitalière

49 600 bénéficiaires de l'OETH étaient employés dans les 2 244 établissements de la fonction publique hospitalière assujettis à la loi au 1^{er} janvier 2013. Une part importante correspond à des agents reclassés ou assimilés (33 %). Les agents reconnus handicapés par la CDAPH et les fonctionnaires titulaires d'une ATI sont représentés respectivement à 31 % et 20 % (tableau 2.19).

Tableau 2.19 • Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière au 1^{er} janvier 2013, selon la catégorie de reconnaissance

En %

Catégorie de bénéficiaires	Fonction publique hospitalière
RQTH	31
Pensions d'invalidité	1
AT-MP>10 %	3
AAH	0
CI	3
Pensions militaires d'invalidité, orphelins de guerre, veuves et femmes d'invalides internes, sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0
Travailleurs sur emplois particuliers	2
Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé	40
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	20
Agents reclassés ou assimilés	33
Titulaires d'un emploi réservé	0
Equivalents bénéficiaires des contrats	7
Total liste des bénéficiaires spécifiques au public	60
TOTAL	49 600

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

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014.

Encadré 2.4.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Encadré 2.4 suite

- le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation qui permet à une personne handicapée de devenir fonctionnaire sans concours.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, le taux d'emploi direct dans la fonction publique ne peut être rapproché simplement du taux d'emploi calculé dans le secteur privé. En effet, les effectifs de salariés et le nombre de bénéficiaires sont mesurés en équivalent temps plein pour le secteur privé et en nombre de personnes physiques pour le secteur public.

D • Les salariés handicapés en entreprises adaptées

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

Encadré 2.5

L'emploi des travailleurs handicapés en entreprise adaptée

Les entreprises adaptées sont des entreprises à part entière, employant au moins 80 % de travailleurs handicapés. Elles peuvent embaucher des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui sont recrutés sur proposition du service public de l'emploi (notamment Pôle emploi) ou d'un organisme de placement spécialisé (les Cap emploi), ou qui répondent aux critères fixés par l'arrêté du 24 mars 2015.

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

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

• Dispositif juridique

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JO n° 36 du 12 février 2005. Articles L. 5213-13 et suivants, R. 5213-62 à 64 et suivants, D. 5213-81 à 85 du code du travail.

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

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

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

Arrêté du 24 mars 2015 relatif aux critères ouvrant droit à l'aide au poste et à la subvention spécifique dans le cadre des recrutements opérés directement par les entreprises adaptées.

- Au 31 décembre 2014, le nombre de personnes reconnues handicapées et employées dans les 718 entreprises adaptées de France s'élevait à 31 500 personnes. Toutes ne sont pas employées à temps plein, l'effectif en EQTP est en effet de près de 21 300 personnes (tableau 2.20).
- Le nombre moyen de personnes handicapées par entreprise adaptée est de 44.

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

	2010	2011	2012*	2013*	2014*
Structures					
Nombre d'entreprises adaptées	649	672	690	702	718
Personnes handicapées					
Nombre de personnes physiques handicapées	33 556	35 108	30 291	31 043	31 547
Nombre de personnes handicapées en EQTP bénéficiaires de l'aide au poste	20 000	19 633	20 067	20 852	21 351
Nombre moyen de personnes physiques handicapées par EA	52	52	44	44	44

* Les modalités de comptabilisation des effectifs des entreprises adaptées ont été révisées à partir de l'année 2012.

Champ : France entière.

Source : ASP ; traitement DGEFP.

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

Les établissements et services d'aide par le travail (Esat) 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. La prise en charge est assurée par des travailleurs sociaux ainsi que par du personnel administratif et d'encadrement pour les activités de production (encadré 2.6).

Encadré 2.6

Les établissements et services d'aide par le travail

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

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

En principe, la personne handicapée doit être âgée d'au moins 20 ans ; toutefois, à titre exceptionnel, une personne handicapée peut être admise en Esat dès l'âge de 16 ans. Celle qui souhaite bénéficier d'une orientation professionnelle doit en faire la demande à la CDAPH, qui 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. L'orientation dans un Esat vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La personne handicapée accueillie en Esat n'a pas le statut de salarié soumis au code du travail, ne bénéficie donc pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement. Elle signe, 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.

Encadré 2.6 suite

Tout travailleur handicapé accueilli dans un Esat a droit à une rémunération garantie 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. Les modalités de fixation de cette rémunération garantie sont précisées par les articles R. 243-5, R. 243-6 et R. 243-7 du code de l'action sociale et des familles.

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

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

Les dispositions du code du travail s'appliquent aux Esat pour l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

• Dispositif juridique

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

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

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

- Au 1^{er} janvier 2014, sur la France entière, 1 481 Esat offraient 117 243 places (tableau 2.21) ; 2635 places supplémentaires ont été créées entre le 1^{er} janvier 2011 et le 1^{er} janvier 2014.
- Près d'un tiers des effectifs sont concentrés dans trois régions : en Ile-de-France (14 %), en Rhône-Alpes (9 %) et en Nord-Pas-de-Calais (8 %), (tableau 2.21 et carte 2.3).

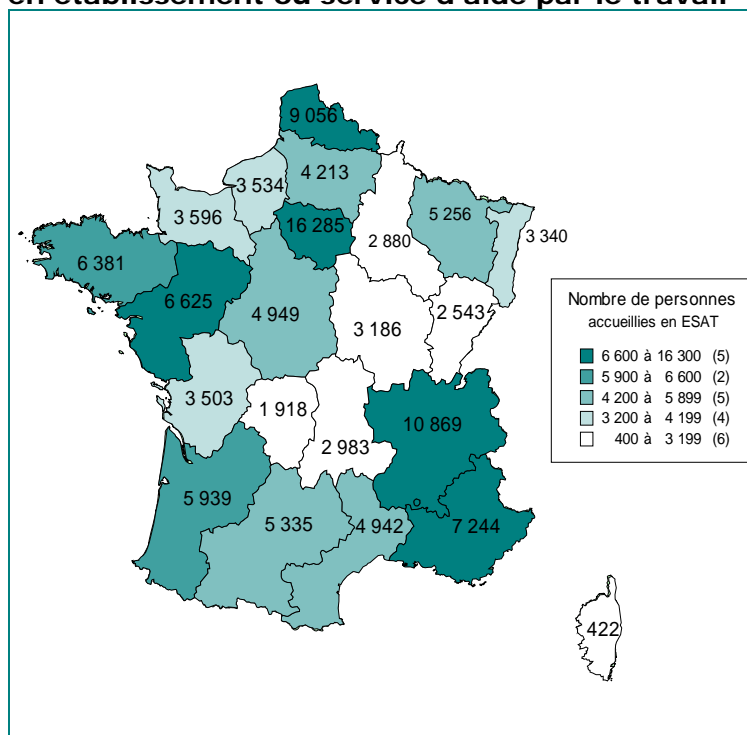
Tableau 2.21 • Nombre d'Esat et nombre de places par région en 2011 et 2014

Régions	1 ^{er} janvier 2011			1 ^{er} janvier 2014		
	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	31	3 362	108	31	3 340	108
Aquitaine	73	5 879	81	73	5 939	81
Auvergne	45	2 928	65	45	2 983	66
Bourgogne	41	3 104	76	44	3 186	72
Bretagne	83	6 241	75	86	6 381	74
Centre	65	4 807	74	77	4 949	64
Champagne-Ardenne	32	2 734	85	41	2 880	70
Corse	5	422	84	5	422	84
Franche-Comté	22	2 506	114	28	2 543	91
Île-de-France	184	15 829	86	191	16 285	85
Languedoc-Roussillon	57	4 760	84	60	4 942	82
Limousin	25	1 900	76	30	1 918	64
Lorraine	58	5 068	87	71	5 256	74
Midi-Pyrénées	61	5 211	85	70	5 335	76
Nord-Pas-de-Calais	68	8 818	130	73	9 056	124
Basse-Normandie	42	3 604	86	43	3 596	84
Haute-Normandie	35	3 325	95	38	3 534	93
Pays de Loire	86	6 535	76	91	6 625	73
Picardie	44	4 081	93	51	4 213	83
Poitou-Charentes	46	3 346	73	50	3 503	70
Provence-Alpes-Côte d'Azur	97	7 217	74	98	7 244	74
Rhône-Alpes	122	10 935	90	154	10 869	71
France métropolitaine	1 322	112 612	85	1 450	114 999	79
Antilles - Guyane	20	1 094	55	21	1 265	60
Réunion	8	902	113	10	979	98
France entière	1 350	114 608	85	1 481	117 243	79

Champ : France entière.

Source : Drees, Statiss 2011 et 2014.

Carte 2.3 • Distribution par région des personnes accueillies au 1^{er} janvier 2014 en établissement ou service d'aide par le travail



Champ : France métropolitaine
 Source : Drees, Statiss 2014.

F • Le chômage des personnes handicapées

En 2013, selon l'enquête Emploi en continu, le taux de chômage des personnes disposant d'une reconnaissance administrative d'un handicap s'établit à 18 %, soit près du double de celui atteint par l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans (10 %), (tableau 2.22).

- Le taux de chômage est particulièrement élevé pour les 15-24 ans (33 % chez les personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative d'un handicap et 30 % chez celles en situation de handicap contre 24 % en moyenne). L'écart avec la population totale est également prononcé pour les plus de 40 ans.
- Le taux de chômage des personnes disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap est plus élevé pour les hommes que pour les femmes, notamment pour ceux de 50-64 ans. Toutefois, les femmes de moins de 24 ans sont plus souvent au chômage que les hommes de la même tranche d'âge.
- Pour la population en situation de handicap (encadré 1.1), le taux de chômage est supérieur de quatre points à celui de l'ensemble de la population, l'écart tenant surtout aux personnes âgées de 25 à 39 ans.

Tableau 2.22 • **Taux de chômage* des personnes handicapées selon le sexe et l'âge en 2013**

En %

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**			Population en situation de handicap***			Ensemble de la population (15-64 ans)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Tous âges	19	17	18	15	13	14	10	10	10
15 - 24 ans	31	35	33	29	30	30	24	25	24
25 - 39 ans	19	19	19	18	15	17	11	10	11
40 - 49 ans	18	17	17	14	12	13	7	8	7
50 - 64 ans	19	15	17	13	11	12	7	7	7

* Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active de 15 à 64 ans (actifs occupés + chômeurs).

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

*** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

G • Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés

1. La demande d'emploi des personnes reconnues handicapées en juin 2015

En juin 2015, 468 423 demandeurs d'emploi étaient des personnes reconnues handicapées (6), soit 8,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits en catégories A, B ou C (tableau 2.23). Ces « demandeurs d'emploi handicapés » sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) (7) inscrits sur les listes de Pôle emploi et tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (catégories A, B ou C des demandeurs d'emploi), (encadré 2.7).

- La population des demandeurs d'emploi handicapés est plus masculine et plus âgée que celle des demandeurs d'emploi dans son ensemble. Son niveau de formation est moindre. Dans leur précédent emploi, ils ont le plus souvent exercé des professions d'ouvriers ou d'employés non qualifiés. Cette population reste plus longtemps inscrite sur les listes de Pôle emploi : 34 % le sont depuis plus de 2 ans contre 24 % en moyenne (tableau 2.23).
- Les reconnaissances en qualité de travailleur handicapé (RQTH) de type « marché du travail », accordées par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) depuis 2006 sont prépondérantes parmi les demandeurs d'emploi handicapés fin juin 2015 (74 %), (tableau 2.24). Les anciennes RQTH B, accordées jusqu'en 2005 par les Cotorep aux personnes présentant un handicap modéré, représentent encore 3,4 % de l'ensemble des reconnaissances des demandeurs d'emploi handicapés en juin 2015. Les travailleurs handicapés qui possèdent uniquement l'allocation aux adultes handicapés (AAH) comptent 6,3 % de demandeurs d'emploi handicapés (8).

Encadré 2.7

Les catégories statistiques de demandeurs d'emploi

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

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

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

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

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

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

(6) Les données sont brutes : elles ne sont corrigées ni des variations saisonnières ni des jours ouvrables.

(7) Voir la liste des bénéficiaires dans l'encadré 2.1.

(8) Les demandeurs d'emploi peuvent détenir deux reconnaissances du handicap ou plus. À des fins statistiques, à chaque demandeur d'emploi, une seule reconnaissance est attribuée de telle sorte que les personnes ayant deux reconnaissances ou plus soient repérées dans les données par une seule reconnaissance de leur handicap, selon l'ordre de priorité suivant :

- les reconnaissances en qualité de travailleur handicapé (RQTH) priment sur l'ensemble des reconnaissances ;
- en l'absence d'une RQTH, c'est la Rente accident du travail ou maladie professionnelle qui prime sur le reste des reconnaissances ;

- en l'absence d'une RQTH et de la Rente accident du travail ou maladie professionnelle, c'est la pension d'invalidité qui prime sur le reste des reconnaissances ;

Les bénéficiaires restant ne peuvent détenir qu'une seule reconnaissance parmi les suivantes : orphelin de guerre, veuve de guerre, pensionné de guerre, carte d'invalidité et AAH.

Tableau 2.23 • **Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés et de l'ensemble des demandeurs d'emploi en juin 2015**

En %, sauf pour les effectifs

	Demandeurs d'emploi handicapés			Ensemble des demandeurs d'emploi		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Âge						
Moins de 25 ans	3	3	3	13	12	13
De 25 à 49 ans	51	48	50	64	63	63
50 ans ou plus	46	49	47	24	25	24
Total	100	100	100	100	100	100
Niveau de formation						
Bac+3 ou plus	4	5	4	10	14	12
Bac+2	5	7	6	10	12	11
Bac	13	17	15	19	23	21
BEP ou CAP	52	43	48	42	33	38
BEPC ou moins	26	29	27	18	18	18
Total	100	100	100	100	100	100
Qualification*						
Manœuvre	7	2	4	5	1	3
Ouvrier spécialisé	12	5	9	9	4	6
Ouvrier qualifié	22	4	14	21	3	12
Employé non qualifié	21	33	26	15	26	20
Employé qualifié	31	52	41	34	55	45
Technicien	4	2	3	6	4	5
Agent de maîtrise	2	1	1	3	2	3
Ingénieur et cadre	2	1	2	7	5	6
Total	100	100	100	100	100	100
Ancienneté d'inscription sur les listes de demandeurs d'emploi (en catégories A, B, C)**						
1 à 6 mois	28	28	28	37	36	37
7 à 12 mois	14	15	15	18	19	18
1 à 2 ans	23	23	23	21	22	21
Plus de 2 ans	35	34	34	24	23	24
Total	100	100	100	100	100	100
Effectif	256 054	212 369	468 423	2 755 566	2 773 402	5 528 968
Part	55	45	100	50	50	100

* La codification de la variable « qualification » des demandeurs d'emploi dans les fichiers de Pôle emploi diffère de la codification de la catégorie socioprofessionnelle dans l'enquête Emploi de l'Insee ; de ce fait, la répartition du nombre de demandeurs d'emploi par qualification présentée dans ce tableau diffère de celle du nombre de chômeurs BIT par catégorie socioprofessionnelle.

** L'ancienneté d'inscription est mesurée dans l'ensemble des catégories A, B et C.

Champ : demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B, C ; France entière.

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

Tableau 2.24 • **Demandeurs d'emploi handicapés selon le type de reconnaissances administratives du handicap en juin 2015**

Type de reconnaissance	Effectifs	%
Orphelin de guerre	3 825	0,8
Veuve de guerre	122	0,0
Pensionné de guerre	198	0,0
RQTH de catégories A, B et C	24 928	5,3
En instance de décision CDAPH	14 925	3,2
Pension d'invalidité	20 272	4,3
Rente d'accident du travail ou maladie professionnelle	5 474	1,2
RQTH-centres de rééducation professionnelle	6 232	1,3
RQTH-établissements et services d'aide par le travail	10 246	2,2
AAH	29 724	6,3
Carte d'invalidité	1 973	0,4
RQTH-marché du travail	346 478	74,0
Autres bénéficiaires	4 026	0,9
Total	468 423	100

* Les RQTH de catégories A, B et C ne sont plus délivrées par les Cotorep depuis le 1^{er} janvier 2006 ; celles comptabilisées dans les listes de Pôle emploi ont été accordées avant le 1^{er} janvier 2006 mais restent valides (encadré 2.8).

Champ : demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B, C ; France entière.

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

Encadré 2.8

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

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

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

Encadré 2.9

Les limites d'interprétation de l'évolution du nombre des demandeurs d'emploi en fin de mois

Depuis la loi du 11 février 2005, plusieurs modifications d'ordres juridique, institutionnel ou technique ont affecté le suivi de l'évolution des demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés et inscrits à Pôle emploi. Il en résulte des ruptures de séries. Les données présentées sont donc des niveaux, l'interprétation des évolutions du nombre de demandeurs d'emploi s'avérant trop fragile, notamment du fait de l'irrégularité des remontées d'information par les MDPH sur les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fait évoluer la reconnaissance du handicap ouvrant droit à l'obligation d'emploi et profondément modifié le paysage institutionnel.

En particulier :

- la reconnaissance de travailleur handicapé (au sens de l'obligation d'emploi) a été étendue en janvier 2006 (date d'entrée en vigueur de la loi) aux titulaires d'une carte d'invalidité et aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; les informations relatives à ces deux nouvelles reconnaissances ont été introduites dans le système d'information de Pôle emploi début 2007 ;
- les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ont été créées et mises en place dans chaque département. À partir de janvier 2006, l'une de leurs missions consiste à attribuer les nouvelles reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH-établissements et services d'aide par le travail et la RQTH-marché du travail). Les décisions sont rendues par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en remplacement des commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) qui auparavant attribuaient les RQTH de catégories A, B et C. Ces changements ont été intégrés au système d'information de Pôle emploi début 2007.

Encadré 2.9 suite

Les MDPH ont désormais la possibilité de saisir dans le DUDE (dossier unique du demandeur d'emploi) auquel elles ont accès. Pour différentes raisons, cette saisie est peu mise en œuvre suite à la double saisie qu'elle engendre par rapport au SI MDPH. Des travaux sont en cours dans le cadre de la convention multipartite de 2013 pour homogénéiser les systèmes SI des MDPH afin de les connecter directement au SI de Pôle emploi sans effectuer de saisie supplémentaire.

La reconnaissance de travailleur handicapé dans le système d'information de Pôle emploi

L'information sur la reconnaissance de travailleur handicapé présente dans le système d'information de Pôle emploi provient de trois sources.

- La déclaration d'une reconnaissance du handicap par le demandeur d'emploi lors de la préinscription (internet, téléphone), de l'inscription ou d'un entretien. Cette information est saisie dans le système d'information par un conseiller ou par un partenaire habilité dans le dossier unique du demandeur d'emploi (DUDE). L'information peut être communiquée par le demandeur d'emploi, mais cette zone n'est pas systématiquement remplie lors de la préinscription : les demandeurs d'emploi peuvent négliger de communiquer ces informations, soit parce qu'ils ignorent qu'ils peuvent le faire, soit parce qu'ils estiment qu'une telle information peut constituer un frein à leur recherche d'emploi ou doit rester confidentielle. Lors des entretiens avec les conseillers de Pôle emploi, la reconnaissance n'est enregistrée par le conseiller que sur présentation d'un justificatif. Pour toutes ces raisons, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés évalué par ce canal est probablement sous-estimé.
- Les informations transmises à Pôle emploi par les MDPH concernant les RQTH : ces données, lorsqu'elles sont remontées et saisies, annulent et remplacent celles déclarées par le demandeur d'emploi et renseignées par le conseiller. Le processus d'intégration de ces données au système d'information de Pôle emploi est à l'heure actuelle complexe et hétérogène suite à l'absence de connexion des SI et à l'absence de transmission automatisée. La forme (papier ou électronique) et la périodicité des transmissions des données relatives aux RQTH sont différentes d'une MDPH à l'autre et au cours du temps pour une même MDPH. Certaines MDPH (15 à 20% d'entre elles) ne transmettent d'ailleurs aucune donnée, bien qu'elles y soient juridiquement tenues (article L.146-3 et R.146-42). Un frein à la remontée manuelle de ces informations par les MDPH concerne l'absence du numéro d'identification de la personne (NIR) dans les données des MDPH. Ainsi, cette situation et le défaut de connexion conduisent à ce que les informations sur les travailleurs handicapés ayant des RQTH délivrées par les CDAPH présentes dans le système d'information de Pôle emploi sont incomplètes, et leur intégration se produit de façon irrégulière d'un mois à l'autre en fonction des envois des MDPH. Ces difficultés ne pourront être résolues que par une amélioration de l'interconnexion des systèmes d'information des MDPH et de Pôle emploi.
- Les flux automatisés en provenance de la Cnaf et de la CCMSA pour les données relatives aux allocataires de l'AAH. La remontée de ces données est régulière et centralisée depuis février 2012 et leur qualité est jugée bonne. En décembre 2009, l'Agence de services et de paiement (ASP) a été créée et a remplacé le Cnasea qui alimentait les informations portant sur les personnes bénéficiaires de l'AAH. Cette évolution a entraîné l'interruption fin 2009 du flux vers Pôle emploi des données portant sur l'AAH, en raison de l'absence de cadre juridique encadrant ce transfert. En février 2012, ces informations sont à nouveau transmises sous la forme d'un flux mensuel en provenance de la Cnaf et la CCMSA, suite à la parution d'un décret légitimant le transfert.

Encadré 2.9 suite

Conséquences pour la fiabilité des statistiques

- Les données relatives aux personnes bénéficiaires des AAH sont fiables, depuis le rétablissement du flux d'informations en février 2012. Elles sont régulières et leur exploitation statistique est possible. La régularité du flux de ces données permet de décrire l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés allocataires de l'AAH. Ceux-ci représentent environ 7 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés enregistrés comme tels à Pôle emploi.
- L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés qui possèdent une RQTH (soit environ 78 % de l'ensemble de demandeurs d'emploi repérés comme ayant droit à l'OETH) est en revanche difficile à interpréter à partir des seules statistiques mensuelles du marché du travail : la remontée des informations sur ces reconnaissances est en effet irrégulière d'un mois à l'autre.
- Les données en niveau ou en structure sont *a priori* moins sensibles à cette irrégularité des remontées, mais doivent plutôt être considérées comme des ordres de grandeur compte tenu des limites évoquées plus haut. En particulier, leur pertinence peut varier fortement d'un département à l'autre.

2. La part dans chaque région des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi

En juin 2015, la part des demandeurs d'emploi handicapés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi est la plus élevée en Limousin (11,3 %), en Auvergne (11,2 %) et en Midi-Pyrénées (11 %) ; elle est la plus faible en Île-de-France (5,8 %) et en Picardie (7,8 %).

Six régions comptabilisent chacune plus de 30 000 demandeurs d'emploi handicapés en juin 2015 (tableau 2.25) : Île-de-France (53 478), Rhône-Alpes (46 091), Provence-Alpes-Côte d'Azur (36 493), Nord-Pas de Calais (36 475) et Aquitaine (30 100).

Tableau 2.25 • Demandeurs d'emploi handicapés par régions en juin 2015

	Demandeurs d'emploi handicapés	Ensemble des demandeurs d'emploi	Part des demandeurs d'emploi handicapés en fin de mois (en %)
Île-de-France	53 478	929 767	5,8
Champagne-Ardenne	11 416	114 517	10,0
Picardie	13 586	173 409	7,8
Haute-Normandie	15 794	163 072	9,7
Centre	16 332	204 696	8,0
Basse-Normandie	10 080	110 038	9,2
Bourgogne	12 601	122 435	10,3
Nord-Pas de Calais	36 475	385 321	9,5
Lorraine	17 413	188 190	9,3
Alsace	12 426	144 746	8,6
Franche-Comté	7 969	88 071	9,0
Pays de la Loire	27 439	298 827	9,2
Bretagne	26 229	246 532	10,6
Poitou-Charentes	15 111	140 031	10,8

Aquitaine	30 100	275 848	10,9
Midi-Pyrénées	28 399	257 202	11,0
Limousin	6 015	53 223	11,3
Rhône-Alpes	46 091	494 687	9,3
Auvergne	11 255	100 789	11,2
Languedoc-Roussillon	23 016	273 546	8,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	36 493	444 067	8,2
Corse	1 912	18 659	10,2
France métropolitaine	459 630	5 227 673	8,8
Dom	8 793	301 294	2,9
France (hors Mayotte)	468 423	5 528 967	8,5

Champ : demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B, C ; France entière.

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

Pour en savoir plus

... sur l'emploi des travailleurs handicapés du secteur privé

Babet C. (2014), « [L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012. Des recrutements plus nombreux en CDD qu'en CDI](#) », *Dares Analyses* n° 083, novembre.

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

Caisse des dépôts – Direction des Retraites, Rapport annuel du FIPHFP 2014

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2014). DGAFP.

Sites Internet

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique « Statistiques/ Les chiffres clés ».

<http://www.fiphfp.fr/>

... sur les personnes handicapées en entreprises adaptées

Site Internet :

<http://www.travail-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

Mordier B. (2013), « [L'accueil des adultes handicapés dans les établissements et services médico-sociaux en 2010](#) », *Études et Résultats* n° 833, Drees, février.

Sites Internet :

<http://www.drees.sante.gouv.fr>

<http://www.drees.sante.gouv.fr>, rubrique « Données/Données Locales ».

III – La formation professionnelle des personnes handicapées

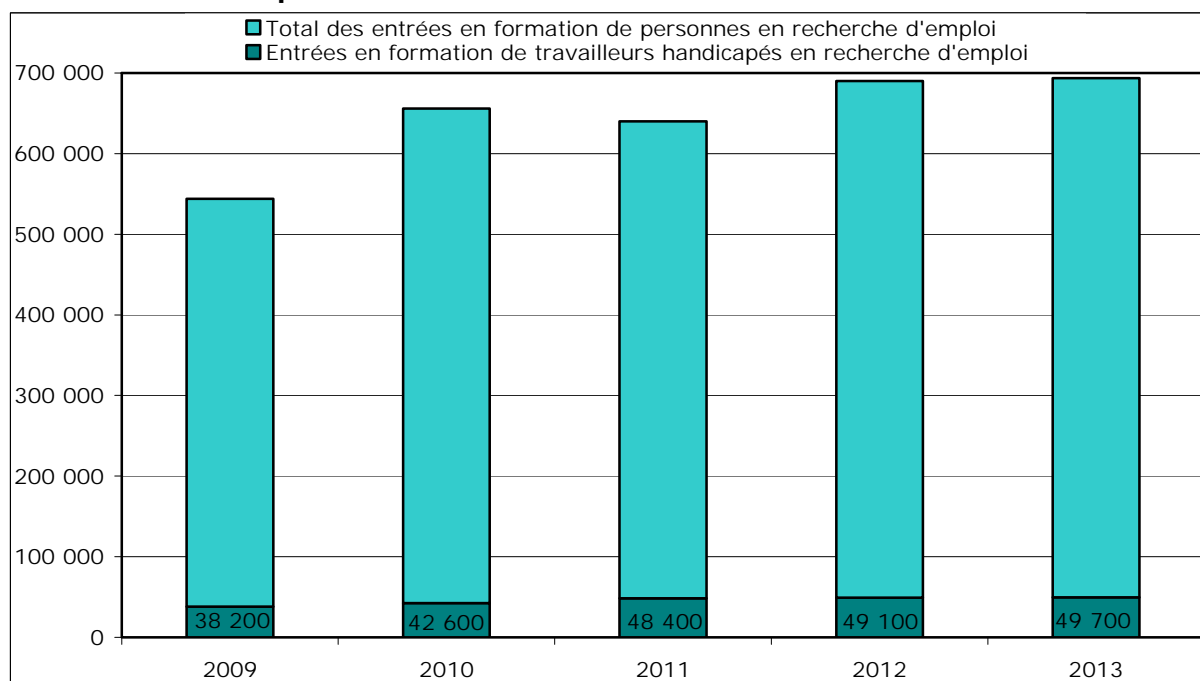
A • La formation professionnelle des travailleurs handicapés en recherche d'emploi

Les travailleurs handicapés ont accès aux formations de droit commun, comme l'ensemble des personnes en recherche d'emploi, mais aussi à des dispositifs spécifiques. Ces derniers, dont relèvent par exemple les stages de rééducation professionnelle, s'adressent aux travailleurs reconnus handicapés, sur orientation des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) (encadré 3.1). Les entrées en formation des travailleurs handicapés représentent, de manière stable depuis 2009, 8% des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi.

1. Évolution des entrées en formation des travailleurs handicapés en recherche d'emploi

En 2013, 8 % des entrées en formation de personnes en recherche d'emploi ont concerné des personnes handicapées (1), soit 49 700 personnes (graphique 3.1). Cette part est restée quasiment stable depuis 2009. Le volume d'entrées en formation de personnes handicapées en recherche d'emploi a crû de 30 % depuis 2009, à un rythme légèrement plus élevé que pour l'ensemble des personnes en recherche d'emploi (+27 %).

Graphique 3.1 • Évolution des entrées en formation des personnes handicapées en recherche d'emploi



Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage au cours de l'année ; France entière.
Source : Afpa, Agence de services et de paiement (ASP), Pôle emploi, régions Bretagne, Haute-Normandie, Picardie et Poitou-Charentes ; traitement Dares (Brest).

(1) Est qualifié de travailleur handicapé en recherche d'emploi un individu ayant une reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit ou non à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), sans emploi et qui en cherche un, qu'il soit inscrit ou non à Pôle emploi, considéré ou non comme chômeur au sens du BIT (encadré 3.1).

2. Les entrées en formation par type de financeur

L'Agefiph (à travers le réseau Cap emploi), l'État et les conseils régionaux financent la majorité des coûts pédagogiques des formations destinées aux travailleurs handicapés en recherche d'emploi (encadré 3.2). En 2013 les conseils régionaux ont pris en charge 41 % des formations, devant l'Agefiph avec 32 % et l'État avec 27 % (tableau 3.1). Entre 2009 et 2013, la part des régions a fortement progressé, de 15 points, alors que celles de l'État et de l'Agefiph diminuaient de 7 et 8 points. Les régions sont un acteur central en matière de formation professionnelle des jeunes et des adultes, un rôle réaffirmé par la réforme du 5 mars 2014 où elles ont désormais la responsabilité de la politique de formation professionnelle de tous les publics en dehors de la formation professionnelle initiale, compétence de l'État, et de celle des salariés dont la formation incombe à l'employeur.

Tableau 3.1 • **Nombre d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi et répartition par financeur**

	En %									
	2009		2010		2011		2012		2013	
	TH*	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble
Financement de l'État	34	12	30	12	36	9	28	8	27	8
Financement des régions	26	61	35	57	35	57	41	53	41	54
Financement de Pôle emploi	—	16	—	19	—	22	—	24	—	23
Financement par le stagiaire	—	5	—	5	—	4	—	4	—	3
Financement des Opcva	—	0	—	3	—	4	—	7	—	8
Autres financements*	—	3	—	2	—	2	—	2	—	2
Financement de l'Agefiph	40	3	35	2	29	2	31	2	32	2
Total tous financeurs confondus	38 200	505 600	42 000	613 300	48 400	591 500	49 100	640 800	49 700	643 800

* Travailleurs handicapés.

** Les autres financements comprennent ceux de ministères, de collectivités territoriales autres que les régions.

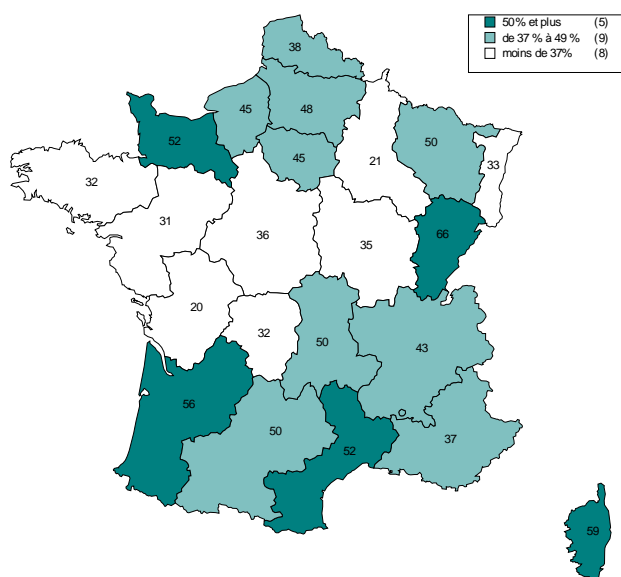
Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage au cours de l'année ; France entière.

Source: Afpa, ASP, Pôle emploi, régions Bretagne, Haute-Normandie, Picardie et Poitou-Charentes ; traitement Dares (Brest).

Comme pour l'ensemble des formations destinées aux personnes en recherche d'emploi, les conseils régionaux sont ainsi désormais le principal financeur des formations suivies par les travailleurs handicapés en recherche d'emploi.

La part des formations de travailleurs handicapés en recherche d'emploi prises en charge par les conseils régionaux diffère toutefois fortement d'une région à l'autre. Ainsi, en 2013, la Basse-Normandie, l'Auvergne et la Corse financent 50% ou plus de ces formations, tandis que les Pays-de-la-Loire et la Picardie en financent moins de 37 % (carte 3.1).

Carte 3.1 • Part des formations de personnes handicapées en recherche d'emploi financée par les régions en 2013



Lecture : en 2013, le conseil régional d'Ile-de-France a financé entre 37 % et 49 % des stages destinés aux travailleurs handicapés en recherche d'emploi de sa région.

Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage au cours de l'année ; France métropolitaine.

Source : Afpa, ASP, Pôle emploi, régions Bretagne, Haute-Normandie, Picardie et Poitou-Charentes ; traitement Dares (Brest 2013).

3. Les caractéristiques des travailleurs handicapés en recherche d'emploi entrés en formation

En 2013, la population des travailleurs handicapés en recherche d'emploi entrés en formation reste plus masculine que l'ensemble des personnes en recherche d'emploi et entrées en formation (57 % contre 52 %), (tableau 3.2). La part des femmes a cependant légèrement augmenté depuis 2009 passant de 41 % à 43 %. Les hommes, qui représentent 51 % de la population reconnue handicapée, sont ainsi surreprésentés dans les entrées en formation.

Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi entrés en formation sont aussi plus âgés que l'ensemble des personnes en recherche d'emploi entrées en formation : en 2013, 12% ont moins de 26 ans (contre 39 %) et 41% ont 45 ans ou plus (contre 18 %). Depuis 2009, la part des personnes de 45 ans ou plus s'est renforcée (+6 points), essentiellement au détriment des âges médians (26 à 44 ans).

Tableau 3.2 • Répartition des entrées en formation de personnes handicapées en recherche d'emplois par sexe et âge

	2009		2010		2011		2012		2013	
	TH*	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble
Sexe										
Homme	59	50	59	52	58	51	58	51	57	52
Femme	41	50	41	48	42	50	42	49	43	48
Âge										
Moins de 26 ans	13	44	14	44	13	41	13	40	12	39
De 26 à 44 ans	52	42	49	41	49	42	47	43	47	43
45 ans ou plus	35	14	37	15	38	17	40	17	41	18

Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage au cours de l'année ; France entière.

Source : Afpa, ASP, Pôle emploi, régions Bretagne, Haute-Normandie, Picardie et Poitou-Charentes ; traitement Dares (Brest).

4. La durée et la rémunération des formations suivies par les travailleurs handicapés en recherche d'emploi

En 2013, les travailleurs handicapés en recherche d'emploi accèdent plus souvent que la moyenne à des formations de 3 à 6 mois (27 % contre 23 % pour l'ensemble). Comme pour l'ensemble des formations destinées aux personnes en recherche d'emploi, près de la moitié de celles des travailleurs handicapés est de courte durée (moins de 3 mois), (tableau 3.3). Alors que la part des stages de 6 mois ou plus a fortement baissé pour l'ensemble des personnes en recherche d'emploi entre 2009 et 2013 (de 33 % à 28 %), elle est restée quasiment stable pour les personnes handicapées.

La baisse de la durée de formation pour l'ensemble des publics peut s'expliquer en partie par l'augmentation de la part des stages financés par Pôle emploi et les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca), plus courts que la moyenne, ces stages visant à répondre à des besoins immédiats en main-d'œuvre et à favoriser un accès rapide à l'emploi.

Près des trois quarts des stages effectués par les travailleurs handicapés en recherche d'emploi bénéficient pendant la formation d'une rémunération publique de stage (RPS) versée par l'État ou les régions. C'est presque 2 fois plus que pour l'ensemble des personnes en recherche d'emploi en formation. Seuls 10 % des travailleurs handicapés en formation sont rémunérés par l'Unédic au titre de l'assurance chômage ou perçoivent la rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE), contre plus de la moitié pour l'ensemble. Le financement par le régime de solidarité (allocation spécifique de solidarité) est résiduel (1 %). Enfin, 16 % des travailleurs handicapés ne reçoivent aucune rémunération spécifique pendant leur formation, seule la protection sociale étant prise en charge (contre 10 % pour l'ensemble des formations).

Tableau 3.3 • **Caractéristiques des formations de personnes handicapées en recherche d'emploi**

	2009		2010		2011		2012		2013	
	TH*	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble
Durée de la formation										
Moins de 3 mois	47	39	46	42	46	49	42	49	47	49
De 3 à 6 mois	26	28	26	26	25	24	28	24	27	23
6 mois ou plus	27	33	28	32	29	27	30	27	26	28
Type de rémunération										
Rémunération publique de stage (État ou région)	71	43	71	41	79	40	78	37	73	37
Assurance chômage et rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE)	10	46	10	48	5	48	8	52	10	52
Régime de solidarité	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
Protection sociale	18	11	18	11	15	12	13	10	16	10

* Travailleurs handicapés.

Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage au cours de l'année ; France entière.

Source : Afp, ASP, Pôle emploi, régions Bretagne, Haute-Normandie, Picardie et Poitou-Charentes ; traitement Dares (Brest).

Encadré 3.1

La formation professionnelle des travailleurs handicapés

La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi

Les travailleurs reconnus handicapés peuvent bénéficier d'actions de formation spécifiques aux personnes handicapées sur orientation de la CDAPH, d'actions de formation mises en place pour les publics particuliers (dont les personnes handicapées) et des actions de formation de droit commun destinées à l'ensemble des personnes en recherche d'emploi.

1. Les actions de formation spécifiques aux personnes handicapées.

- Les stages de pré-orientation d'une durée de 8 à 12 semaines dans un centre de pré-orientation (CPO) ont vocation à définir un projet professionnel et/ou une formation adaptée aux aptitudes de la personne en recherche d'emploi.
- Les stages de rééducation professionnelle, pris en charge par l'assurance maladie sont des formations qualifiantes de longue durée dispensées dans des centres de rééducation professionnelle (CRP) qui sont à la fois des établissements médico-sociaux et des organismes de formation adaptés aux besoins des personnes handicapées. Les travailleurs handicapés anciens combattants ont également la possibilité d'effectuer un stage dans l'une des neuf écoles de reconversion professionnelle (ERP) de l'Office national des anciens combattants (Onac).
- À partir de 16 ans, les jeunes travailleurs handicapés peuvent aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage qui fait l'objet d'aménagements particuliers : durée et modalités de la formation, adaptation pédagogique aux besoins des jeunes travailleurs handicapés.

2. Parmi les dispositifs spécialisés, un certain nombre de formations ont été mises en place pour les publics particuliers, tels que les travailleurs handicapés, les détenus, les migrants ou les personnes ayant des difficultés dans des compétences de base. Ces formations sont majoritairement financées par l'État et les régions.

- Le programme « compétences clés » : créé en 2009 et financé par les régions, l'État et le Fonds social européen, il met en place des dispositifs de lutte contre l'illettrisme, de soutien à la pédagogie personnalisée et d'initiation à la navigation sur Internet.
- Le marché « formation des publics spécifiques » passé entre l'État et l'Agefiph en 2009 accueillait cinq types de bénéficiaires différents, dont les travailleurs handicapés. Le volet destiné aux travailleurs handicapés a été transféré à l'Agefiph et au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) à partir du 1^{er} juillet 2011 ; tous deux financent les coûts pédagogiques de ces formations.

3. Les travailleurs handicapés ont accès à l'ensemble des actions de formation de droit commun destinées aux personnes en recherche d'emploi, telles que l'action de formation conventionnée par Pôle emploi (AFC), la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ou l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), et l'aide individuelle à la formation (AIF). Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier de la rémunération publique de stage s'ils suivent une formation agréée par l'État ou la région.

La formation professionnelle des salariés

Les salariés handicapés ont accès au même titre que tous les salariés, au congé individuel de formation (Cif), au compte personnel de formation, au plan de formation de l'entreprise ainsi qu'à la période de professionnalisation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Encadré 3.1 suite

Depuis le 12 janvier 2006, les organismes de formation, en milieu ordinaire ou spécialisé, de même que l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle continue doivent mettre en place, pour les personnes handicapées, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée de formation adaptée ainsi que des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle. Les adaptations peuvent être individuelles ou collectives, pour un groupe ayant des besoins similaires. Elles portent également sur les supports pédagogiques. Les modalités adaptées de validation de la formation professionnelle portent sur les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises en cours de formation.

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.
- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie.

Encadré 3.2

Le suivi statistique des entrées en formation des travailleurs handicapés en recherche d'emploi

Le suivi statistique des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi est effectué à partir de la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (base Brest), gérée par la Dares depuis 2003 et constituée des fichiers de gestion de rémunération ou de protection sociale de l'ensemble des stagiaires. L'entrée retenue pour la construction de la base Brest est la rémunération (ou la prise en charge au titre de la protection sociale). Chaque observation dans la base correspond à un stagiaire rémunéré par les conseils régionaux, par Pôle emploi (pour son propre compte, celui de l'Unédic ou celui de l'État) ou par l'État. Si le stagiaire n'a pas droit à une rémunération, il figure néanmoins en tant que bénéficiaire d'une protection sociale. L'unité de compte de la base étant le stagiaire et non l'individu, une personne en recherche d'emploi qui effectue plusieurs formations dans l'année est donc comptée plusieurs fois.

Est en recherche d'emploi un individu sans emploi qui en cherche un, qu'il soit inscrit ou non à Pôle emploi et considéré ou non comme chômeur au sens du BIT.

S'agissant plus particulièrement des personnes handicapées, les informations disponibles proviennent de différentes sources.

- De Pôle emploi, qui gère pour le compte de l'Agefiph la rémunération **des stagiaires handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**, indemnisés par l'assurance chômage, et les non-indemnisés percevant la rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE), ainsi que ceux qui bénéficient du régime de solidarité. Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi identifiés dans la base Brest à travers cette source sont bénéficiaires de l'OETH.

Encadré 3.2 suite

- De l'agence de services et de paiement (ASP), qui gère la rémunération ou la protection sociale **des stagiaires ayant une reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit ou non à l'OETH**, non indemnisés par l'assurance chômage suivant une formation financée par l'État ou par la région (hors Poitou-Charentes, Bretagne, Haute-Normandie et Picardie). Les travailleurs handicapés en recherche d'emploi identifiés dans la base Brest à travers cette source peuvent être bénéficiaires ou non de l'OETH. On retrouve notamment dans les travailleurs handicapés, les bénéficiaires pris en charge à 100 % par la sécurité sociale ou encore les bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap, qui n'ouvrent pas droit à l'OETH. Les informations relatives au handicap dans les formulaires administratifs sont déclaratives ce qui peut amener à des imprécisions sur l'identification des travailleurs reconnus handicapés dans cette source.
- Des régions Bretagne, Haute-Normandie, Picardie et Poitou-Charentes, qui ont internalisé la rémunération de leurs stagiaires ayant une reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit ou non à l'OETH. La définition d'un travailleur handicapé peut différer d'une région à l'autre.

Ainsi, un travailleur handicapé repéré dans la base Brest correspond à un individu ayant une reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit ou non à l'OETH, sans emploi et qui en cherche un qu'il soit inscrit ou non à Pôle emploi, considéré ou non comme chômeur au sens du BIT.

Le nombre de stagiaires handicapés comptabilisés dans la base Brest peut être sous-estimé : dans le fichier Pôle emploi notamment, les stagiaires handicapés rémunérés par un autre financeur que l'Agefiph ne sont pas identifiables. Le nombre de stagiaires comptabilisés dans la base Brest peut également être légèrement différent de celui qu'enregistrent directement les financeurs pédagogiques. Dans le cas d'un cofinancement, le financeur désigné dans la base Brest est le financeur principal des coûts pédagogiques, alors que la déclaration de l'organisme de formation peut faire référence à un autre financeur.

B • La formation en alternance des travailleurs handicapés

La formation en alternance est organisée autour de deux contrats, le contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation initiale et le contrat de professionnalisation qui s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue. Chacun des deux contrats fait l'objet de dispositions spécifiques aux personnes handicapées. Dans le cas du contrat de professionnalisation, les personnes handicapées figurent parmi les publics prioritaires.

La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des entrées en contrats d'alternance est très marginale, environ 1 % en 2014. Cependant le nombre d'entrées, notamment en contrats d'apprentissage, progresse à un rythme soutenu depuis 2012.

1. Les contrats d'apprentissage

Les travailleurs handicapés (2) peuvent bénéficier, à partir de 16 ans, d'un contrat d'apprentissage qui fait l'objet d'aménagements particuliers : durée et modalités de la formation, adaptation pédagogique à leurs besoins (encadré 3.3).

(2) Est qualifié de travailleur handicapé un individu déclarant bénéficier d'une reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit à l'OETH (encadré 3.4).

En 2014, 2 600 nouveaux contrats de travailleurs handicapés ont été enregistrés. Ce nombre a fortement augmenté entre 2012 et 2014 (+50 %), alors qu'il baissait de 10 % pour l'ensemble de la population.

Les actions en faveur de l'alternance menées par l'Agefiph depuis 2013 (encadré 3.3) ont pu contribuer à cette hausse. La part des nouveaux contrats de travailleurs handicapés dans l'ensemble des nouveaux contrats d'apprentissage reste cependant très marginale (moins de 1 %), (tableau 3.4).

1.1 Les caractéristiques des travailleurs handicapés bénéficiaires des contrats d'apprentissage

La population handicapée entrée en 2014, en contrat d'apprentissage est plus masculine que l'ensemble de la population en apprentissage (72 % d'hommes contre 66 %), (tableau 3.4) et plus âgée (36 % des bénéficiaires handicapés ont 21 ans ou plus contre 27 %). L'une des raisons est que la limite d'âge pour accéder au contrat d'apprentissage, fixée à 26 ans pour le droit commun, ne s'applique pas dans le cas d'un bénéficiaire reconnu travailleur handicapé : ainsi, 19 % des nouvelles entrées concernent des travailleurs handicapés de plus de 26 ans en 2014. Les apprentis handicapés ont un niveau de formation inférieur à l'ensemble des apprentis : 48 % d'entre eux n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (contre 31 %).

Ces caractéristiques reflètent la structure même de la population des travailleurs handicapés reconnus administrativement : plus masculine et plus âgée que l'ensemble de la population, et d'un niveau de formation moindre. Comme pour l'ensemble des apprentis, la part des travailleurs handicapés non diplômés a baissé depuis 2012, le poids toujours croissant des formations de l'enseignement supérieur entraînant une hausse très nette du niveau de formation à l'entrée en apprentissage. En 2014, 46 % de l'ensemble des nouveaux apprentis ont ainsi un diplôme de niveau baccalauréat ou supérieur (+3 points par rapport à 2013), (tableau 3.4).

Tableau 3.4 • Les travailleurs handicapés bénéficiaires des contrats d'apprentissage*

	2012		2013		2014	
	TH**	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble
Flux de nouveaux contrats enregistrés	1 700	297 300	2 200	273 300	2 600	265 300
Sexe						
Homme	71	67	73	66	72	66
Femme	29	33	27	34	28	34
Âge						
15 ans	4	12	5	11	5	10
16 ans	16	15	15	14	15	13
17 ans	14	13	14	13	12	13
18 à 20 ans	30	34	31	35	32	37
21 à 25 ans	20	25	17	26	17	27
26 à 44 ans	13	0	16	0	16	0
45 ans ou plus	3	0	2	0	3	0
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu						
I à III (bac+2 ou plus)	9	16	8	19	10	20
IV (bac et brevet professionnels)	16	22	15	24	15	26
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	23	22	28	24	27	23
Aucun diplôme ni titre professionnel	52	40	49	33	48	31
Situation avant le contrat						
Scolarité	52	64	51	59	49	59
En apprentissage	22	25	18	27	20	27
Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi	12	4	17	6	17	6
Autres***	14	7	14	8	14	8

* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés.

** Travailleur handicapé.

*** Autres : en contrat aidé, contrat de professionnalisation, stagiaire de la formation professionnelle ou inactif.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issues du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Avant l'entrée en contrat d'apprentissage, les bénéficiaires handicapés étaient dans des situations plus variées que l'ensemble. Là où en 2014 la plupart des entrées en contrat d'apprentissage fait suite à une période de scolarité ou d'apprentissage, 17 % des bénéficiaires handicapés étaient demandeurs d'emploi avant de débiter un contrat d'apprentissage. Cela s'explique en partie par leur moyenne d'âge et leur taux de chômage plus élevés et par l'absence de limite d'âge dans l'accès au contrat d'apprentissage pour les travailleurs handicapés.

1.2 Les caractéristiques des nouveaux contrats d'apprentissage des travailleurs handicapés.

Le niveau des formations préparées par les personnes handicapées entrées en 2014 en contrat d'apprentissage est plus faible que celui de l'ensemble des apprentis, en lien avec un niveau de formation plus faible avant le contrat. Seuls 18 % d'entre eux s'engagent dans des filières de l'enseignement supérieur contre 34 % pour l'ensemble, et 65 % préparent une formation de niveau CAP et BEP contre 41 % pour l'ensemble (tableau 3.5).

Tableau 3.5 • **Caractéristiques des entrées en contrats d'apprentissage des travailleurs handicapés***

En %

	2012		2013		2014	
	TH**	Ensemble des personnes entrées en contrat d'apprentissage	TH	Ensemble	TH	Ensemble
Niveau de formation préparée						
I à III (bac+2 ou plus)	16	31	16	32	18	34
IV (bac professionnel, brevet professionnel)	20	23	15	22	15	22
V (CAP, BEP)	64	44	67	43	65	41
Mentions complémentaires***	0	2	2	3	2	3
Secteur d'activité						
Agriculture	4	3	5	3	6	3
Industrie	17	21	18	21	17	22
Construction	15	20	14	19	12	16
Tertiaire hors transport	60	53	59	54	62	56
Transport	4	3	4	3	3	3
Durée du contrat						
12 mois ou moins	18	24	17	26	18	27
13 à 23 mois	14	16	15	16	17	17
24 mois	51	51	52	49	50	48
25 mois ou plus	17	9	15	9	15	8
Taille de l'entreprise						
De 0 à 4 salariés	39	39	40	38	39	36
De 5 à 9 salariés	13	17	14	17	12	17
De 10 à 49 salariés	20	19	18	19	19	19
De 50 à 199 salariés	10	8	9	8	9	8
De 200 à 250 salariés	1	1	1	1	2	1
Plus de 250 salariés	17	16	18	17	19	19

* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés.

** Travailleur handicapé.

*** La mention complémentaire est un diplôme national qui vise à donner une qualification spécialisée à des candidats déjà titulaires d'un premier diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique et, éventuellement général.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issues du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Comme pour l'ensemble des apprentis, les contrats d'apprentissage des travailleurs handicapés se concentrent dans le secteur du tertiaire hors transport (62 % en 2014). Les contrats pour les travailleurs handicapés relèvent moins fréquemment des secteurs de l'industrie et de la construction. En revanche les travailleurs handicapés en apprentissage sont davantage représentés dans le secteur agricole (6 % contre 3 % dans l'ensemble).

Les travailleurs handicapés en apprentissage sont 65 % à accéder à des contrats d'une durée supérieure à 24 mois, contre 56 % pour l'ensemble des bénéficiaires. Cette durée du contrat plus élevée peut s'expliquer par les aménagements dans les modalités et la durée de formation dont bénéficient les travailleurs handicapés, mais également par les niveaux de diplôme préparés : les durées sont en effet plus longues pour les niveaux de qualification (3) les plus bas.

En 2014, les contrats d'apprentissage signés par les jeunes handicapés le sont dans la moitié des cas avec des entreprises de moins de 10 salariés, comme pour l'ensemble. La part des nouveaux contrats d'apprentissage dans les entreprises de plus de 250 salariés a augmenté de presque 3 points depuis 2012. Cette hausse s'explique en partie par la réforme du quota d'alternants introduite à cette date pour ces entreprises, chacune d'entre elles devant désormais compter au moins 4 % de son effectif en alternance.

Encadré 3.3

Le contrat d'apprentissage pour les travailleurs handicapés

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, cette limite d'âge étant supprimée pour les personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit à l'OETH.

En cas de difficultés liées au handicap, plusieurs dispositions peuvent être mises en œuvre :

- des aménagements pédagogiques, sur autorisation du recteur d'académie ou du directeur régional de l'agriculture et de la forêt et après avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- une organisation de la formation dans un centre de formation d'apprenti (CFA) ou la section d'apprentissage adapté aux personnes handicapées, conventionné à cet effet par l'État ou la région ;
- une mise en place de cours par correspondance sur autorisation du recteur ou du directeur régional de l'agriculture et de la forêt.

En outre, lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement donné dans le CFA ou la section d'apprentissage en vue de conduire au diplôme prévu au contrat, est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.

La durée maximale de 3 ans du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti. Depuis mars 2014, le contrat d'apprentissage peut aussi être à durée indéterminée.

(3) Pesonel E., Mesnard O. (2015), « L'apprentissage en 2014. Une moindre baisse qu'en 2013 », *Dares Analyses* n° 057, juillet.

Encadré 3.3 suite

Les aides spécifiques à l'embauche de travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage

En plus des aides accordées dans le cadre de tout contrat d'apprentissage, les entreprises peuvent bénéficier :

- d'une prime de l'État d'un montant de 520 fois le Smic horaire brut applicable au 1^{er} juillet compris dans la première année d'apprentissage, versée en deux fois, à l'issue de la 1^{re} et de la 2^e année d'apprentissage ;
- des aides de l'Agefiph (subvention forfaitaire, aides à la formation du tuteur, à l'accessibilité des lieux de travail, à l'aménagement des situations de travail).

Des aides spécifiques pour les CFA, attribuées par l'Agefiph, sont aussi proposées pour l'accueil et l'intégration des jeunes handicapés, ainsi que l'adaptation des supports pédagogiques et des contenus de formation.

À l'issue du contrat d'apprentissage, si l'employeur conclut avec le jeune un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'au moins douze mois, l'Agefiph peut lui verser une prime à l'insertion de 1 600 euros.

En 2013, l'Agefiph a mis en place un certain nombre d'actions en faveur de l'alternance des travailleurs handicapés : une augmentation des aides financières aux travailleurs handicapés et aux entreprises ainsi qu'un vaste plan de communication au niveau national et régional, dans l'objectif d'accroître le nombre de contrats d'alternance aux travailleurs handicapés d'ici fin 2015 (1).

(1) Pour en savoir plus sur le plan national de l'alternance de l'Agefiph
<https://www.agefiph.fr/Actus-Publications/Campagne-alternance-2015>

Encadré 3.4

Le suivi statistique des entrées en contrat d'apprentissage de travailleurs handicapés

Depuis 2011, les entrées en contrat d'apprentissage de travailleurs handicapés sont suivies dans la base des contrats d'apprentissage, alimentée par les chambres consulaires via l'extranet de gestion informatisée des contrats d'apprentissage Ari@ne. Cet extranet permet le transfert des informations individuelles relatives aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin des contrats. Le taux de couverture d'Ari@ne est en progression constante et atteint environ 95 % pour les nouveaux contrats enregistrés en 2013.

Limite au suivi des travailleurs handicapés entrés en contrat d'apprentissage

Depuis 2012, la procédure de collecte par la Dares de l'information statistique sur les contrats d'apprentissage a progressivement évolué : le décompte des nouveaux contrats enregistrés continue de s'appuyer sur les remontées mensuelles agrégées en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats s'appuie, depuis 2012, sur la seule base de données issue d'Ari@ne.

Encadré 3.4 suite

Les bénéficiaires travailleurs handicapés sont identifiés à partir des informations déclarées dans le formulaire administratif du contrat d'apprentissage, le caractère déclaratif de ces informations peut amener à des imprécisions sur l'identification des travailleurs reconnus handicapés.

Contrairement à l'ensemble des contrats, le décompte des contrats d'apprentissage des travailleurs handicapés ne se fait pas à partir des remontées agrégées mais à partir de la base Ari@ne. C'est une source qui n'est, à ce jour, pas encore exhaustive, et sous-estime le nombre de contrats d'apprentissage tous publics confondus. Dans cette analyse, les contrats sont dénombrés à la date d'enregistrement par les chambres consulaires. Les volumes peuvent différer des sources qui comptabilisent les contrats en date de début du contrat.

2. Les contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ainsi qu'aux travailleurs handicapés sans limite d'âge. Son objectif est de permettre à ces publics d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont un public prioritaire de ce dispositif (encadré 3.5).

2.1 Les travailleurs handicapés bénéficiaires des contrats de professionnalisation

Au cours de l'année 2014, 2 700 travailleurs handicapés (4) ont débuté un contrat de professionnalisation, soit une hausse de 18 % par rapport à 2013. 55 % de ces nouveaux bénéficiaires handicapés sont des femmes (tableau 3.6).

Bien que le contrat de professionnalisation reste majoritairement destiné aux jeunes (77 % ont moins de 26 ans en 2014), la population handicapée ayant débuté un contrat de professionnalisation, est plus âgée que l'ensemble des nouveaux bénéficiaires : 77 % ont plus de 26 ans contre 23 % pour l'ensemble. Pour 70 % des bénéficiaires handicapés, l'embauche fait suite à une période de chômage ou d'inactivité, contre 34 % dans l'ensemble. Cela s'explique en partie par la moyenne d'âge plus élevée ainsi qu'un taux de chômage et d'inactivité plus important de la population handicapée. En 2011, parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu et qui ont droit à l'OETH, 18% sont au chômage au sens du BIT, soit près du double de l'ensemble de population active au chômage (10 %).

Les bénéficiaires handicapés des nouveaux contrats de professionnalisation ont également un niveau de formation inférieur à l'ensemble des personnes en contrat de professionnalisation : 20 % n'ont aucun diplôme ni titre professionnel, contre 9 % ; ils étaient 22 % en 2012.

Alors que 31 % de l'ensemble des bénéficiaires sont embauchés en contrat de professionnalisation à l'issue de leur scolarité, ce n'est le cas que de 6 % des bénéficiaires handicapés.

(4) Est qualifié de travailleur handicapé un individu déclarant bénéficier d'une reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit à l'OETH (encadré 3.6).

Tableau 3.6 • Les travailleurs handicapés bénéficiaires de contrats de professionnalisation

En %

	2012		2013		2014	
	TH*	Personnes entrées en contrat de professionnalisation	TH	Personnes entrées en contrat de professionnalisation	TH	Personnes entrées en contrat de professionnalisation
Flux de nouveaux contrats	2 900	178 800	2 300	172 900	2 700	176 400
Sexe						
Homme	50	49	51	50	45	49
Femme	50	51	49	50	55	51
Âge						
16 ans	0	1	0	0	0	0
17 ans	1	2	1	2	0	2
18 à 20 ans	6	29	7	27	5	27
21 à 25 ans	17	48	17	50	18	48
26 à 44 ans	50	17	51	18	49	20
45 ans ou plus	26	3	24	3	28	3
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu						
I à II (diplôme de niveau bac+3 ou plus)	7	16	9	19	10	21
III (diplôme de niveau bac+2 : DUT, BTS, etc.)	13	20	13	21	11	21
IV (bac professionnel, technologique, général, brevet technologique ou professionnel)	29	37	31	36	30	34
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	29	17	28	16	29	15
Aucun diplôme ni titre professionnel	22	10	19	8	20	9
Situation avant contrat						
Scolarité, université	7	28	9	31	6	31
Contrat aidé, stage de formation professionnelle	10	22	13	21	16	21
<i>Dont alternance*</i>	5	14	8	16	7	16
Salarié	18	18	10	16	8	14
Demandeur d'emploi	61	26	66	29	68	31
Inactivité	4	6	2	3	2	3

* Alternance : contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

Champ : France entière.

Source : Dares, de données issues du système Extrapo de gestion informatisée des contrats de professionnalisation.

1.2 Les caractéristiques des contrats de professionnalisation des travailleurs handicapés

Le contrat de professionnalisation vise à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Les travailleurs handicapés préparent moins souvent une certification enregistrée au répertoire national des certifications (RNCP) autre qu'un certificat de qualification professionnelle (54 % contre 71 % pour l'ensemble), (tableau 3.7).

Tableau 3.7 • **Caractéristiques des contrats de professionnalisation des travailleurs handicapés** En %

	2012		2013		2014	
	TH*	Ensemble	TH	Ensemble	TH	Ensemble
Mode de reconnaissance de la qualification (1)						
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	47	67	51	67	54	71
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	18	14	16	12	16	10
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP	35	19	33	21	30	19
Statut du contrat						
CDD (y compris travail temporaire)	90	91	90	92	88	93
CDI	10	9	10	8	12	7
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation						
De 6 à 11 mois	42	44	41	44	39	45
12 mois	28	18	28	20	26	19
De 13 à 23 mois	27	33	26	31	32	32
24 mois	3	5	5	4	3	4
Secteur d'activité						
Agriculture	0	1	0	1	0	1
Industrie	15	15	15	15	13	15
Construction	2	6	3	6	4	5
Tertiaire hors transport	79	70	75	70	77	72
Transport	4	8	7	8	6	7
Taille de l'entreprise (2)						
De 0 à 4 salariés	21	25	19	23	15	21
De 5 à 9 salariés	5	12	6	11	5	10
De 10 à 49 salariés	14	21	15	20	14	20
De 50 à 199 salariés	12	14	14	13	12	13
De 200 à 250 salariés	4	3	6	3	8	3
Plus de 250 salariés	44	25	40	30	46	33

(1) *Mode de reconnaissance de la qualification* : une nouvelle nomenclature du mode de reconnaissance de la qualification préparée est entrée en vigueur à la mi-2012. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État appartiennent à la catégorie "certification ou qualification enregistrée au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) autre qu'un CQP". Dans cette catégorie, la plus forte proportion des contrats peut s'expliquer, au moins partiellement, par le fait que les informations collectées *via* l'ancien formulaire ne permettent pas d'isoler complètement les qualifications de branche enregistrées ou RNCP.

(2) *Taille de l'entreprise* : à partir de 2012, le nouveau formulaire prévoit la déclaration du nombre de salariés de l'entreprise d'accueil en contrat, et non plus la déclaration du nombre de salariés de l'établissement prévue par l'ancien formulaire. Ce nouveau formulaire est entré en vigueur à la mi-2012, mais l'ancien formulaire a pu être utilisé au 2nd semestre de l'année.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issues du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation.

Lorsqu'ils sont embauchés en contrat à durée déterminée, les bénéficiaires handicapés le sont pour une durée relativement plus longue : 61 % ont une durée de 12 mois ou plus, contre 55 % dans l'ensemble. Contrairement à l'ensemble des contrats, la part des CDI concernant la population handicapée tend à progresser, passant de 10 % en 2012 à 12 % en 2014. Cette durée du contrat plus élevée peut s'expliquer par les aménagements dans les modalités et la durée de formation dont bénéficient les travailleurs handicapés (encadré 3.5).

Les personnes en situation de handicap sont embauchées en contrat de professionnalisation dans les mêmes secteurs que l'ensemble des bénéficiaires. À l'instar du contrat d'apprentissage, près de 80 % des contrats de professionnalisation sont conclus avec des entreprises du secteur tertiaire hors transport.

Mais contrairement au contrat d'apprentissage, c'est au sein des entreprises de 250 salariés ou plus que sont signés la plupart des contrats de professionnalisation. Cette

part est en augmentation depuis la réforme en 2012 du quota d'alternants dans les entreprises de 250 salariés ou plus. Les entreprises de 250 salariés ou plus totalisent 46 % des contrats signés en 2014 avec des travailleurs handicapés.

Encadré 3.5

Le contrat de professionnalisation pour les travailleurs handicapés

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus et aux travailleurs handicapés sans limite d'âge. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sont un public prioritaire de ce dispositif et peuvent bénéficier de conditions adaptées.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a ouvert le contrat de professionnalisation à de nouvelles catégories de bénéficiaires, notamment aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). L'accès au contrat est sans limite d'âge pour les individus bénéficiant de l'AAH.

Certaines dispositions du contrat de professionnalisation (1) sont adaptées en cas de difficultés liées au handicap.

- Les personnes handicapées peuvent bénéficier du dispositif qui permet un allongement de la durée du contrat (jusqu'à 24 mois) et une augmentation de la durée de la formation (au-delà de 25 % de la durée du contrat) ainsi que la possibilité de travailler à temps partiel si le handicap rend difficile l'exercice d'une activité à temps plein.
- Un accompagnement possible du salarié handicapé par un tuteur dans l'entreprise ou externe (obligatoire dans certaines branches professionnelles).

En plus des aides accordées dans le cadre de tout contrat de professionnalisation, les entreprises peuvent bénéficier d'aides supplémentaires de la part de l'Agefiph :

- l'aide à l'accessibilité des situations de travail ; participation au financement des surcoûts générés par l'aménagement du poste de travail, de l'outil de travail ou de l'organisation du travail à mettre en place ;
- au titre de l'OETH, les établissements qui emploient des travailleurs handicapés ayant une reconnaissance de la lourdeur du handicap peuvent accéder soit à une minoration de leur contribution à l'Agefiph, soit à une aide à l'emploi (montant annuel = 450 fois le Smic horaire majoré de 21,5 %).

Des aides pour les bénéficiaires reconnus handicapés sont également mobilisables dans le cadre des aides techniques et de matériels, et des aides à la mobilité (transport). L'Agefiph peut également intervenir pour compléter la prise en charge de l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca) des frais de formation du tuteur à l'accompagnement ou sa rémunération.

En 2013, l'Agefiph a mis en place un certain nombre d'action en faveur de l'alternance des travailleurs handicapés ; une augmentation des aides financières aux travailleurs handicapés et aux entreprises ainsi qu'un vaste plan de communication au niveau national et régional, dans l'objectif d'atteindre une augmentation de 70 % (par rapport à 2012) des contrats d'alternance aux travailleurs handicapés d'ici fin 2015 (2).

(1) Pour en savoir plus sur les dispositions du contrat de professionnalisation

<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/contrat-professionnalisation>

Pesonel E. (2015), « Le contrat de professionnalisation en 2014. Reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie », *Dares Analyses* n° 080, octobre.

(2) Pour en savoir plus sur le plan national d'alternance de l'Agefiph

<https://www.agefiph.fr/Actus-Publications/Campagne-alternance-2015>

Encadré 3.6

Le suivi statistique des entrées en contrat de professionnalisation de travailleurs handicapés

Depuis 2009, les entrées en contrat de professionnalisation de travailleurs handicapés sont suivies dans la base des contrats de professionnalisation, alimentée par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) *via* l'extranet de gestion informatisée des contrats de professionnalisation « Extrapro ». Cet outil permet le transfert des informations individuelles relatives aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin des contrats. Depuis le 20 mai 2011, la procédure d'examen et d'enregistrement des contrats par l'unité territoriale de la Direccte a été supprimée et c'est l'Opca qui enregistre et est garant de la conformité du contrat au regard de l'ensemble des dispositions.

Limite au suivi des travailleurs handicapés entrés en contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires travailleurs handicapés sont identifiés à partir des informations déclarées dans le formulaire administratif du contrat d'apprentissage, le caractère déclaratif de ces informations peut amener à des imprécisions sur l'identification des travailleurs reconnus handicapés.

Dans cette analyse, les contrats sont dénombrés à la date de début du contrat. Les volumes peuvent différer des sources qui comptabilisent les contrats en date d'enregistrement du contrat par les Opca, ou encore en date de prise en charge par l'Agefiph, qui se fait dans un délai de trois mois à compter de l'enregistrement par l'Opca.

Pour en savoir plus

... sur la formation professionnelle

Cavan N. (2015), « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013. Stabilité des entrées en formation », *Dares Analyses* n° 030, avril.

Pesonel E., Mesnard O. (2015), « L'apprentissage en 2014. Une moindre baisse qu'en 2013 », *Dares Analyses* n° 057, juillet.

Pesonel E. (2015), « Le contrat de professionnalisation en 2014. Reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie », *Dares Analyses* n° 080, octobre.

Agefiph (2015), « Les résultats de l'Agefiph en 2014 », juin.

IV – La place des personnes handicapées dans les interventions publiques

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

Les travailleurs handicapés sont un des publics ciblés par les contrats uniques d'insertion, qui ont pour objectif de faciliter l'insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. En 2014, la part des contrats aidés signés par des salariés reconnus travailleurs handicapés s'est élevée à 7% dans le secteur marchand et 11% dans le secteur non marchand. Les travailleurs handicapés, par ailleurs représentent 3% de l'ensemble des embauches en contrats d'avenir en 2014.

1. La place des personnes handicapées dans les contrats aidés

69 000 contrats aidés (encadré 4.1) ont été signés en 2014 dans le secteur marchand, dont 5 000 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés, soit une part de 7 % (tableau 4.1). 337 000 contrats aidés ont été conclus en 2014 dans le secteur non marchand, dont 38 000 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés, soit 11 %, (tableau 4.2). Par ailleurs, 3 % des embauches en contrat d'avenir dans les secteurs marchand et non marchand concernent des travailleurs handicapés (encadré 4.2).

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre total de conventions signées** (en milliers)	117	113	53	52	63	69
Nombre de conventions signées par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés (en milliers)	4	3	3	5	4	5
Part des conventions signées par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés (en %)	3,0	2,2	6,3	9,1	7,0	7,0

* Les contrats aidés du secteur marchand comprennent les CIE, les CI-RMA, depuis le 1^{er} janvier 2010 les CUI-CIE et depuis le 1^{er} novembre 2012 les emplois d'avenir du secteur marchand.

** Les conventions signées comprennent les entrées initiales et les reconductions.

Lecture : 69 000 conventions de contrat aidé du secteur marchand ont été signées en 2014, dont 5 000 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés, soit 7 % des conventions de l'année.

Champ : France métropolitaine.

Source : ASP ; traitement Dares.

D'une année sur l'autre, le nombre de conventions signées peut varier assez fortement, les pouvoirs publics fixant des objectifs dans le cadre de la loi de finances en fonction de la conjoncture attendue de l'emploi. Par ailleurs, ce nombre peut être affecté par l'introduction de nouveaux dispositifs de politiques de l'emploi, ou par l'évolution des modalités de leur mise en œuvre.

Ainsi en 2012, le nombre et la part des conventions signées dans le secteur non marchand par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés a fortement cru (tableau 4.2) les contrats aidés ayant été ciblés en priorité sur les publics en difficulté dans un contexte de persistance du chômage et d'augmentation de la période passée au chômage.

En 2013, à la suite du déploiement des emplois d'avenir fin 2012, le nombre des contrats signés dans le secteur marchand a augmenté, mais le nombre de conventions concernant des salariés handicapés étant resté relativement stable, la part de ces derniers a décliné (7 % en 2013 et 2014 après 9 % en 2012). Dans le secteur non marchand en revanche, le nombre de conventions a augmenté dans des proportions comparables pour l'ensemble de la population et celle des handicapés. La part de ces derniers est donc restée stable.

En 2014, le nombre de contrats aidés a diminué par rapport à 2013, expliquant une part de la baisse importante du nombre de conventions dans le secteur non marchand. Celle-ci est également liée à la suppression de la possibilité d'embauche en CUI-CAE dans les ateliers et les chantiers d'insertion (ACI) (encadré 4.1) : à partir du 1^{er} juillet 2014, les ACI recrutent en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI). Ainsi, au 2nd semestre 2014, plus de 42 000 embauches ont eu lieu dans les ACI, non plus sous forme de CUI-CAE mais de CDDI, ces embauches n'étant pas comptabilisées dans le total des conventions signées en 2014 (tels qu'ils apparaissent dans le tableau 4.2). En particulier, c'est le cas de plus de 3 000 conventions signées en ACI par des travailleurs handicapés. Lorsque l'on tient compte de ces conventions en ACI, la baisse du nombre de conventions signées par des travailleurs handicapés en 2014 n'est plus que de 8 % (encadré 4.1).

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre total de conventions signées** (en milliers)	359	377	357	403	427	337
Nombre de conventions signées par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés (en milliers)	30	25	29	41	45	38
Part des conventions signées par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés (en %)	8,3	6,5	8,2	10,1	10,4	11,4

* Les contrats aidés du secteur non marchand comprennent les CAE, les CAV, depuis 2010 les CUI-CAE et depuis le 1^{er} novembre 2012 les emplois d'avenir dans le secteur non marchand hors emplois d'avenir professeur.

** Les conventions signées comprennent les entrées initiales et les reconductions.

Lecture : 337 000 conventions de contrat aidé du secteur non marchand ont été signées en 2014, dont 38 000 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés, soit 11,4 % des conventions de l'année.

Champ : France métropolitaine.

Source : ASP ; traitement Dares.

Encadré 4.1

Le contrat unique d'insertion (CUI)

Le contrat unique d'insertion (CUI) créé par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine, et le 1^{er} janvier 2011 dans les départements d'outre-mer. Le CUI prend la forme du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand, et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand. Il remplace les contrats aidés issus de la loi de programmation pour la cohésion sociale de 2005, le CUI-CAE se substituant au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et au contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand, et le CUI-CIE prenant le relais du contrat initiative emploi (CIE) et du contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) dans le secteur marchand.

Il a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel, renforcées par rapport aux contrats issus de la loi programmation pour la cohésion sociale de 2005. Il est ainsi obligatoirement prévu, dans la convention, la désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur. Le CUI peut être mobilisé différemment selon les régions, dans les conditions fixées par l'arrêté annuel du préfet de région, et appréciées par les acteurs du service public de l'emploi, notamment par Pôle emploi, auprès duquel l'employeur doit s'adresser.

Encadré 4.1 suite

La personne en CUI est un salarié à part entière, soumis aux mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de l'ensemble des dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il doit être rémunéré conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement et sa rémunération ne peut être inférieure au Smic. Le CUI peut être à temps plein ou à temps partiel ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un CUI ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

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

Dans le secteur non marchand, jusqu'au 30 juin 2014, un CUI pouvait être signé au sein d'un atelier ou chantier d'insertion (ACI), qui est une structure relevant de l'insertion par l'activité économique. Depuis le 1^{er} juillet 2014, cette possibilité a été supprimée, avec la mise en œuvre de la réforme du financement de l'Insertion par l'activité économique.

L'embauche en CUI ouvre droit à un certain nombre d'aides ou avantages dont la nature ou les modalités peuvent varier selon que le contrat est conclu sous la forme d'un CUI-CAE (secteur non marchand) ou d'un CUI-CIE (secteur marchand).

L'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un CUI est modulée en fonction de la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ; des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable des salariés ; des conditions économiques locales mais également des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié. Le montant de cette aide ne peut excéder 95 % du montant brut du Smic par heure travaillée dans le cas d'un CUI-CAE et 47 % du montant brut du Smic par heure travaillée pour le CUI-CIE : les taux de prise en charge déterminant son montant sont fixés par un arrêté du préfet de région. L'aide est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Les embauches réalisées en CUI-CAE donnent droit, sous certaines conditions, à l'exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, à l'exonération de la taxe sur les salaires ; de la taxe d'apprentissage ; ainsi que des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Les emplois d'avenir

Les emplois d'avenir ont été créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 afin de proposer des solutions d'emploi aux jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable.

Les emplois d'avenir sont ouverts aux jeunes sans emploi de 16 à 25 ans et aux personnes de 16 à 30 ans sans emploi bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH):

- s'ils ne détiennent aucun diplôme ;
- s'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau V (BEP ou CAP) et ont recherché un emploi pendant 6 mois au minimum au cours des 12 derniers mois ;
- s'ils ont au plus un niveau bac+3 et ont recherché un emploi pendant 12 mois au minimum au cours des 18 derniers mois et résident dans une zone urbaine sensible (Zus), dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les emplois d'avenir sont prioritairement des emplois à temps complet et sont conclus pour une durée indéterminée ou déterminée de 1 à 3 ans. Ils sont assortis d'une aide directe de l'État s'élevant dans le cas général à 75 % du Smic brut pour les employeurs du secteur non marchand et à 35 % pour les employeurs du secteur marchand. Pour les entreprises d'insertion (EI) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), le taux est de 47 % du Smic brut. Par ailleurs, les employeurs bénéficient également d'une exonération des cotisations patronales.

L'objectif de ces emplois est de pérenniser le jeune sur son poste ou de lui permettre d'acquérir des compétences pour trouver un autre emploi. Les employeurs sont sélectionnés en fonction de leur capacité à encadrer un jeune inexpérimenté, du contenu de l'emploi proposé ainsi que des perspectives de formation envisagées vers une qualification. Un accompagnement externe renforcé du jeune est prévu et assuré notamment par les missions locales.

Les emplois d'avenir sont principalement conclus par des employeurs du secteur non marchand (secteur associatif, collectivités territoriales, etc.) et ciblés sur des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois. Le dispositif des emplois d'avenir est également ouvert aux employeurs du secteur marchand faisant partie d'une liste de secteurs définie par arrêté préfectoral, à l'exclusion des emplois saisonniers et de ceux relevant d'une mise à disposition réalisée par une entreprise de travail temporaire.

Des aides spécifiques aux travailleurs handicapés peuvent être mobilisées au titre des emplois d'avenir : lorsque le contrat est conclu avec une personne reconnue travailleur handicapé, l'Agefiph peut attribuer aux employeurs du secteur marchand une aide de 6 900 euros pour la première année du contrat de travail (sur la base d'un temps plein) et 3400 euros pour la seconde année (sur la base d'un temps plein). L'Agefiph finance également la formation du jeune, tout secteur confondu (marchand et non marchand, hors fonction publique), dès lors que cette formation vise un diplôme ou une certification. L'aide intervient en complément des autres co-financeurs (Opca, etc.) et son montant peut atteindre 80 % du coût pédagogique de la formation.

L'employeur, le salarié et le prescripteur (Cap emploi dans le cas de travailleurs handicapés) sont liés par une convention tripartite dans laquelle est prévu un parcours d'accompagnement et de formation qui s'étale sur la durée de l'emploi d'avenir. Comme pour les autres contrats aidés, un tuteur est explicitement désigné par l'employeur. Un référent dans la structure chargé du suivi du jeune doit également être clairement identifié.

2. Les personnes handicapées embauchées en contrats aidés dans le secteur marchand en 2014

Les caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés (1) déclarant être reconnus travailleurs handicapés diffèrent de celles de l'ensemble de la population ayant signé ce type de conventions : plus souvent des hommes, nettement plus âgés que la moyenne (16 % ont moins de 26 ans contre 43 % pour l'ensemble de la population embauchée dans ce dispositif en 2014), et majoritairement peu diplômés. Ces caractéristiques correspondent par ailleurs à ce qui est observé sur l'ensemble de la population des travailleurs handicapés.

Au moment de leur entrée en contrats aidés en 2014, les salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés étaient relativement plus concernés par les dispositifs de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation solidarité spécifique, allocation adulte handicapé, allocation temporaire d'attente) que l'ensemble des salariés recrutés en contrats aidés : 25 % déclarent bénéficier d'un de ces dispositifs au moment de signer leur contrat contre 20 % de l'ensemble des salariés. 9 % des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés et bénéficiaires de contrats aidés en 2014 sont titulaires de l'AAH qui ouvre droit, entre autres, à une reconnaissance de travailleur handicapé (tableau 4.3).

Tableau 4.3 • **Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur marchand* en 2014****

	Salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
Sexe				
Homme	2 810	62	39 121	59
Femme	1 689	38	27 001	41
Âge				
Moins de 26 ans	718	16	28 804	43
De 26 à 49 ans	2 615	58	23 606	36
50 ans ou plus	1 166	26	13 712	21
Niveau de formation				
Inférieur au CAP (V bis et VI)	677	15	10 605	16
Niveau CAP-BEP (V)	2 355	52	30 099	46
Niveau bac	866	20	14 708	22
Supérieur au bac	596	13	10 678	16
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche				
Non inscrit	392	9	8 650	13
Moins de 6 mois	888	20	11 450	17
De 6 à moins de 12 mois	637	14	9 130	14
De 12 à moins de 24 mois	1 240	27	18 859	29
24 mois ou plus	1 342	30	18 033	27
Situation avant le contrat				
Bénéficiaire d'un minimum social	1 118	25	13 119	20
Dont : RSA (hors RSA majoré)	320	7	8 181	12
RSA majoré	14	0	594	1
allocation solidarité spécifique	455	10	4 720	7
allocation adulte handicapé	395	9	456	0
allocation temporaire d'attente	13	0	200	0
Total	4 499	100	66 122	100

* Il s'agit des embauches en CUI-CIE et emploi d'avenir du secteur marchand.

** Embauches initiales en 2014, hors reconductions.

Lecture : parmi les conventions initiales du secteur marchand signées en 2014 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés, 62 % ont été conclues par des hommes.

Champ : embauches initiales en 2014 ; France métropolitaine.

Source : ASP ; traitement Dares.

(1) Les embauches en contrats aidés dans le secteur marchand en 2014 regroupent les entrées en CUI-CIE ainsi que les entrées en emploi d'avenir.

En 2014, le recrutement en contrats aidés des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés s'effectue moins souvent sur un contrat à durée indéterminée et plus souvent à temps partiel que le recrutement de l'ensemble des salariés en contrats aidés (tableau 4.4). Les nouveaux bénéficiaires des contrats aidés déclarés travailleurs handicapés sont par ailleurs plus présents dans les établissements de 20 salariés ou plus, comparé à l'ensemble des nouveaux bénéficiaires de contrat aidé du secteur marchand, les établissements de moins de 20 salariés n'étant pas concernés par l'obligation d'emploi. Ils sont surreprésentés dans les métiers de support à l'entreprise, et dans une moindre mesure dans ceux des services à la personne et à la collectivité, de l'installation et de la maintenance. Ils sont *a contrario* sous-représentés dans les métiers du commerce, de la construction, et de l'hôtellerie restauration.

Tableau 4.4 • **Caractéristiques des nouveaux contrats aidés du secteur marchand* signés en 2014****

	Salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
Secteur d'activité				
Agriculture (A)	128	3	1992	3
Industrie (B, C, D, E)	591	13	8764	13
Construction (F)	471	10	7769	12
Tertiaire (G à U)	3 309	74	47 597	72
Dont : commerce (G)	1041	23	14619	22
hébergement et restauration (I)	615	14	10985	17
activité de soutien aux entreprises (M,N)	659	15	8897	13
Taille des entreprises				
9 salariés ou moins	2 518	56	40 382	61
10 à 19 salariés	517	12	8117	12
20 à 49 salariés	776	17	8356	13
50 salariés ou plus	688	15	9267	14
Type de contrat et durée prévue				
CDI	2 991	67	47 134	71
CDD de 6 mois ou moins	781	17	10395	16
CDD de plus de 6 mois à 12 mois	619	14	6897	10
CDD de plus de 12 mois	108	2	1696	3
Horaire hebdomadaire				
Temps partiel : moins de 26 heures	1261	28	10719	16
Temps partiel : de 26 à moins de 35 heures	430	10	5119	8
Temps plein : 35 heures ou plus	2 808	62	50 284	76
Métiers				
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	206	5	2893	4
Commerce, vente et grande distribution	895	20	15129	23
Construction, bâtiment et travaux publics	330	7	6811	10
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	634	14	11577	18
Industrie	305	7	4657	7
Installation et maintenance	350	8	4078	6
Santé	73	2	1085	2
Services à la personne et à la collectivité	413	9	4989	7
Support à l'entreprise	700	15	6812	10
Transport et logistique	508	11	6314	10
Autres***	85	2	1777	3
Total	4 499	100	66 122	100

* Il s'agit des embauches en CUI-CIE et emploi d'avenir du secteur marchand.

** Embauches initiales en 2014, hors reconductions.

*** La catégorie « autres » comprend les métiers liés aux arts et façonnage d'ouvrages d'art, à la banque, à l'assurance et à l'immobilier, au spectacle et à la communication, média et multimédia.

Lecture : 74 % des conventions initiales du secteur marchand signées en 2014 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés l'ont été dans le secteur tertiaire.

Champ : embauches initiales en 2014 ; France métropolitaine.

Source : ASP ; traitement Dares.

3. Les personnes handicapées recrutées en contrats aidés dans le secteur non marchand en 2014

Les embauches en contrats aidés dans le secteur non marchand en 2014 regroupent les entrées en CUI-CAE ainsi que les entrées en emploi d'avenir dans le secteur non marchand.

Le profil des salariés reconnus travailleurs handicapés entrés en contrats aidés en 2014 est assez différent de celui de l'ensemble des salariés entrés dans ces contrats en 2014. C'est une population moins féminine (bien que plus féminine que dans le secteur marchand), beaucoup moins jeune, moins diplômée et inscrite depuis plus longtemps sur les listes de Pôle emploi avant l'embauche (tableau 4.5).

Ces salariés sont par ailleurs plus fréquemment recrutés en contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 6 mois et 68 % d'entre eux occupent des emplois à temps partiel de moins de 26 heures hebdomadaires, contre 53 % pour l'ensemble des salariés en contrats aidés dans le secteur non marchand (tableau 4.6). Ils sont relativement plus souvent recrutés par des communes et des établissements d'enseignement. En termes de métier exercé, les fonctions de support à l'entreprise et dans une moindre mesure, d'installation et de maintenance sont surreprésentés.

Tableau 4.5 • **Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand* en 2014****

	Salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
Sexe				
Homme	6 450	40	69 986	35
Femme	9 747	60	129 446	65
Âge				
Moins de 26 ans	1 886	12	76 832	39
De 26 à 49 ans	9 333	57	88 409	44
50 ans ou plus	4 978	31	34 189	17
Niveau de formation				
Inférieur au CAP (V bis et VI)	2 753	17	34 624	17
Niveau CAP-BEP (V)	7 380	45	78 806	40
Niveau bac	3 702	23	49 528	25
Supérieur au bac	2 352	15	36 355	18
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche				
Non inscrit	831	5	23 682	12
Moins de 6 mois	2 339	15	29 526	15
De 6 à moins de 12 mois	2 337	14	26 614	13
De 12 à moins de 24 mois	4 828	30	56 458	28
24 mois ou plus	5 862	36	63 152	32
Situation avant le contrat				
Bénéficiaire d'un minimum social	5 487	34	59 500	30
Dont : RSA (hors RSA majoré)	1 764	11	42 362	21
RSA majoré	125	1	3 934	2
allocation solidarité spécifique	2 087	13	16 088	8
allocation adulte handicapé	1 968	12	2 311	1
allocation temporaire d'attente	62	0	1 130	1
Total	16 197	100	199 432	100

* Il s'agit des embauches en CUI-CIE et emploi d'avenir du secteur non marchand.

** Embauches initiales en 2014, hors reconductions.

Lecture : parmi les conventions initiales du secteur non marchand signées en 2014 par des salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés, 40 % ont été conclues par des hommes.

Champ : embauches initiales en 2014 ; France métropolitaine.

Source : ASP ; traitement Dares.

Tableau 4.6 • **Caractéristiques des nouveaux contrats aidés du secteur non marchand* signés en 2014****

	Salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%
Type d'employeur				
Commune	2 689	17	28 015	14,0
Autre collectivité territoriale***	702	4	8928	5,0
Association, fondation	7 395	46	95 791	48,0
Établissement public d'enseignement	3173	20	34418	17,3
Établissement sanitaire public	1 174	7	16 238	8,1
Autre établissement public	872	5	12 587	6,3
Autre personne morale	167	1	3 097	1,6
Groupement d'employeurs	25	0	358	0,2
Type de contrat et durée prévue				
CDI	497	3	7208	4
CDD de 6 mois ou moins	2 167	13	29 444	15
CDD de plus de 6 mois à 12 mois	12 319	76	137 891	69
CDD de plus de 12 mois	1214	8	24889	12
Horaire hebdomadaire				
Temps partiel : moins de 26 heures	10 987	68	105 980	53
Temps partiel : de 26 à moins de 35 heures	2 327	14	36 066	18
Temps plein : 35 heures ou plus	2 883	18	57 386	29
Métiers				
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	1 387	9	16 801	8
Commerce, vente et grande distribution	254	1	2834	2
Construction, bâtiment et travaux publics	162	1	3384	2
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	1 281	8	25 496	13
Industrie	189	1	1533	1
Installation et maintenance	1 647	10	14 224	7
Santé	775	5	14213	7
Services à la personne et à la collectivité	6 491	40	84 071	42
Support à l'entreprise	3 356	21	28 210	14
Transport et logistique	386	2	4042	2
Autres****	269	2	4624	2
Total	16 197	100	199 432	100

* Il s'agit des embauches en CUI-CAE et emploi d'avenir du secteur non marchand.

** Embauches initiales en 2014, hors reconductions.

*** EPCI, région, département.

**** La catégorie « autres » comprend les métiers liés aux arts et façonnage d'ouvrages d'art, à la banque, à l'assurance et à l'immobilier, au spectacle et à la communication, média et multimédia.

Lecture : 17 % des conventions initiales du secteur non marchand signées en 2014 par les salariés déclarant être reconnus travailleurs handicapés ont été conclues avec des communes.

Champ : embauches initiales en 2014 ; France métropolitaine.

Source : ASP ; traitement Dares.

B. La dépense publique en faveur des personnes handicapées

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

La loi de 2005 a introduit le principe d'une compensation de l'incidence du handicap de la personne sur son activité (2). Cette incidence, dénommée « lourdeur du handicap », est évaluée sur la base des coûts pérennes supportés par l'entreprise du fait du handicap d'un salarié à un poste déterminé, préalablement aménagé de manière optimale. La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) a été ainsi instituée à partir de 2006. Il s'agit d'une aide désormais financée et versée par l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Jusqu'au 30 juin 2011, avant le transfert à l'Agefiph de l'intégralité de la procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap (prévu dans la loi de finances de 2010), cette aide était attribuée sur décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

La RLH permet à l'employeur de bénéficier, pour une durée généralement de trois ans, soit du versement de l'aide à l'emploi (AETH), soit d'une minoration de la contribution due par l'établissement, si celui-ci est assujéti à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

En 2014, près de 2 800 dossiers ont été examinés en vue de l'attribution ou du renouvellement d'une reconnaissance de la lourdeur du handicap, soit 22 % de moins qu'en 2013. Environ 1 000 dossiers correspondaient à de nouvelles demandes (tableau 4.7). Le nombre croissant de départs à la retraite de bénéficiaires du dispositif a eu un impact sur le volume de demande de renouvellement en 2014 (-26 %).

Plus de 93 % des demandes déposées en 2014 ont reçu un avis favorable.

Tableau 4.7 • Nombre de décisions favorables de reconnaissance de la lourdeur du handicap accordées par l'Agefiph

	2013	2014
Nombre de demandes de RLH reçues	3 533	2 762
Premières demandes	1 166	1 024
Renouvellement	2 332	1 715
Autres (révision)	35	23
Nombre de décisions RLH prises*	3 798	2 982
Nombre de décisions favorables	3 583	2 776
Nombre de refus	215	206

* Les décisions prises peuvent concerner des demandes reçues les années précédentes.

Source : Agefiph, rapport d'activité 2014.

2. Les aides aux entreprises adaptées

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 a vocation à compenser le surcoût lié à l'emploi très majoritaire de personnes handicapées à efficacité réduite. C'est une aide au fonctionnement de la structure. Elle se compose d'une base forfaitaire et d'une partie variable accordée sur critères ou sur projets et destinée à encourager la modernisation

(2) Jusqu'en 2005, cette rémunération était garantie de façon à leur assurer un niveau minimum de revenu par la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH).

des entreprises adaptées. La dotation budgétaire prévue en 2015 s'élève à 40 millions d'euros. Elle est stable depuis 2012 (tableau 4.8).

Tableau 4.8 • **Subventions de l'État aux entreprises adaptées**

En millions d'euros

Subventions spécifiques aux entreprises adaptées									
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
46	47	42	42	42	37	40	40	40	40

Source : DGEFP.

Sous certaines conditions, les entreprises adaptées perçoivent, pour chaque travailleur handicapé employé et orienté vers le marché du travail par la CDAPH, une aide au poste forfaitaire, versée par l'État. Elle a pour but d'aider les entreprises adaptées à garantir une rémunération minimale égale au Smic à ses salariés handicapés. Le montant de l'aide au poste a été fixé, par décret, à 80 % du Smic brut. L'arrêté du 24 mars 2015 relatif aux critères ouvrant droit à l'aide au poste et à la subvention spécifique dans le cadre des recrutements opérés directement par les entreprises adaptées, a modifié les critères d'éligibilité à l'aide au poste et à la subvention spécifique. En 2015, près de 21 535 aides au poste sont inscrites en loi de finances (LFI).

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

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

Les aides de l'Agefiph aux employeurs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées se répartissent selon trois thématiques : l'insertion et le maintien dans l'emploi, la préparation à l'emploi et la formation de la personne handicapée, et la compensation du handicap (tableau 4.9).

En 2014, 221 325 aides ont été attribuées, en hausse de 8 % par rapport à 2013.

C'est le nombre d'aides destinées à la compensation du handicap qui a le plus augmenté en 2014 (+20 %), notamment celui des aides relatives à la « prestation handicap projet » et aux « appuis par opérateurs spécifiques ».

Les aides à la préparation à l'emploi et à la formation de la personne handicapée ont également augmenté (+6 %). Les aides aux formations pré-qualifiantes, qualifiantes ou professionnalisantes, représentent 22 % de ces aides en 2014. Elles ont progressé de 9 % sur un an, alors que les aides à la formation certifiante et diplômante ont baissé de 19 %. Les aides aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont fortement augmenté depuis 2012 (respectivement de 32 % et 55 %) en lien avec le vaste plan de promotion de l'alternance lancé par l'Agefiph à cette date.

Par ailleurs, en 2014, les aides en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi ont légèrement progressé (+4 % par rapport à 2013) : si l'attribution de l'enveloppe personnalisée d'aide ponctuelle à l'emploi (Epape) a augmenté (+ 11 %), le nombre des aides à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) a quant à lui baissé de 5 %, en raison principalement de l'augmentation des sortants du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).

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

	2012	2013	2014	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2012/2014 (en %)
Insertion et maintien dans l'emploi					
Placements aidés par l'Agefiph (hors alternance)	52 507	54 154	55 697	3	6
<i>Dont placements durables (CDI ou CDD de 12 mois ou plus) (en %)</i>	35	40	44	-	-
Maintiens aidés par l'Agefiph	15 327	15 004	15 907	6	4
Création d'activité	2 984	3 061	3 200	4	7
Sortie CRP : prime au reclassement	68	0	0	-	-
Enveloppe personnalisée d'aide ponctuelle à l'emploi (Epape)	10 002	16 188	18 049	11	80
Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)	9 984	9 295	8 807	-5	-12
Total	90 872	97 702	101 660	4	12
Préparation à l'emploi et formation de la personne handicapée					
Contrats d'apprentissage	1 950	2 418	2 569	6	32
Contrats de professionnalisation	2 021	2 338	3 140	3	55
Mobilisation, remise à niveau	26 831	28 302	28 231	0	5
Formation pré-qualifiante, qualifiante ou professionnalisante	12 879	13 370	14 643	9	14
Bilan et orientation professionnelle	7 902	702	899	28	-89
Appui projet	2 432	232	0	-	-
Aide au permis de conduire	151	1	0	-	-
Formation dans l'emploi	1 598	1 518	1 989	31	24
Formation certifiante ou diplômante	6 521	8 163	6 641	-19	2
Prestation spécifique d'orientation professionnelle	0	4 422	7 090	60	-
Total	62 285	61 466	65 202	6	5
Compensation du handicap					
Aides humaines, aides techniques, aides à la mobilité	7 352	7 462	8 030	8	9
Appuis par opérateurs spécifiques	18 032	22 768	27 435	20	52
Accessibilité des situations de travail	7 244	7 964	8 721	9	20
Prestation handicap projet	0	7 116	10 277	44	-
Rapprochement milieu ordinaire / milieu protégé	113	0	0	-	-
Total	32 741	45 310	54 463	20	66
Ensemble des interventions	185 898	204 478	221 325	8	19

Source : Agefiph, rapport d'activité 2014.

2. Le réseau Cap emploi

Cap emploi est un réseau national de 107 organismes de placement spécialisés au 1^{er} janvier 2015. Ils assurent une mission de service public, inscrite dans le cadre de la loi Handicap de février 2005 et sont dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

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

En 2014, le réseau Cap emploi a contribué à 74 795 recrutements de travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus (dont l'alternance), soit une augmentation d'environ 2 % par rapport à 2013 (tableau 4.10). Alors que les recrutements dans le secteur privé ont progressé de 4 %, ceux du secteur public ont baissé de 4 %.

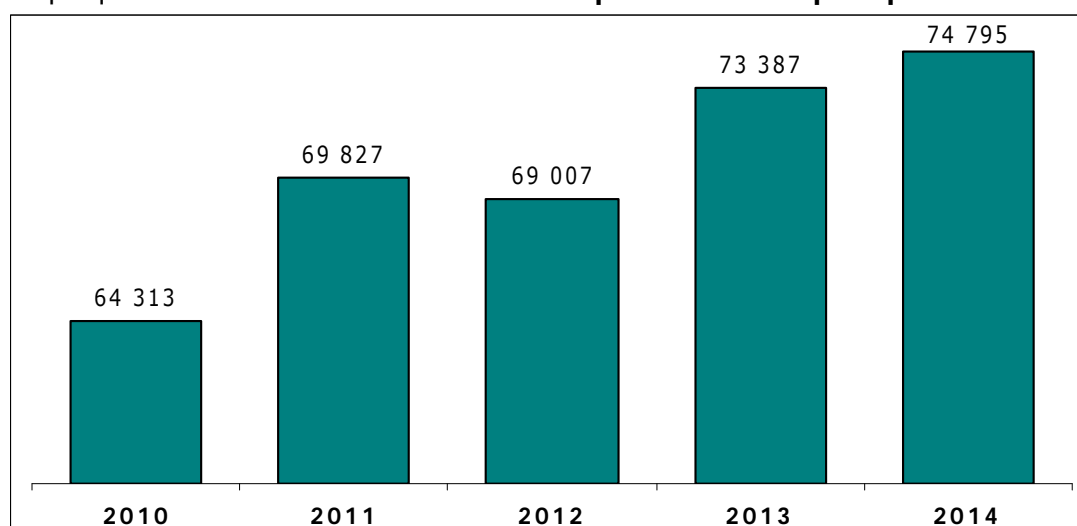
Tableau 4.10 • Type de contrat des personnes placées par le réseau Cap emploi

	2013	2014	Évolution 2013/2014 (en %)
Secteur privé tous types de contrat	56 956	59 095	4
CDI	13 373	13 653	2
CDD > 12 mois	8 079	10 181	26
6 mois ≤ CDD < 12 mois	10 794	9 342	-13
3 mois ≤ CDD < 6 mois	7 116	7 917	11
CDD < 3 mois	17 594	18 002	2
Secteur public	16 431	15 700	-4
Total	73 387	74 795	2

Source : Agefiph, rapport d'activité 2014.

Dans le secteur privé, les CDD de moins de 6 mois représentent 30 % des placements effectués par Cap emploi en 2014. 23 % des placements sont en CDI, une part qui reste stable par rapport à l'année précédente. Les placements en CDD de plus de 12 mois se sont accrus de 26 % depuis 2013, et représentent 17 % des placements. Les CDD à durée intermédiaire (entre 6 et 12 mois) ont fortement baissé alors que les contrats courts (entre 3 et 6 mois) ont augmenté de 11 %.

Graphique 4.1 • Évolution du nombre de placements Cap emploi



Source : Agefiph, rapport d'activité 2014.

Fin décembre 2014 (3), le nombre de personnes handicapées accompagnées par les Cap emploi s'élevait à 178 880, soit une augmentation de 6 % en un an. 85 966 nouvelles personnes handicapées ont été prises en charge en 2014 (dont 90 % inscrites à Pôle emploi), soit une augmentation de 5 % par rapport à l'année précédente. Cette progression concerne tous les publics handicapés, sans distinction d'âge, de niveau de formation ou de type de handicap.

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

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

(3) Source : Agefiph, rapport d'activité 2014.

Les aides aux employeurs se décomposent en deux grandes catégories.

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

En 2014, 8 773 aides ponctuelles ont été versées aux employeurs, contre 7 117 en 2013 (tableau 4.11). Le nombre d'aides ponctuelles du FIPHFP a augmenté de 46 % depuis 2012. Les postes de dépenses les plus importants sont les aides relatives aux aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte) ainsi que les aides à l'amélioration des conditions de vie et de l'insertion professionnelle, qui représentent à elles seules plus de 50 % du montant de l'ensemble des aides ponctuelles. Les aides ponctuelles relatives à la formation et à l'information des travailleurs handicapés ainsi que les aides aux contrats d'apprentissage représentent 22 % de l'ensemble des aides ponctuelles.

Tableau 4.11 • Nombre d'aides ponctuelles versées par le FIPHFP à l'ensemble des trois versants de la fonction publique

Type de dispositif	2012	2013	2014
Aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte)	1 373	1 761	2 240
Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	467	682	985
Formation et information des travailleurs handicapés	700	785	957
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	1 629	1 845	2 404
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	48	81	106
Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	511	581	681
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec des personnes reconnues travailleurs handicapés	-	3	3
Dépenses d'études	36	30	32
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap	57	91	154
Contrat d'apprentissage	890	990	899
Emploi d'avenir	-	1	80
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	297	261	222
Étudiants, élèves	6	3	10
Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (Pacte)	1	3	0
Outil de communication	-	-	-
Total	6 015	7 117	8 773

Lecture : en 2014, 32 aides destinées à la prise en charge de dépenses d'études ont été versées par le FIPHFP dans les trois versants de la fonction publique.

Champ : France entière.

Source : FIPHFP, rapport annuel d'activité.

En 2014, la fonction publique territoriale a perçu la part la plus importante des aides ponctuelles du FIPHFP (70 %), en lien principalement avec la forte augmentation des conventions pluriannuelles passées entre les établissements publics locaux et le FIPHFP

(tableau 4.12). Cette part est toutefois en légère baisse depuis 2012 au profit de la fonction publique d'État.

Tableau 4.12 • Répartition du montant des aides ponctuelles du FIPHFP dans la fonction publique

	En %		
	2012	2013	2014
Fonction publique de l'État	7	8	12
Fonction publique hospitalière	18	19	18
Fonction publique territoriale	75	73	70

Champ : France entière.

Source : FIPHFP, rapport annuel d'activité.

En 2014, 98 conventions (4) ont été signées avec des employeurs publics et des centres de gestion de la fonction publique territoriale, pour un total d'engagements pluriannuels de 75 millions d'euros. L'ensemble des conventions signées depuis la création du fonds permettent de couvrir, à la fin de 2014, plus de 4,5 millions des effectifs de la fonction publique. Ces conventions portent sur des objectifs de 21 600 recrutements et 14 300 maintiens dans l'emploi de travailleurs handicapés par les employeurs concernés.

Encadré 4.3

Dispositifs juridiques

Pour la reconnaissance de la lourdeur du handicap

- [Décret n° 2012-896 du 19 juillet 2012 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap](#)

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'efficacité réduite ouvrant droit aux aides de l'État dans les entreprises adaptées (JO du 14 février 2006).
- Arrêté du 13 février 2006 relatif aux conditions d'attribution de la subvention spécifique aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile (JO du 14 février 2006).
- Circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006 relative aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile.
- Arrêté du 24 mars 2015 relatif aux critères ouvrant droit à l'aide au poste et à la subvention spécifique dans le cadre des recrutements opérés directement par les entreprises adaptées.

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.

(4) Selon le rapport annuel du FIPHFP 2014.

Pour en savoir plus

... sur les contrats aidés

Rey M. (2015), « Les contrats uniques d’insertion et les emplois d’avenir en 2014. Des bénéficiaires plus nombreux malgré des recrutements en baisse », *Dares Analyses* n° 064, septembre.

Rey M. (2014), « Les contrats d’aide à l’emploi en 2013. Forte hausse de la part des jeunes, sous l’effet du déploiement des emplois d’avenir », *Dares Analyses* n° 093, décembre.

Site internet : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/politique-de-l-emploi-et-formation,84/>

... sur les emplois d’avenir

Site internet : <http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/>

...sur l’aide au poste

Site internet :

<http://www.agefiph.fr>

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/travailleurs-handicapes,1976/>

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

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

...sur les aides de l’Agefiph

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

...sur les aides du FIPHFP

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

Glossaire

AAH	Allocation aux adultes handicapés
AETH	Aide à l'emploi de travailleurs handicapés
AFC	Action de formation conventionnée
AFPR	Action de formation préalable au recrutement
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AIF	Aide individuelle à la formation
AP	Atelier protégé
ASP	Agence de services et de paiement
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ARS	Agence régionale de Santé
AT-MP	Accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles
ATA	Allocation temporaire d'attente
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
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDDI	Contrat à durée déterminée d'insertion
CDES	Commission départementale d'éducation spéciale
CDTD	Centre de distribution de travail à domicile
CES	Contrat emploi-solidarité
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIE	Contrat initiative emploi
CI	Carte d'invalidité
CIF	Congé individuel de formation
CI-RMA	Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
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
CPO	Centre de pré-orientation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRP	Centre de rééducation professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi
CUI-CIE	Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DASS	Direction de l'action sanitaire et sociale
DGAFP	Direction générale de l'administration de la fonction publique
DGAS	Direction générale de l'action sociale
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
EA	Entreprise adaptée
ERP	École de reconversion professionnelle
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
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
ONAC	Office national des anciens combattants
OPCA	Organismes paritaires collecteurs agréés
ORP	Orientation professionnelle
PE	Pôle emploi
PI	Pension d'invalidité
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
RFPE	Rémunération des formations de Pôle emploi
RLH	Reconnaissance de lourdeur du handicap
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RPS	Rémunération publique de stage
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
UT	Unité territoriale
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste des tableaux

Tableau 1.1 •

Répartition de la population selon l'âge, le sexe et la définition du handicap

Tableau 1.2 •

Répartition de la population handicapée selon le niveau de formation, le sexe et la définition de handicap

Tableau 1.3 •

Répartition des personnes* bénéficiant d'une reconnaissance administrative d'un handicap selon le sexe, l'âge et le niveau de formation

Tableau 1.4a •

Nombre de demandes déposées annuellement

Tableau 1.4b •

Nombre de décisions prises annuellement

Tableau 1.5 •

Part des décisions favorables dans les décisions rendues par les CDAPH

Tableau 1.6 •

Évolution du flux annuel de victimes d'accidents du travail atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'incapacité au cours de l'année

Tableau 1.7 •

Évolution du flux annuel de victimes de maladies professionnelles atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'incapacité au cours de l'année

Tableau 1.8 •

Caractéristiques individuelles des victimes d'accident du travail bénéficiaires potentiels de l'obligation d'emploi au cours de l'année

Tableau 1.9 •

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

Tableau 1.10 •

Nombre de pensions en cours au 31 décembre de chaque année selon la catégorie de la pension

Tableau 1.11 •

Pensions militaires d'invalidité attribuées au titre de 2014 réparties par conflits et catégories de bénéficiaires

Tableau 1.12 •

Ensemble des pensions militaires d'invalidité en cours en 2013 et 2014, par conflits et catégories de bénéficiaires

Tableau 1.13 • **Titulaires de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre selon l'âge au 31 décembre 2013 et 2014**

Tableau 1.14 • **Nombre de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre mises en paiement du 31 décembre 2002 au 31 décembre 2014**

Tableau 1.15 • **Situation vis-à-vis du marché du travail des personnes handicapées en 2013**

Tableau 1.16 • **Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2013**

Tableau 1.17 • **Caractéristiques individuelles des personnes handicapées inactives en 2013**

Tableau 2.1 •

Caractéristiques individuelles des personnes handicapées en emploi en 2013

Tableau 2.2 •

Catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité des personnes handicapées en emploi en 2013

Tableau 2.3 •

Statut dans l'emploi des personnes handicapées en emploi en 2013

Tableau 2.4 •

Nature du contrat et durée du travail des personnes handicapées en 2013

Tableau 2.5 •

Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements assujettis de 2009 à 2013

Tableau 2.6 •

Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2013, selon le type de reconnaissance

Tableau 2.7 •

L'ancienneté des salariés bénéficiaires de l'OETH

Tableau 2.8 •

Les embauches des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis

Tableau 2.9 •

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

Tableau 2.10 •

Contribution nette collectée par l'Agefiph au titre des années 2006 à 2014

Tableau 2.11 •

Part des salariés handicapés dans les effectifs des établissements assujettis en équivalent temps plein

Tableau 2.12 •

Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la taille et selon le secteur d'activité de l'établissement en 2013

Tableau 2.13 •

Deux indicateurs de mesure de l'emploi direct des travailleurs handicapés selon la région dans les établissements sans accords spécifique à l'OETH en 2013

Tableau 2.14 •

Modalités de réponse à la loi dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2013

Tableau 2.15 •

Évolution des taux d'emploi légal et direct dans les trois versants de la fonction publique

Tableau 2.16 •

Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en emploi dans les trois versants de la fonction publique par sexe, âge, catégorie statutaire au 1^{er} janvier 2013

Tableau 2.17 •

Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État au 1^{er} janvier 2013, selon la catégorie de reconnaissances

Tableau 2.18 •

Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale au 1^{er} janvier 2013, selon la catégorie de reconnaissances

Tableau 2.19 •

Répartition des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière au 1^{er} janvier 2013, selon la catégorie de reconnaissance

Tableau 2.20 •

Évolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées

Tableau 2.21 •

Nombre d'Esat et nombre de places par région en 2011 et 2014

Tableau 2.22 •

Taux de chômage des personnes handicapées selon le sexe et l'âge en 2013

Tableau 2.23 •

Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés et de l'ensemble des demandeurs d'emploi en juin 2015

Tableau 2.24 •

Demandeurs d'emploi handicapés selon le type de reconnaissances administratives du handicap en juin 2015

Tableau 2.25 •

Demandeurs d'emploi handicapés par régions en juin 2015

Tableau 3.1 •

Nombre d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi et répartition par financeur

Tableau 3.2 •

Répartition des entrées en formation de personnes handicapées en recherche d'emplois par sexe et âge

Tableau 3.3 •

Caractéristiques des formations de personnes handicapées en recherche d'emploi

Tableau 3.4 •

Les travailleurs handicapés bénéficiaires des contrats d'apprentissage

Tableau 3.5 •

Caractéristiques des entrées en contrats d'apprentissage des travailleurs handicapés

Tableau 3.6 •

Les travailleurs handicapés bénéficiaires de contrats de professionnalisation

Tableau 3.7 •

Caractéristiques des contrats de professionnalisation des travailleurs handicapés

Tableau 4.1 •

Évolution du nombre et de la part de travailleurs handicapés embauchés en contrat aidé du secteur marchand

Tableau 4.2 •

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

Tableau 4.3 •

Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur marchand en 2014

Tableau 4.4 •

Caractéristiques des nouveaux contrats aidés du secteur marchand signés en 2014

Tableau 4.5 •

Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand en 2014

Tableau 4.6 •

Caractéristiques des nouveaux contrats aidés du secteur non marchand* signés en 2014

Tableau 4.7 •

Nombre de décisions favorables de reconnaissance de la lourdeur du handicap accordées par l'Agefiph

Tableau 4.8 •

Subventions de l'État aux entreprises adaptées

Tableau 4.9 •

Répartition du nombre d'aides et appuis de l'Agefiph bénéficiant aux personnes handicapées

Tableau 4.10 •

Type de contrat des personnes placées par le réseau Cap emploi

Tableau 4.11 •

Nombre d'aides ponctuelles versées par le FIPHFP à l'ensemble des trois versants de la fonction publique

Tableau 4.12 •

Répartition du montant des aides ponctuelles du FIPHFP dans la fonction publique

Liste des graphiques

Graphique 1.1 •

Répartition des demandes adultes déposées en 2014 dans un échantillon de 69 MDPH

Graphique 2.1 •

Niveaux de qualification des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés du champ de l'OETH en 2013

Graphique 3.1 •

Évolution des entrées en formation des personnes handicapées en recherche d'emploi

Graphique 4.1 •

Évolution du nombre de placements Cap emploi

Liste des cartes

Carte 2.1 • **Part des travailleurs handicapés en équivalent temps plein dans les effectifs des établissements assujettis par région en 2013**

Carte 2.2 • **Part des travailleurs handicapés en unités bénéficiaires dans les effectifs des établissements assujettis par région en 2013**

Carte 2.3 • **Distribution par région des personnes accueillies au 1^{er} janvier 2014 en établissement ou service d'aide par le travail**

Carte 3.1 • **Part des formations de personnes handicapées en recherche d'emploi financée par les régions en 2013**

Liste des encadrés

Encadré 1.1 •

Deux définitions pour décrire la population handicapée

Encadré 1.2 •

La population handicapée : comparaison des estimations selon l'enquête Emploi de 2013 et les sources antérieures

Encadré 1.3 •

Le rôle des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Encadré 1.4 •

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

Encadré 1.5 •

L'attribution de la pension d'invalidité

Encadré 1.6 •

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

Encadré 2.1 •

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

Encadré 2.2 •

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

Encadré 2.3 •

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

Encadré 2.4 •

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique

Encadré 2.5 •

L'emploi des travailleurs handicapés en entreprise adaptée

Encadré 2.6 •

Les établissements et services d'aide par le travail

Encadré 2.7 •

Les catégories statistiques de demandeurs d'emploi

Encadré 2.8 •

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

Encadré 2.9 •

Les limites d'interprétation de l'évolution du nombre des demandeurs d'emploi en fin de mois

Encadré 3.1 •

La formation professionnelle des travailleurs handicapés

Encadré 3.2 •

Le suivi statistique des entrées en formation des travailleurs handicapés en recherche d'emploi

Encadré 3.3 •

Le contrat d'apprentissage pour les travailleurs handicapés

Encadré 3.4 •

Le suivi statistique des entrées en contrat d'apprentissage de travailleurs handicapés

Encadré 3.5 •

Le contrat de professionnalisation pour les travailleurs handicapés

Encadré 3.6 •

Le suivi statistique des entrées en contrat de professionnalisation de travailleurs handicapés

Encadré 4.1 •

Le contrat unique d'insertion (CUI)

Encadré 4.2 •

Les emplois d'avenir

Encadré 4.2 •

Dispositifs juridiques