

# Première Synthèses Informations

## L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 20 SALARIÉS ET PLUS : BILAN DE L'ANNÉE 2003

En 2003, dans le secteur concurrentiel, près de 100 000 établissements de 20 salariés et plus étaient assujettis à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés. Cette obligation est définie par la loi du 10 juillet 1987. Dans ces établissements, 234 300 personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap sont en emploi. Elles y représentent 2,6 % de l'ensemble des salariés de ces établissements, mesurés en effectifs réels en équivalents-temps plein, et 4,2 % en « unités bénéficiaires » mesurées selon les critères de la loi.

En termes d'« unités bénéficiaires », l'emploi direct de travailleurs handicapés représente 60 % de l'obligation légale. L'emploi indirect (sous-traitance) est marginal : 3 %. Cependant, plus d'un établissement sur trois n'emploie aucun travailleur handicapé et préfère s'acquitter de son obligation en payant une contribution financière à l'Agefiph. L'emploi direct est surtout privilégié dans les transports, la construction, et dans les grands établissements.

La loi du 10 juillet 1987 fait obligation aux établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leurs effectifs salariés assujettis. Les bénéficiaires sont comptabilisés en équivalents-temps plein et en termes d'« unités bénéficiaires » (encadré 1). En 2003, sur les 120 000 établissements destinataires de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) seuls 99 000 étaient assujettis, les autres échappant à l'obligation essentiellement en raison du nombre important d'emplois à conditions d'aptitudes particulières (tableau 1).

Pour s'acquitter de leur obligation, les établissements dispo-

sent de plusieurs modalités. Ils peuvent employer directement des personnes handicapées ou en accueillir en stage, dans une certaine limite, au titre de la formation professionnelle. Ils peuvent également, dans la limite de 50 % de leur obligation, conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec les entreprises du milieu de travail protégé : les ateliers protégés, les centres de distribution de travail à domicile et les centres d'aide par le travail (1). Si ces modalités ne suffisent pas à s'acquitter de l'obligation, les unités dites « manquantes » sont alors dues à l'Association

(1) - Les ateliers protégés sont désormais appelés « entreprises adaptées » et les centres d'aide par le travail « établissements ou services d'aide par le travail ».

Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) sous forme de versement d'une contribution financière (2). Les établissements concernés peuvent par ailleurs conclure, en général pour une période de trois ans, un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement spécifique à l'emploi de personnes handicapées. Ils sont alors exonérés de versement Agefiph pour la période de l'accord.

L'obligation d'emploi a été modifiée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, mais les principales modifications ne seront effectives qu'à partir de l'année 2006. Elles portent sur les catégories et le décompte des bénéficiaires, sur le calcul de l'effectif d'assujettissement et celui de la contribution Agefiph (encadré 1).

### Le nombre de travailleurs handicapés augmente légèrement

Alors que la loi affiche un objectif de 6 % d'emploi de tra-

(2) - Pour chaque « unité manquante » le tarif de la contribution à l'Agefiph est de 300, 400 ou 500 SMIC horaires selon que l'entreprise compte moins de 200 salariés, 200 à 749 salariés ou 750 salariés et plus, soit pour l'année 2003 : respectivement 2 157, 2 876 et 3 595 euros par « unité manquante ».

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

vailleurs handicapés, ce taux est dans la pratique de 5,4 % compte tenu des effets d'arrondi qui peuvent être importants selon le nombre de salariés de l'établissement (3).

Au cours de l'année 2003, les établissements assujettis ont employé 234 300 travailleurs handicapés, soit une augmentation de +1,2 % par rapport à 2002. Par le jeu des majorations prévues par la loi, pour handicaps lourds, conditions d'âge ou autres raisons, ils comptent pour 318 000 « unités bénéficiaires ». Ces unités représentent 4,2 % de l'assiette d'assujettissement, laquelle correspond à l'effectif total (en équivalent-emplois à temps plein) duquel sont soustraits les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. L'assiette est estimée à 7,5 millions de salariés.

Comptabilisés au prorata de leur durée de travail sans unités de majoration, les travailleurs handicapés représentent 2,6 % de l'effectif total des salariés des établissements concernés.

### Plus d'un établissement assujetti sur trois n'emploie aucun travailleur handicapé

La majorité des établissements assujettis emploient au moins un travailleur handicapé : hors établissements ayant des accords dans le cadre de la loi, 59 % emploient des bénéficiaires, mais plus du tiers n'en

emploient aucun (tableau 2). Ces derniers utilisent alors la possibilité qui leur est offerte de verser une contribution à l'Agefiph. La passation de contrats avec le milieu de travail protégé concerne une part de plus en plus importante d'établissements : 22 % en 2003 contre 18 % en 2000. Les signatures d'accords sont aussi en forte progression : 5,5 % des établissements, contre 3,7 % en 2000.

### Construction, industrie, transports et grands établissements privilégient l'emploi de travailleurs handicapés

Pour les établissements de moins de 50 salariés, l'emploi d'une ou de deux unités bénéficiaires de travailleurs handicapés suffit à s'acquitter de l'obligation. C'est pourquoi, lorsqu'ils emploient des travailleurs handicapés - et près de la moitié d'entre eux le font - ils ont rarement recours aux autres modalités. Les plus grands établissements sont beaucoup plus nombreux à employer des travailleurs handicapés : trois sur quatre le font. À l'inverse des établissements plus petits, ils combinent souvent l'emploi direct avec la sous-traitance et surtout avec la contribution Agefiph. La construction est le secteur qui recourt le plus à l'emploi direct, tandis que le commerce et les services font davantage appel aux contribu-

Tableau 1  
Chiffres-clés 2000- 2003 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

	2000	2001	2002	2003	
A	Établissements assujettis . . . . .	92 300	94 900	98 400	98 800
B	Salariés handicapés employés en cours d'année (en milliers) . . .	219,0	224,0	231,5	234,3
C	Effectif total salarié ETP* (en milliers) . . . . .	7 859,4	7 952,2	8 082,9	8 011,0
D	dont : emplois à conditions d'aptitude particulières (milliers)	465,5	475,3	463,4	476,0
E	salariés handicapés en ETP* . . . . .	197,0	201,2	207,0	207,9
F	Total « unités bénéficiaires » de travailleurs handicapés . . . . .	302,4	308,8	318,1	318,1
G	« Unités bénéficiaires » par salarié handicapé . . . . .	1,38	1,38	1,37	1,36
H*	Taux d'emploi des « unités bénéficiaires » (nombre d'unités bénéficiaires de travailleurs handicapés / effectif salariés ETP* hors emplois à conditions d'aptitude particulières) (en %) . . . . .	4,10	4,13	4,17	4,22
I**	Taux d'emploi réel (salariés handicapés ETP*/total salariés ETP*) (en %) . . . . .	2,48	2,51	2,56	2,60

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

\* - Équivalent-emplois à temps plein.

Les données 2002 ont été légèrement rectifiées par rapport à la publication antérieure car la saisie des données s'est améliorée.

\* H = F / (C - D)

\*\* I = E / C

Champ : France entière, hors France-Télécom.

## L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : DISPOSITIF JURIDIQUE

### Les dispositions en vigueur jusqu'au 31 décembre 2005

#### Les catégories de bénéficiaires définies par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987

- les travailleurs reconnus handicapés par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep). Celles-ci distinguent trois types de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : léger (A), moyen (B), lourd (C) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles 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 obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, s'il y a réduction des deux tiers de leur capacité de travail ou de gain ;
- les mutilés de guerre ou assimilés : les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves et les orphelins de guerre, ainsi que les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un fait de guerre.
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service.

#### Le calcul des unités bénéficiaires pour le secteur concurrentiel

L'effectif assujéti à l'obligation d'emploi se détermine ainsi : sont comptés les salariés en CDI présents au 31 décembre. Les autres salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de présence, même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre. Une personne en CDI travaillant à mi-temps compte pour moitié, même si elle n'est recrutée qu'en fin d'année. Par ailleurs, les établissements peuvent déduire de leur effectif certains emplois « exigeant des conditions d'aptitude particulières ».

L'obligation d'emploi est définie comme suit : 6 % des effectifs salariés assujétis, nombre arrondi à l'entier inférieur. La loi tient compte du niveau d'employabilité des personnes handicapées et des efforts faits par l'employeur pour favoriser l'emploi des moins insérables d'entre elles. Les quotas d'emploi sont calculés à partir des salariés « bénéficiaires » et prennent en compte les « unités bénéficiaires » (UB), qui intègrent les éléments de « faible employabilité » : lourdeur du handicap et âge, en plus du parcours professionnel pour les personnes reconnues par les COTOREP. En outre, une majoration est accordée l'année d'embauche et la suivante pour tous les bénéficiaires lorsqu'ils sont recrutés sur un contrat à durée indéterminée. Le cumul des « unités bénéficiaires » est autorisé jusqu'à 5,5 pour une personne reconnue handicapée par une Cotorep, 3,5 pour une personne accidentée du travail ou victime de maladie professionnelle et 2 pour les autres reconnaissances administratives. En fait, en moyenne, un travailleur handicapé compte pour 1,36 unités bénéficiaires (tableau 1).

### La loi du 11 février 2005 modifie l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les nouvelles dispositions de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont définies 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. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2006.

Les modifications sont les suivantes :

- élargissement de l'obligation de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés à la fonction publique,
- introduction de deux nouvelles catégories de bénéficiaires : les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- intégration dans l'effectif d'assujétissement des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières »,
- suppression des « unités » de majoration : un bénéficiaire compte pour une unité à condition d'avoir été présent au moins six mois au cours des douze derniers mois quelle que soit la nature du contrat de travail. Les bénéficiaires intérimaires ou mis à disposition par une entreprise extérieure font exception et sont décomptés au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois.
- revalorisation des contrats de fourniture, de sous-traitance et de prestations de service.
- modification du calcul de la contribution Agefiph sur quatre plans :
  - 1 - minoration de la contribution pour la prise en compte des « efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires » de l'obligation d'emploi : embauche d'un bénéficiaire âgé de moins de 26 ans ou de 51 ans et plus, embauche ou maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire reconnu lourdement handicapé par le DDTEFP à condition que l'employeur ait fait le choix de la minoration et non du versement d'une aide à l'emploi, embauche d'un bénéficiaire à la sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail,
  - 2 - revalorisation des tarifs de la contribution : +20 %, + 25 % ou 33 % selon la tranche de taille de l'entreprise
  - 3 - modulation de la contribution en fonction du pourcentage d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières,
  - 4 - déductions de certaines dépenses, définies par décret, dans la limite de 10 % du montant de la contribution obtenue.
- Les accords spécifiques dans le cadre de la loi pour l'emploi de personnes handicapés peuvent désormais être signés au niveau du groupe.
- Très forte pénalisation des établissements n'ayant pas, depuis trois ans, employé de bénéficiaires, conclu de contrats de sous-traitance avec le milieu protégé ou passé un accord spécifique pour l'emploi des travailleurs handicapés. La contribution par unité « manquante » est alors portée à 1500 SMIC horaires, quel que soit l'effectif de l'entreprise.
- En cas non-respect de l'obligation d'emploi, la pénalité qui était égale au montant de la contribution Agefiph majorée de 25 %, est désormais égale à 1500 SMIC horaires majoré de 25 % par « unité manquante », quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Tableau 2

Les établissements assujétis, selon les modalités de réponse à l'obligation légale en 2003 (en %)

Modalités de réponse à l'obligation	Tous établissements assujétis	Dont secteur				Établissements	
		Construction	Commerce et services	Industrie	Transport	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus
Travailleurs handicapés seulement . . . . .	29,5	47,9	26,8	32,4	27,6	34,4	22,1
Travailleurs handicapés + sous-traitance . . . . .	6,8	7,3	4,5	11,9	6,5	5,1	9,3
Travailleurs handicapés + sous-traitance + Agefiph . . . . .	8,4	5,5	6,5	13,2	9,1	2,4	17,3
Travailleurs handicapés + Agefiph . . . . .	14,7	15,3	14,5	14,0	22,7	7,4	25,6
<b>Total avec travailleur handicapé . . . . .</b>	<b>59,3</b>	<b>76,0</b>	<b>52,3</b>	<b>71,5</b>	<b>65,9</b>	<b>49,3</b>	<b>74,3</b>
Agefiph seulement . . . . .	28,7	20,9	33,9	19,4	19,2	38,4	14,2
Agefiph + sous-traitance . . . . .	6,5	2,9	6,6	7,3	3,5	7,8	4,6
<b>Total aucun travailleur handicapé . . . . .</b>	<b>35,2</b>	<b>23,8</b>	<b>40,5</b>	<b>26,7</b>	<b>22,7</b>	<b>46,2</b>	<b>18,8</b>
Accords * . . . . .	5,5	0,2	7,2	1,8	11,4	4,5	6,9
<b>TOTAL . . . . .</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Les établissements ayant un accord en vigueur sont isolés des autres établissements même s'ils emploient des salariés handicapés car le décompte complet ne se fait qu'au terme de l'accord.

tions Agefiph sans employer directement de travailleurs handicapés. La sous-traitance avec le milieu de travail protégé est la plus fréquente dans l'industrie : près d'un tiers des établissements sont concernés. Le secteur des transports se distingue car c'est le secteur qui signe le plus fréquemment des accords spécifiques à l'emploi de personnes handicapées.

Plus les établissements sont grands, plus ils signent d'accords : 4,5 % des établissements de 20 à 49 salariés, 6,9 % de ceux de plus de 50 salariés, et même 24 % dans ceux de plus de 500 salariés.

La prééminence du recours à l'emploi direct, en particulier dans le secteur des transports et de la construction, est confirmée si l'on se place du point de vue des « unités bénéficiaires » (tableau 3). En moyenne 60 % des « unités » d'obligation correspondent à de l'emploi direct et 37 % sont effectuées par le versement d'une contribution à l'Agefiph. Dans la construction et le transport, l'emploi direct pèse plus (environ 70 % de l'obligation). Dans ces deux secteurs, des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont maintenus dans l'emploi. À l'opposé, les secteurs du commerce et des services sont ceux qui

recourent le moins à l'emploi direct, les unités bénéficiaires associées par salarié handicapé étant cependant un peu plus importantes que dans les autres secteurs.

Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services auprès du milieu de travail protégé, « unités bénéficiaires » associées à cette modalité représentent une part marginale.

### Les travailleurs handicapés : une population plus masculine, plus âgée, moins qualifiée que la moyenne

Dans le secteur concurrentiel assujéti à la loi, deux tiers des travailleurs handicapés sont reconnus comme tels par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) (4). Depuis plusieurs années, ils sont de plus en plus nombreux. Un quart des travailleurs handicapés sont des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Les autres sont essentiellement des titulaires d'une pension d'invalidité.

Les travailleurs handicapés sont très majoritairement des hommes (66 %), une proportion plus élevée que pour l'ensemble des salariés (61 %). C'est encore plus net pour les victimes d'ac-

cidents du travail ou de maladies professionnelles (82 %). Les titulaires d'une pension d'invalidité sont, en revanche, majoritairement des femmes (58 %).

Les bénéficiaires handicapés sont plus âgés que la moyenne des salariés (45 ans et demi en moyenne, contre 38 ans et demi pour l'ensemble des salariés). Les accidents du travail et les maladies professionnelles surviennent en effet après un certain nombre d'années d'exposition au risque, les victimes sont souvent reclassées au sein de leur entreprise, conformément à la loi qui en fait obligation.

Les ouvriers représentent plus de la moitié des travailleurs handicapés : 54 %, contre seulement 35 % pour l'ensemble des salariés. C'est encore plus net pour les travailleurs handicapés ayant une reconnaissance de la Cotorep ou pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. En revanche, les titulaires d'une pension d'invalidité occupent plus souvent des postes d'employés ou de professions intermédiaires.

(4) - En application de la loi du 11 février 2005, les missions des Cotorep sont transférées aux commissions des droits et de l'autonomie, au sein des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Tableau 3  
Réponses à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (en % des unités bénéficiaires)

	Part des différentes réponses en termes « d'unités bénéficiaires » dans l'obligation (en %)					Taux d'emploi réel de travailleurs handicapés (1) (en %)	Unité bénéficiaire par Travailleur handicapé
	Emploi direct	Contribution à l'Agefiph	Sous-traitance	Total (2)	Dépassement		
<b>Ensemble</b>	<b>60</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>2,60</b>	<b>1,36</b>
<b>Selon la taille</b>							
20 à 49 salariés	48	50	2	100	42	2,23	1,41
50 à 99 salariés	55	43	3	100	25	2,47	1,40
100 à 199 salariés	58	38	3	100	21	2,67	1,42
200 à 499 salariés	64	32	4	100	7	2,73	1,30
500 salariés et plus	72	24	5	100	2	2,96	1,27
<b>Selon le secteur d'activité</b>							
Agriculture	61	36	3	100	30	2,69	1,35
Construction	69	30	1	100	29	2,72	1,24
Commerce et services	53	45	2	100	21	2,28	1,40
Industrie	67	27	6	100	18	3,18	1,33
Transports (3)	72	22	2	96	-4	2,02	1,29

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

(2) - Le dépassement résulte de l'emploi de bénéficiaires au-delà de l'obligation légale et/ou des unités de majorations associées à certains travailleurs handicapés.

(3) - Le secteur « Transport » ne remplit pas son obligation à 100% en termes d'unités bénéficiaires car il conclut beaucoup d'accords spécifiques à l'emploi d'handicapés.

Lecture : 2,6% des salariés sont des travailleurs handicapés. En termes d'« unités bénéficiaires », 60 % de l'obligation est effectuée par l'emploi direct, (mais 79 % si on ne retire pas les unités de dépassement), 37 % correspondent à des contributions à l'Agefiph et 3 % à des unités de sous-traitance.

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

Champ : France entière, hors France-Télécom.

## Une augmentation des embauches sur contrats courts ou à horaires réduits

En 2003, 14 100 personnes handicapées ont été embauchées. Ce sont majoritairement des hommes, même si la part des femmes progresse : elles représentent désormais 40 % des embauches. Ce sont essentiellement des ouvriers et ils sont nettement plus âgés que les autres personnels embauchés : respectivement 37 ans et 30 ans en moyenne.

Les travailleurs handicapés sont plus souvent recrutés que l'ensemble des salariés sur des contrats à durée indéterminée (57 % des embauches) mais très souvent sur des emplois à temps partiel. Cependant, la part des recrutements des personnes handicapées sur contrats courts a augmenté ces dernières années : 37 % en 2001, 43 % en 2003. Elle a augmenté autant que pour l'ensemble des embauches dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé : 49 % en 2001, 57 % en 2003.

Comme pour l'ensemble des salariés du privé, le secteur tertiaire réalise la majorité des embauches : 70 %. Une embauche sur quatre a lieu dans l'industrie. Mais les flux de nouveaux bénéficiaires dans l'industrie et la construction sont en réalité plus importants : des salariés victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles devenant de nouveaux bénéficiaires sont mainte-

nus dans l'emploi et ne sont pas à ce titre décomptés dans les embauches (tableau 4).

## Recenser les travailleurs handicapés dans la fonction publique

L'État, les collectivités territoriales et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière ont la même obligation d'emploi de travailleurs handicapés que ceux du secteur concurrentiel. Ils peuvent s'en acquitter par l'emploi direct ou l'achat de prestations au milieu de travail protégé. Jusqu'à présent, ils n'étaient pas soumis à une contribution financière. Il existe également deux autres différences par rapport au secteur concurrentiel : les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières ne sont pas exclus de la base d'assujettissement et le système de majoration est partiellement appliqué. L'État, hors ministère de l'Éducation nationale, a ainsi employé 40 600 bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2003, la fonction publique hospitalière 33 000 en 2002 et les collectivités territoriales 44 000 en 2001 [1 ; 2 ; 3]. Les taux d'emploi de travailleurs handicapés seraient un peu plus élevés que dans le secteur concurrentiel, pour les établissements de 20 salariés ou plus. Ces résultats sont à interpréter avec prudence, dans la mesure où la fonction

publique n'avait pas à remplir de déclaration obligatoire d'emploi pour les travailleurs handicapés. Les données reposaient sur des enquêtes réalisées dans la fonction publique d'État et dans la fonction publique hospitalière. Dans les collectivités locales, elles reposaient sur des bilans sociaux.

Avec la loi du 11 février 2005 et à compter de 2006, les employeurs publics devront remplir une déclaration et verseront une contribution financière au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique s'ils ne remplissent pas leur obligation.

Les travailleurs handicapés bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap seraient proportionnellement moins nombreux dans l'ensemble de la fonction publique (1,9 %) que dans le secteur privé (2,3 %) (5). Ces résultats proviennent de l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de l'Insee de 2002 [4]. La reconnaissance administrative du handicap n'est pas toujours demandée dans la fonction publique. Toutefois, les taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique et dans le secteur privé sont comparables si l'on élargit l'observation aux personnes déclarant un problème de santé chronique ou un handicap.

---

*Selma AMIRA, Gilbert De STEFANO (Dares).*

---

Tableau 4  
Les secteurs d'embauche des travailleurs handicapés (en %)

	Travailleurs handicapés embauchés en 2003 dans les établissements assujettis			Ensemble des travailleurs handicapés
	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Agriculture . . . . .	1	0	1	1
Industrie (sauf bâtiment) . . . . .	30	19	26	40
Construction . . . . .	3	1	3	4
Tertiaire . . . . .	66	80	70	55
<b>Total . . . . .</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Effectifs concernés . . . . .</b>	<b>8 500</b>	<b>5 600</b>	<b>14 100</b>	<b>234 300</b>

Champ : France entière, hors France-Télécom.

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

(5) - Ce taux de 2,3 % concerne l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de l'établissement. Dans les établissements de 20 salariés ou plus, il est de 2,8 %. À titre de comparaison, d'après la déclaration obligatoire d'emploi, il est de 2,6 % en équivalent-temps plein dans les établissements assujettis à la loi.

## 222 000 INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

En 2003, l'Agefiph a collecté 404 millions d'euros. Elle a mené des interventions en faveur des personnes handicapées et en direction du monde économique [5].

Plus de la moitié des 222 000 interventions en faveur des personnes handicapées (114 700) ont été réalisées pour les préparer à leur insertion professionnelle : formation professionnelle et mise en œuvre de bilans d'évaluation et d'orientation.

82 000 interventions ont été menées en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées : placements par le réseau Cap Emploi (46 200 embauches réalisées en 2003), maintien dans l'emploi, aides à la création d'activité, à l'apprentissage et à l'alternance et versement de la Garantie de Ressource des Travailleurs Handicapés (GRTH) dans le milieu de travail ordinaire.

Par ailleurs, 25 300 aides spécifiques pour compenser le handicap ont été mises en œuvre : aides techniques, aides humaines, action préparatoire au placement bénéficiant à des handicaps spécifiques, aménagement des situations de travail, etc.

### Pour en savoir plus

[1] DGAFP (2005) : Rapport annuel Fonction publique Faits et chiffres 2004, Ministère de la fonction publique

[2] DHOS (2004) : Rapport sur l'exécution de la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 dans la fonction publique hospitalière, Ministère de la santé et de la protection sociale.

[3] CNFPT/DGCL (2004) : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état au 31 décembre 2001 des collectivités territoriales, Tome 1 : analyses thématiques.

[4] Amira S., Meron M. (2004) : « L'activité professionnelle des personnes handicapées », France Portrait Social 2004-2005, INSEE, p.173-192.

[5] Agefiph (2004), Rapport annuel d'activité 2003 disponible sur le site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr).

[6] Amira S., Meron M. (2006) : « Où sont les personnes handicapées ? », actes du colloque « Économie du handicap » PUF, p. 105-123.

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

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

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

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

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Téléphone : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00

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

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.