

BREFCENTRE Synthèses

Bulletin Régional Travail Emploi Formation

N°136

Février 2011

Un plus grand nombre de travailleurs handicapés en emploi

Malgré une baisse sensible des effectifs salariés (-1,8 %), l'emploi des travailleurs handicapés en région Centre au cours de l'année 2008 a progressé de 5,8 % même si la situation est très hétérogène selon les départements. La main d'œuvre handicapée présente une moyenne d'âge de 45,8 ans contre 38,4 ans pour l'ensemble des salariés régionaux avec un réel déséquilibre dans la pyramide des âges (très peu de travailleurs âgés de moins de 32 ans). Les travailleurs handicapés occupent un poste d'employé ou d'ouvrier, depuis longtemps, à temps plein (plus de 80 %) sous un contrat à durée indéterminée (près de 90 %).

Le nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi est relativement stable, 3930 établissements régionaux en 2008 contre 3951 en 2007. L'emploi des travailleurs handicapés a progressé de 5,8 % en région tandis qu'au niveau national, l'augmentation serait plus marquée (12 % d'après le communiqué de presse du 30 octobre 2009 du Ministre du travail, des relations sociales, de la Famille de la Solidarité et de la Ville).

Ceci dit, on enregistre plus de 600 travailleurs handicapés supplémentaires au niveau régional tandis que l'effectif de ces établis-

sements au cours de cette même période a diminué de 1,8 %. Quant à l'emploi salarié général régional, il accuse aussi une régression de 1,8 % (source : fichier Pôle emploi 2008 définitif). Le taux d'emploi direct et indirect a ainsi progressé de 0,2 point par rapport à l'année précédente malgré une conjoncture économique défavorable. Cependant, ce taux n'atteint toujours pas l'objectif fixé par la loi (6,0 %). Pour information, ce taux n'est pas atteint au niveau national malgré la forte hausse, 2,6 % en équivalent temps plein dans le secteur privé et 4,4 % dans la Fonction Publique.

→ Les handicapés dans la région Centre en 2008

Un taux d'emploi direct et indirect proche des 5 % dans le Loir-et-Cher

	Nombre d'établissements assujettis	Effectif d'assujettissement	Nombre de travailleurs handicapés	Nombre Unités associées à l'emploi de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires et unités équivalentes employés	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi direct et indirect	Nombre de bénéficiaires ayant dû être employés	Part des effectifs bénéficiaires employés dans l'obligation totale
Cher	414	34 939	1 371	1 301	1 399	3,7%	4,0%	1 884	69,1%
Eure-et-Loir	659	53 562	1 799	1 701	1 883	3,2%	3,5%	2 869	59,3%
Indre	305	22 186	822	765	838	3,4%	3,8%	1 174	65,1%
Indre-et-Loire	912	78 161	2 248	2 227	2 501	2,8%	3,2%	4 216	52,8%
Loir-et-Cher	491	40 519	1 727	1 642	1 814	4,1%	4,5%	2 179	75,4%
Loiret*	1042	101 856	2 905	2 686	2 920	2,6%	2,9%	5 578	48,2%
Centre	3 823	331 223	10 872	10 322	11 356	3,1%	3,4%	17 900	57,7 %
Centre** <small>(données redressées)</small>	3 930	340 497	11 176	10 611	11 674				

Source : DIRECCTE Centre, DOETH 2008

* Les données du Loiret sont minorées, la gestion n'étant pas terminée (8,1 % des établissements étaient non traités lors de l'extraction des données). Cette sous-estimation s'élève à 2,8 % sur l'ensemble de la région.

** Les données ont été majorées de 2,8 % afin de pouvoir calculer des évolutions en considérant que les établissements manquants du Loiret se comportent de manière identique à l'ensemble des établissements régionaux.

Au niveau départemental, le département du Loir-et-Cher enregistre un taux d'emploi direct et indirect de 4,5 % tandis que le Loiret demeure en dessous de 3,0%. Dans l'Indre-et-Loire, le deuxième département en terme d'effectif assujetti, le taux d'emploi s'élève à 3,2 % contre 3,4 % au niveau régional.

Ce taux d'emploi moyen masque une grande hétérogénéité selon les départements. Certes, le Loiret avec le taux d'emploi direct et indirect le plus faible, affiche quand même un pourcentage d'établissements "citoyens" au dessus de la moyenne régionale.

En effet, près de 23,0 % des établissements remplissent cette obligation par le seul emploi de travailleurs handicapés. Dans le Loir-et-Cher et l'Indre, la situation est similaire avec respectivement 22,0 % et 23,6 %.

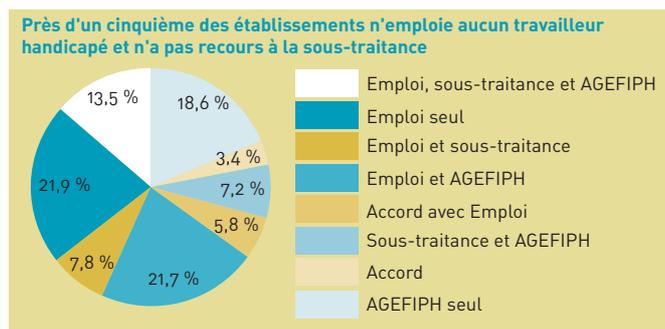
Le département du Cher fait figure de bon élève puisque près de 4 établissements sur 10 s'acquittent de cette obligation d'emploi par le seul emploi d'handicapé. A l'opposé dans ce département, près de 14,0 % des établissements se sont acquittés de leur obligation par le seul versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

C'est dans le département de l'Indre-et-Loire que le seul versement à l'AGEFIPH est le plus utilisé (près de 22,0 %) et à l'opposé l'emploi seul comme moyen de respecter l'obligation d'emploi le moins usité (à peine 15,0 %). Il est à noter que la moyenne régionale de l'emploi seul est de 21,9 % et de 26,8 % au niveau national. Cependant la situation régionale tend vers une amélioration puisque l'année précédente, 21,5 % des établissements s'acquittaient de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution à l'AGEFIPH contre 18,6 % cette année.

7 établissements régionaux sur 10 emploient au moins un salarié handicapé

Modes d'acquiescement	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	CENTRE
AGEFIPH seul	13,3%	20,8%	13,8%	21,7%	15,5%	19,4%	18,6%
Accord	4,6%	1,7%	2,6%	2,1%	2,6%	5,7%	3,4%
Sous-traitance et AGEFIPH	4,6%	8,5%	5,2%	8,4%	4,9%	8,2%	7,2%
Accord avec Emploi	4,8%	6,5%	4,6%	8,0%	5,7%	4,0%	5,8%
Emploi et AGEFIPH	10,9%	22,9%	24,3%	25,4%	25,5%	19,3%	21,7%
Emploi et sous-traitance	11,1%	8,3%	7,9%	6,0%	9,6%	7,0%	7,8%
Emploi seul	38,2%	19,3%	23,6%	14,8%	22,0%	22,9%	21,9%
Emploi, sous-traitance et AGEFIPH	12,6%	11,7%	18,0%	13,5%	14,3%	13,5%	13,5%
Non renseigné	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
TOTAL	100,0 %						

Source : DIRECCTE Centre, DOETH 2008



Source : DIRECCTE Centre, DOETH 2008

Les petits établissements moins enclins à l'emploi de travailleurs handicapés

Les établissements de 200 à 499 salariés représentent 22,3 % des effectifs salariés assujettis et emploient 23,0 % des travailleurs handicapés. Certes, ils représentent le plus gros employeur d'handicapés bien que leur taux d'emploi (direct et indirect) soit de 3,5 % tout comme les établissements de taille inférieure (de 100 à 199 salariés) ou comme les établissements de taille supérieure

(500 salariés et plus). Les établissements de 50 à 99 salariés obtiennent un taux légèrement supérieur : 3,6 %. Ce sont les établissements de plus petite taille, de 20 à 49 salariés, qui emploient le moins de travailleurs handicapés (2,9 %) alors qu'ils emploient le plus grand nombre de salariés (22,4 %).

Les établissements de 200 à 499 salariés emploient 23 % de l'ensemble des travailleurs handicapés

Taille des établissements	Nombre d'établissements	Effectifs d'assujettissement	Nbre Unités associées à l'emploi de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires et unités équiv. employés
de 20 à 49 salariés	2 235	58,5%	74 309	22,4%
de 50 à 99 salariés	825	21,6%	56 948	17,2%
de 100 à 199 salariés	455	11,9%	63 964	19,3%
de 200 à 499 salariés	238	6,2%	74 004	22,3%
500 salariés et plus	70	1,8%	61 998	18,7%
TOTAL	3 823	100,0 %	331 223	100,0 %
			10 322	100,0 %
				11 356
				100,0 %

Source : DIRECCTE Centre, DOETH 2008

Comme l'année précédente, le secteur d'activité "Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles" est le plus actif dans l'emploi régional de travailleurs handicapés. Paradoxalement, ce secteur se compose principalement de petits établissements d'une taille moyenne de 33 salariés (37 % des effectifs salariés de ce secteur travaillent dans des établissements de 20 à 49 salariés). Ils emploient 11,0 % des travailleurs handicapés de la région. Quel que soit le département, hormis le Loir-et-Cher, ce secteur figure parmi les trois plus gros employeurs de travailleurs handicapés. Le secteur de "l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement" regroupe pour sa part 9,2 % des travailleurs handicapés.

Néanmoins ce secteur comprend toutes les associations d'aide à la personne, les maisons de retraite et tous les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ainsi que les entreprises adaptées(EA). Ce secteur est très représenté dans le Cher (13,9 % d'unités bénéficiaires) et dans le Loir-et-Cher avec un poids de 19,4 % de l'ensemble des travailleurs handicapés du département. L'Indre-et-Loire se distingue des autres départements avec sa forte proportion de travailleurs handicapés dans le secteur du Transport et entreposage (12,2 %) alors que ce secteur possède de nombreux postes à condition d'aptitude particulière (exemple : les conducteurs routiers).

Le secteur "Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles" concentre un cinquième des établissements et emploie 11 % des travailleurs handicapés en région Centre

Libellé secteur d'activité (A38)	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Région		
							Nb bénéf. et unités équival. employés	Nombre d'établissements	Effectif d'assujettissement
Activités de services administratifs et de soutien	4,2%	4,4%	2,9%	5,7%	4,0%	5,9%	4,9%	4,5%	4,3%
Activités financières et d'assurance	3,5%	6,6%	1,2%	2,7%	0,7%	4,4%	3,5%	1,6%	4,4%
Activités immobilières	1,0%	1,6%	1,6%	2,0%	1,0%	1,4%	1,5%	1,3%	1,1%
Activités informatiques et services d'information	0,0%	0,2%	0,7%	0,2%	1,4%	1,7%	0,8%	1,0%	1,4%
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	1,1%	3,6%	0,2%	1,2%	0,8%	0,8%	1,3%	3,0%	2,1%
Activités pour la santé humaine	1,3%	0,8%	1,2%	3,4%	1,9%	1,3%	1,8%	2,4%	2,3%
Administration publique	0,9%	1,3%	1,6%	1,4%	2,5%	5,3%	2,5%	1,0%	2,6%
Agriculture, sylviculture et pêche	0,5%	0,1%	0,1%	0,7%	0,9%	0,7%	0,6%	0,9%	0,5%
Arts, spectacles et activités récréatives	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%	0,4%	0,2%	0,2%	0,4%	0,2%
Autres activités de services	0,2%	0,2%	0,8%	1,3%	0,4%	0,5%	0,6%	1,0%	0,6%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,3%	0,0%	0,0%	0,4%	0,1%	0,3%	0,2%	0,6%	0,5%
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	2,4%	2,5%	2,0%	2,6%	5,4%	1,8%	2,8%	2,6%	2,7%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	12,4%	12,8%	13,5%	12,0%	6,4%	10,7%	11,0%	20,1%	13,7%
Construction	3,4%	2,8%	5,1%	5,2%	4,6%	6,0%	4,7%	10,4%	6,7%
Edition, audiovisuel et diffusion	0,7%	0,1%	0,0%	0,8%	0,1%	0,5%	0,4%	0,7%	0,7%
Enseignement	0,6%	0,6%	0,7%	1,0%	0,8%	0,6%	0,7%	1,5%	0,8%
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3,2%	1,5%	5,7%	0,8%	3,8%	5,5%	3,3%	3,0%	3,6%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	5,5%	5,1%	2,9%	4,4%	3,3%	3,2%	4,1%	2,7%	3,9%
Fabrication de matériels de transport	7,0%	1,8%	1,3%	2,4%	12,3%	5,7%	5,2%	1,5%	3,6%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	6,5%	9,5%	11,5%	8,9%	4,7%	6,8%	7,7%	4,1%	6,1%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1,4%	1,3%	0,8%	2,7%	1,8%	2,7%	2,0%	1,0%	1,8%
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	2,3%	0,5%	7,5%	1,4%	0,3%	0,5%	1,4%	1,3%	1,1%
Fabrication d'équipements électriques	3,6%	5,8%	0,8%	1,3%	4,8%	3,3%	3,4%	1,2%	2,5%
Hébergement et restauration	1,9%	1,2%	0,9%	1,7%	2,8%	0,9%	1,5%	3,3%	1,4%
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	13,9%	7,2%	6,8%	7,2%	19,4%	4,4%	9,2%	7,0%	4,7%
Industrie chimique	0,0%	4,2%	0,6%	0,4%	1,9%	4,0%	2,2%	0,9%	2,0%
Industrie pharmaceutique	0,0%	6,8%	0,0%	3,0%	0,9%	1,8%	2,4%	0,9%	2,8%
Industries extractives	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	10,7%	5,4%	12,1%	6,1%	5,9%	3,6%	6,3%	6,2%	5,4%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1,1%	0,6%	0,9%	1,0%	0,3%	0,7%	0,7%	1,8%	1,1%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,8%	2,3%	0,2%	2,1%	1,1%	1,4%	1,5%	0,8%	2,4%
Recherche-développement scientifique	0,3%	0,2%	0,0%	0,6%	0,0%	0,8%	0,4%	0,4%	0,8%
Télécommunications	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,1%	0,3%
Transports et entreposage	5,1%	4,9%	10,0%	12,2%	3,9%	6,8%	7,3%	7,2%	8,4%
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	4,1%	4,2%	6,1%	2,9%	1,1%	5,6%	3,9%	3,2%	3,0%
ENSEMBLE	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

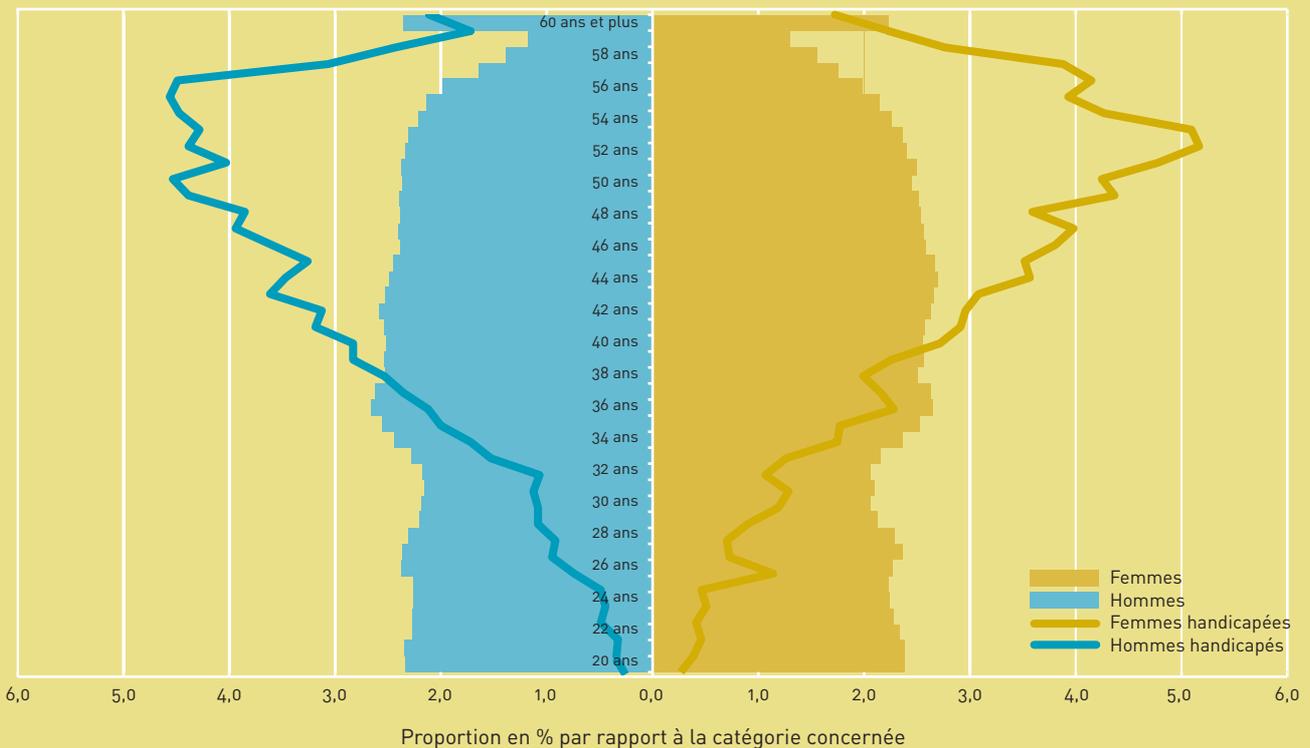
Une main d'œuvre relativement âgée...

Les salariés handicapés sont "assez âgés", les tranches d'âge les plus nombreuses se situant de 50 ans à 56 ans pour les hommes. Quant aux femmes, les tranches d'âge les plus nombreuses sont plus resserrées, de 51 ans à 53 ans. La pyramide des âges ci-dessous montre un déséquilibre important en dessous de 32 ans par rapport à l'ensemble des salariés. Il est aussi à noter un fort départ potentiel en retraite dans les cinq prochaines années puisque l'âge de départ en retraite pour les travailleurs handicapés est de 55 ans sous certaines conditions (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2004 de la modification de la législation). Certes, les femmes reconnues handicapées sont moins nombreuses (38,0 %) que les hommes (62,0 %) et leur moyenne

d'âge est légèrement plus élevée, 46 ans contre 45,7 ans pour les hommes. Parmi l'ensemble des salariés, la moyenne d'âge en région Centre est de 38,7 ans pour les femmes et 38,2 ans pour les hommes (source : Déclarations Annuelles de Données Sociales - DADS 2008). Par contre, les femmes représentent une part plus importante dans l'emploi : 47,1 % soit plus de 9 points d'écart avec les femmes travailleurs handicapés. La moitié des travailleurs handicapés est âgée de 47 ans et plus contre 39 ans pour l'ensemble des salariés.

Il n'y a pas de fluctuation importante d'âge selon le département, les moyennes d'âge comme les médianes sont très proches les unes des autres.

Un départ à la retraite massif prévisible chez les travailleurs handicapés



Source : DIRECCTE Centre, DOETH 2008, DADS 2008

...occupant des postes d'employés ou d'ouvriers

Globalement, les travailleurs handicapés sont des hommes dans plus de 6 cas sur 10 travaillant très largement à temps complet, plus de 8 salariés sur 10 sont dans cette situation. Près de 90 % des travailleurs handicapés bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée et possèdent une ancienneté dans l'entreprise de plus d'un an pour 82 % d'entre-eux. Par ailleurs, ils occupent des postes d'ouvriers dans 60 % des cas et près de 25 % sont des employés.

La structure de l'emploi dans la région est très différente. La moitié des salariés seulement possède un contrat de travail à

durée indéterminée et 17 % sont employés avec un contrat à durée déterminée (CDD). L'emploi intérimaire est aussi plus développé, 13 % étaient dans cette situation en 2008 d'après les déclarations annuelles de données sociales (DADS). La région est au-dessus de la moyenne nationale. En France métropolitaine, l'emploi intérimaire représente 10 % de l'emploi global.

Quant aux postes occupés, là aussi la différence est grande. En région, 34 % des salariés occupent un poste d'ouvrier et 32 % un poste d'employé.

Une grande famille composée de femmes de 25 à 50 ans dans un emploi stable

L'analyse des données permet de présenter une classification de l'emploi des travailleurs handicapés en quatre grandes classes relativement homogènes. La classe 1 qui représente près d'un quart de la population étudiée est composée d'hommes de plus de 50 ans ayant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein et présent dans l'établissement depuis plus d'un an. Ils occupent un poste d'ouvrier. La classe 2 (35 % de l'ensemble) concerne les femmes de 25 à 50 ans ayant une situation stable, un contrat à durée indéterminée à temps plein mais aussi à temps

partiel. Elles occupent un poste d'employée ou d'ouvrière et sont présentes dans l'établissement depuis plus d'un an. La classe 3 regroupe une population plus fragile. Il s'agit d'hommes en intérim ou en CDI à temps plein occupant un poste d'ouvrier. Ils sont plus jeunes que la classe 1, de 25 à 50 ans et surtout ils débutent dans l'établissement avec une ancienneté moindre (moins d'un an). Quant à la classe 4 (29 % de l'ensemble), c'est le "pendant" de la classe 1 mais avec une moyenne d'âge plus jeune (de 25 à 50 ans).

Quatre grandes familles réparties selon le sexe et le temps de travail

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Total (%)
Sexe					
Homme	22,6	0,0	10,5	29,0	62,1
Femme	1,7	35,0	1,3	0,0	37,9
Temps de travail					
Temps plein	24,8	22,4	11,3	22,8	81,3
Temps partiel	0,0	12,5	0,5	5,7	18,7
Type de contrat					
Contrat à durée indéterminée	24,1	31,9	4,0	28,8	88,8
Contrat à durée déterminée	0,1	1,2	1,6	0,1	3,0
Intérim	0,1	1,7	5,8	0,0	7,6
Mise à Disposition	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2
Autre	0,0	0,2	0,3	0,0	0,5
Catégorie socio-professionnelle exercée					
Artisans et Chefs d'entreprises	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2
Cadres et professions intellectuelles	1,2	0,8	0,2	1,3	3,5
Professions intermédiaires	3,2	3,7	1,0	4,7	12,5
Employés	1,8	15,5	1,6	5,2	24,2
Ouvriers	17,9	15,0	9,0	17,8	59,7
Âge					
Moins de 25 ans	0,2	0,8	1,0	0,3	2,2
25 à 50 ans	4,3	21,5	9,3	26,2	61,3
Plus de 50 ans	19,9	12,8	1,5	2,5	36,5
Catégorie de bénéficiaires					
Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH)	10,3	28,5	10,9	24,1	73,9
Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)	0,6	0,4	0,1	0,4	1,6
Carte d'Invalidité (CIN)	0,1	0,2	0,2	0,3	0,8
Accidents du Travail - Maladies Professionnelles (AT-MP)	11,7	2,4	0,4	2,6	17,1
Invalidité permanente	1,4	3,4	0,1	1,5	6,4
Mutilé de guerre	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2
Autre	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2
Ancienneté dans l'établissement					
Moins d'un an	0,1	2,9	7,5	0,2	10,7
Un an	0,1	2,8	3,8	0,5	7,2
Plus d'un an	24,2	29,3	0,4	28,3	82,2
Poids de chaque classe	24,3	35,0	11,8	29,0	100,0

Source : DIRECCTE Centre, DOETH 2008

Les limites de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Ces éléments sont issus de l'exploitation statistique de la Déclaration Annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) qui permet de mieux appréhender certains aspects de l'insertion des handicapés dans le monde du travail.

Les DOETH constituent la seule source disponible permettant d'appréhender cette population salariée en milieu ordinaire : elle est cependant restrictive, puisqu'elle ne concerne que les établissements assujettis à l'obligation d'emploi, et exclut de ce fait tous les travailleurs handicapés salariés d'entreprises de moins de 20 salariés.

Dans cette étude, les données présentées englobent la totalité du champ des établissements de 20 salariés et plus c'est-à-dire le milieu ordinaire et le milieu protégé qui comprend des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées (EA). Certes ces établissements, peu nombreux (22), sont plus sensibles à l'emploi de travailleurs handicapés mais ils ne représentent que 0,4 % de l'ensemble des effectifs assujettis à l'obligation d'emploi. De ce fait, l'influence sur le taux d'emploi régional est faible comme le démontre le tableau ci-dessous.

Un taux d'emploi régional similaire en ne retenant que les établissements du milieu ordinaire

	Nombre d'établissements assujettis	Effectif d'assujettissement	Nombre de travailleurs handicapés	Nombre Unités associées à l'emploi de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires et unités équivalentes employés	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi direct et indirect	Nombre de bénéficiaires ayant dû être employés	Part des effectifs bénéficiaires employés dans l'obligation totale
Cher	410	34 688	1 241	1 172	1 269	3,4%	3,7%	1 871	62,6%
Eure-et-Loir	657	53 502	1 761	1 663	1 845	3,1%	3,4%	2 866	58,0%
Indre	304	22 152	821	764	836	3,4%	3,8%	1 172	65,2%
Indre-et-Loire	906	77 568	2 193	2 175	2 448	2,8%	3,2%	4 184	52,0%
Loir-et-Cher	485	40 159	1 502	1 370	1 541	3,4%	3,8%	2 161	63,4%
Loiret	1 039	101 687	2 897	2 678	2 912	2,6%	2,9%	5 569	48,1%
CENTRE	3 801	329 756	10 415	9 821	10 851	3,0%	3,3%	17 823	55,1 %

Source : DIRECCTE Centre, DOETH 2008

Par contre, dans le département du Loir-et-Cher, les quelques établissements du milieu protégé ont un poids important. Le taux d'emploi direct et indirect de l'ensemble des établissements est de 4,5 % dans ce département alors qu'avec les seuls établissements du milieu ordinaire, ce taux est de 3,8 % soit une perte de 0,7 point. Dans les autres départements, il n'y a pas une telle influence des établissements du milieu protégé.

A contrario, les établissements qui ont signé un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement et qui respectent leur programme pluriannuel sont considérés comme respectant l'obligation d'emploi. A ce titre, ils ne renseignent pas le nombre de travailleurs handicapés dans la déclaration, ce qui induit une sous-estimation du taux d'emploi. Dans la région, ces établissements représentent 15,3 % des effectifs assujettis.

Les établissements ayant signé un accord

Taille des établissements	Nbre d'établissements assujettis	Effectifs d'assujettissement	Nombre de bénéficiaires et unités équivalentes
Cher	39	9,4%	7 050
Eure-et-Loir	54	8,2%	6 233
Indre	22	7,2%	1 468
Indre-et-Loire	92	10,1%	16 461
Loir-et-Cher	41	8,4%	4 691
Loiret	101	9,7%	14 773
Centre	349	9,1 %	50 676

Source : DIRECCTE Centre, DOETH 2008

Quelles sont les différentes catégories de bénéficiaires ?

Le salarié doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes :

- 1) **Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs handicapés (RQTH)** attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH qui a repris depuis le 1 janvier 2006 les compétences et fonctions anciennement dévolues aux COTOREP)
- 2) **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 tout autre régime de protection sociale obligatoire
- 3) **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 ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- 4) **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
- 5) **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 %, et les victimes d'attentat à compter du premier juin 1990
- 6) **Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires**, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %
- 7) **Les veuves de guerre remariées**, ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au paragraphe 5 ci-dessus
- 8) **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 d'invalidité et des victimes de guerre
- 9) **Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies** imputables au service
- 10) **Les titulaires de la carte d'invalidité** définie à l'article L 241.3 du code de l'action sociale et des familles, dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %
- 11) **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés**

Bibliographie

- DARES Analyses n° 68 d'octobre 2010 - L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2008
- AGEFIPH, atlas national 2008 - L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Bref Centre Synthèses n° 133 de novembre 2009 - Les handicapés dans la région Centre en 2007, emploi et non emploi

La méthode d'analyse de données

La classification ascendante hiérarchique (CAH) permet de procéder à une partition de notre population en classes homogènes selon certains paramètres. Les classes obtenues assurent une vue concise et structurée des données.

Cette classification repose sur un algorithme et nécessite l'utilisation de deux critères : un critère de ressemblance ou de distance entre objets et un critère d'agrégation ou de classification. Le premier critère permet de regrouper les objets dont les caractéristiques sont voisines et le second permet de mesurer l'homogénéité des groupes constitués.

Source : Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS)

La **Déclaration Annuelle des Données Sociales** est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du Code de la Sécurité sociale (Décret du 24 mars 1972) et des articles 87.240 et 241 de la loi 51-711 du 7 juin 1951 du Code Général des Impôts.

Dans ce document commun aux administrations sociales et fiscales, les employeurs, y compris les entreprises nationales, les administrations publiques et les collectivités locales sont tenues annuellement et pour chaque établissement, de communiquer aux organismes de sécurité sociale d'une part, à l'administration fiscale d'autre part, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun d'entre eux son identification, son adresse, la période et la nature de l'emploi, la qualification, le nombre d'heures salariées ainsi que le montant des rémunérations salariales perçues.

Le champ de l'exploitation des DADS par l'INSEE couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, sauf :

- les agents des organismes de l'Etat titulaires ou non (catégorie juridique commençant par 71, 7383, 7384, c'est à dire N° SIRET commençant par 1 sauf 18 et certains 13)
- les services domestiques (divisions 97 et 98 de la NAF rév. 2)
- les activités extra-territoriales (division 99 de la NAF rév. 2)
- les établissements implantés à l'étranger employant des salariés qui relèvent de la sécurité sociale française, mais exerçant leur activité hors de France

En revanche, les déclarations des services de l'Etat à caractère industriel et commercial (grandes entreprises, hôpitaux publics...), de même que celles des collectivités territoriales, sont prises en compte par l'exploitation.

Source : fichier établissements de Pôle Emploi

L'affiliation à l'Assurance chômage est obligatoire pour tout établissement du secteur privé industriel et commercial employant au moins un salarié en vertu d'un contrat de travail écrit ou verbal, quelle que soit sa branche d'activité.

Employeurs ne figurant pas dans les statistiques :

Ne sont pas recensés : les salariés de l'État (ministères et services extérieurs) et des collectivités locales (région, département et commune), les salariés des établissements publics à caractère administratif (Banque de France, Caisse des Dépôts et Consignations, Imprimerie Nationale, hôpitaux relevant de l'Assistance publique, Offices publics d'HLM, etc.), le personnel des ambassades, consulats étrangers et organismes internationaux, les salariés des secteurs agricoles et para-agricoles, les employés de maison au service des particuliers cotisant auprès des URSSAF et de l'IRCEM, les salariés des entreprises publiques à caractère industriel et commercial dépendant de l'État (entreprises nationales, sociétés d'État, sociétés d'économie mixte d'intérêt national).



Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du Centre

12, place de l'Etape - CS 85809 - 45058 ORLEANS CEDEX 1
Téléphone : 02 38 77 68 00 Fax : 02 38 77 68 01
www.centre.travail.gouv.fr

Directeur de la publication : Michel DERRAC

Réalisation : Serge LEPROVOST (Service Etudes Evaluation Statistiques)
Mise en page : Sylvie GAILLOT