

CAHIERS LORRAINS DE L'EMPLOI

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus en Lorraine

Etat des lieux de la situation
sur la période 2002-2005 au
regard de la loi de 1987



Sommaire

Avant propos	3
Première partie :	
<i>L'exhaustivité des données recueillies et les biais de répartition territoriale</i>	5
<i>Les corrections apportées aux données de base</i>	5
<i>La réglementation sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en vigueur de 2002 à 2005</i>	5
I - L'exhaustivité des fichiers	7
II - Les biais de la territorialisation des données déclarées par les entreprises	7
III - Les corrections apportées aux données de base	8
Deuxième partie :	
<i>La mise en œuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Lorraine</i>	13
I - Nombre d'établissements déclarants, effectifs assujettis et résultats attendus	15
II - Les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi choisies par les établissements	16
III - Le taux de mise en œuvre de l'obligation d'emploi de personnes handicapées	20
IV - Le taux d'emploi réel de personnes handicapées	23
Troisième partie :	
<i>Les bénéficiaires d'un emploi direct</i>	27
I - Une population plus masculine et plutôt âgée	29
II - Une ancienneté dans les établissements plutôt élevée	30
III - De faibles taux de nouvelle embauche	31
IV - Une grande majorité de CDI, mais les CDD sont en progression	31
V - Une population de travailleurs handicapés à dominante ouvrière	32
VI - Une majorité de travailleurs handicapés relevant de la COTOREP	32
VII - Une faible mobilité professionnelle du milieu protégé vers le milieu ordinaire	39
Conclusion et perspectives d'observation liées aux modifications introduites par la loi de février 2005	41
Annexe : Tableaux départementaux	45

Avant propos

Ce numéro des Cahiers Lorrains de l'Emploi consacré à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en Lorraine reprend les résultats d'un rapport d'étude réalisé par l'ORSAS Lorraine et commandité par le CTRI de Lorraine dans le cadre du programme de travail 2006 du service études, prospectives, évaluation et statistique de la DRTEFP Lorraine.

Rappel du contexte et des objectifs de l'étude

La loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, à employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des travailleurs handicapés.

La loi du 11 février 2005 "pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" et les décrets pris pour son application ont modifié les termes de cette obligation.

Par ailleurs, fin 2005, le décret 2005-1587 a défini la personnalité et le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées sous la tutelle administrative et financière des conseils généraux.

Dans ce contexte de réforme de la prise en compte du handicap et de décentralisation, disposer d'informations récentes mais également remises dans une perspective historique est apparu nécessaire pour les services de l'Etat.

L'étude avait pour objectifs :

- ✓ D'actualiser les informations sur la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi en Lorraine à partir de l'exploitation des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés adressées par les établissements de 20 salariés et plus aux directions départementales du travail sur la période 2002 à 2005 ;
- ✓ De rendre compte de la façon dont les établissements lorrains se sont acquittés de leur obligation ;
- ✓ De tracer les perspectives d'une observation régionale de l'impact de la loi de février 2005.

Première partie :

- L'exhaustivité des données recueillies et les biais de répartition territoriale**
- Les corrections apportées aux données de base**
- La réglementation sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en vigueur de 2002 à 2005**

I - L'exhaustivité des fichiers

Avant de procéder à l'exploitation des fichiers DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés), il est apparu souhaitable de mesurer l'exhaustivité des bases de données à partir desquelles l'analyse sera produite. Cette démarche préalable s'avère nécessaire dans la mesure où l'objectif de ce traitement statistique n'est pas le contrôle des établissements concernés, mais la connaissance de l'effort des établissements lorrains dans l'embauche de travailleurs handicapés ou des modalités alternatives prévues par la loi. Il serait, en effet, difficile de parler des établissements lorrains si les fichiers exploités ne reflétaient qu'une partie des acteurs économiques concernés.

Les services statistiques du ministère de l'Emploi publient chaque année un état sur la gestion des DOETH par région. Les taux de réponses sont satisfaisants. Ainsi, en 2005, sur les 4 254 formulaires envoyés aux établissements de plus de 20 salariés en Lorraine, 3 923 ont été retournés, saisis et confirmés, soit un taux de réponse de 92 %. A côté de ce taux brut, il conviendrait de calculer un taux net, prenant en compte les établissements ayant reçu un formulaire de déclaration mais qui ne sont pas assujettis à l'obligation d'emploi. C'est le cas notamment des établissements dont l'effectif n'atteint pas les 20 salariés pour l'année considérée et ceux dont le seuil d'assujettissement est devenu inférieur à 20 en raison de l'évolution de leur nombre d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière. Ce peut être aussi le cas des établissements de plus de 20 salariés mais de création récente ou dont le franchissement du seuil de 20 salariés est inférieur à trois ans au moment de la déclaration.

Ainsi, le dénombrement des établissements dans les fichiers lorrains aboutit à 3 923 déclarations retournées remplies et confirmées, pour l'année 2005, mais les fichiers départementaux correspondant aux déclarations exploitées (au sens devant comporter une déclaration de mise en œuvre au regard des obligations - embauche, soustraction, contribution AGEFIPH) ne totalisent que 2 796 établissements. Cette différence se retrouve toutes les années pour celles étudiées, à savoir 2002 à 2005.

II - Les biais de la territorialisation des données déclarées par les entreprises

L'objet d'une étude sur les DOETH est de pouvoir observer la mise en application de la loi par région, par département, voire par zone d'emploi ou encore par secteur d'activité afin d'établir des comparaisons avec ce qui est constaté au niveau national. Cet objectif subit toutefois des biais liés à l'exhaustivité des déclarations recueillies dans les DDTEFP.

L'article L.323-1 du Code du travail dispose que "Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 pour 100 de l'effectif total de ses salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement".

La définition de l'établissement distinct donnée par l'INSEE porte sur "une unité productrice sise en un lieu topographiquement distinct et dans laquelle une ou plusieurs personnes travaillent pour le compte d'une même entreprise". Mais la Cour administrative d'appel en a jugé autrement, en 1999, en donnant une autre définition de l'établissement pour l'application de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : la notion d'établissement n'est pas, pour le juge administratif, liée à la situation géographique de l'unité de travail, mais à son autonomie de gestion. Le Conseil d'Etat a confirmé cette définition. En conséquence, "l'établissement assujetti est celui qui dispose d'une autonomie de gestion par rapport au siège social, notamment pour la gestion du personnel (recrutement, licenciement, etc.). Si l'établissement n'est pas autonome, ses effectifs doivent être intégrés dans ceux du siège social".

En application de cette définition, les établissements de 20 salariés ou plus, mais ne jouissant pas de l'autonomie de gestion, sont intégrés dans les déclarations de leur siège social qui peut ne pas se trouver en Lorraine ou dans un autre département lorrain que celui de leur implantation.

Pour illustrer cette idée, on peut prendre comme exemple la SNCF qui est un établissement public à caractère commercial. En Lorraine, c'est la direction régionale de la SNCF, située à Metz, qui remplit une déclaration unique pour tous les établissements lorrains de cette entreprise publique. En 2005, la direction régionale a déclaré près de 8 200 salariés pour l'ensemble des 51 établissements recensés par le fichier SIRENE avec un numéro de SIRET spécifique. Or ces 8 200 salariés servant de base au calcul de l'obligation d'emploi, comme le nombre des travailleurs handicapés déclaré, se répartissent sur les quatre départements lorrains. Il en résulte que les données traitées pour la Meurthe-et-Moselle sous-évaluent le nombre de travailleurs handicapés employés au titre de la loi sur l'obligation d'emploi, alors que celles qui sont présentées pour la Moselle les surévaluent. Il en va de même si l'observation porte par secteur d'activité (secteur du transport) et par département, sauf à raisonner hors-SNCF et à donner à cette entreprise publique une analyse spécifique.

Deux autres entreprises régionales opèrent également un tel regroupement de leurs établissements lorrains pour une déclaration unique :

- l'Office National des Forêts, direction territoriale de Nancy, pour 12 établissements de toutes tailles ;
- les Assedic de Lorraine, dont le siège social est à Metz, pour 37 établissements de toutes tailles.

En bref, ce sont près de 9 130 salariés déclarés en Lorraine qu'il n'est pas possible de répartir par département, pas plus que les emplois de travailleurs handicapés correspondant.

Pour les années 2002 à 2005, 7 entreprises de plus de 100 salariés, dont le siège social se trouve en dehors de la Lorraine, n'ont pas adressé de déclarations aux DDTEFP pour leurs établissements lorrains. Elles appartiennent aux secteurs des télécommunications, de la banque, du service aux entreprises, de la restauration collective. On peut supposer que les déclarations correspondantes ont été intégrées dans celles de leur siège social respectif.

A l'inverse, mais dans une proportion moindre, des entreprises ayant leur siège social en Lorraine ont pu déclarer des salariés relevant d'établissements situés en dehors de la Lorraine. Mais pour celles-ci les fichiers disponibles ne permettent pas de les identifier et d'évaluer le nombre de salariés concernés.

La notion d'établissement, telle qu'elle est utilisée pour les DOETH, oblige donc à porter des limites sur les résultats régionaux ou départementaux qui sont proposés. Dès lors que les données sont territorialisées pour informer les politiques locales sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, elles doivent être référées aux établissements déclarants et non pas aux établissements existants.

III - Les corrections apportées aux données de base

Les bases de données départementales utilisées pour le traitement de l'information sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont des extractions départementalisées de la base de données établie au niveau national. Pour chaque année prise en considération et pour chaque département, deux fichiers contiennent l'information nécessaire. Le premier a pour unité statistique les établissements déclarants. Le second détaille, par individu, les caractéristiques des personnes handicapées déclarées par les établissements.

Chaque base de données contient deux catégories de variables : les données déclarées par les établissements et des données calculées par l'application après contrôle des déclarations.

Un contrôle de cohérence des informations contenues dans les fichiers a été réalisé. Quelques erreurs de saisie ont ainsi pu être constatées qu'il a fallu rectifier pour la validité finale des résultats. Elles portent essentiellement sur les données relatives aux contributions versées à l'AGEFIPH et sur les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile et des établissements ou services d'aide par le travail.

Les corrections apportées impactent les résultats de l'obligation d'emploi selon les années. Ainsi, ceux présentés dans la troisième partie du rapport ne sont pas tout à fait les mêmes que ceux qui ont été obtenus directement avec le module statistique de l'application de gestion des déclarations. Les deux tableaux ci-dessous permettent de mesurer l'importance de cet impact en comparant, pour l'ensemble de la Lorraine, les résultats obtenus à partir des feuilles Excel du ministère et ceux travaillés pour le présent rapport.

Tableau 1 : Total des unités bénéficiaires déclarées et corrigées liées au recours à la sous-traitance (Lorraine)

	2002	2003	2004	2005
Unités déclarées	765,88	688,72	831,92	700,54
Unités corrigées	672,92	627,37	716,33	654,46
Différence	92,96	61,35	115,59	46,08
Différence en %	12,1%	8,9%	13,9%	6,6%

Tableau 2 : Les corrections apportées impactent les résultats de l'obligation d'emploi selon les années.

Comparaison des résultats obtenus avant et après correction (Lorraine)

Données fournies par les fichiers Excel	2002	2003	2004	2005
Unités déclarées mises en oeuvre	22 735	24 885	17 001	27 166
Unités salariés déclarées	14 112	14 160	13 006	12 861
Nombre de bénéficiaires associés à la sous-traitance	5 226	6 671	832	3 768
Nombre de bénéficiaires associés à la contribution AGEFIPH	3 397	4 055	3 163	10 537

Données recalculées après correction	2002	2003	2004	2005
Unités déclarées mises en oeuvre	17 941	18 053	16 878	16 514
Unités salariés déclarées	13 944	14 160	13 006	12 861
Nombre de bénéficiaires associés à la sous-traitance	672	627	716	662
Nombre de bénéficiaires associés à la contribution AGEFIPH	3 325	3 266	3 155	2 991

La réglementation sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en vigueur de 2002 à 2005

La Loi n° 87-517 du 10/07/1987 fixe les principes et règles applicables pour l'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises privées et le secteur public. Elle a instauré une obligation d'emploi de 6% de l'effectif réel en activité dans toutes les structures employeuses qui atteignent au moins 20 salariés, l'effectif étant calculé d'une façon particulière.

Etablissements concernés

Sont concernés les entreprises privées, quelle que soit leur forme juridique, les entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé (entreprises publiques ou nationalisées et EPIC 1) et toute la Fonction publique (FP) (d'État, territoriale et hospitalière) ainsi que ses établissements satellites. L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement. Les personnes handicapées peuvent être employées à temps plein ou à temps partiel.

Les bénéficiaires

Sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP de catégorie A, B ou C,
- les victimes de maladies professionnelles ou d'accident de service percevant une pension d'invalidité de la Sécurité sociale ou une rente accident du travail pour une incapacité permanente de travail d'au moins 10 %,
- les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail ou de gain est réduite des deux tiers,
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité, ainsi que certains ayant-droit : les veuves et orphelins de guerre, les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre,
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente d'invalidité,
- et les victimes civiles d'attentats terroristes.

Les trois grandes institutions qui utilisent ces catégories pour classer les travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont la COTOREP pour les travailleurs handicapés, la Sécurité sociale pour les invalides et accidentés du travail et l'ONAC pour les mutilés de guerre et assimilés.

La déclaration annuelle

Chaque année, l'employeur rend compte à l'administration des conditions dans lesquelles il a rempli son obligation d'emploi. Le contrôle du respect de la loi est exercé de manière différente selon que l'on se situe dans le secteur privé ou le secteur public. Dans le secteur privé, le contrôle est exercé par le biais de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) effectuée chaque année auprès des DDTEFP. Le non respect de l'obligation et l'absence de déclaration sont sanctionnés par un versement au Trésor public. Dans le secteur public, la mise en œuvre de la loi fait l'objet d'un rapport annuel présenté au Conseil supérieur de la Fonction Publique d'État, de la Fonction Publique territoriale et de la Fonction Publique hospitalière, ainsi qu'au Conseil supérieur du reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

La source d'information utilisée pour analyser l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en Lorraine provient donc des données centralisées par la DRTEFP à partir des DOETH.

Si le franchissement du seuil des 20 salariés constitue la condition sine qua non du dépôt de la DOETH, il ne conduit pas systématiquement à décréter qu'il y a obligation d'emploi, tout simplement en raison des modes de calcul particuliers prévus par le Code du Travail.

.../...

.../...

Mode de calcul

Les modalités techniques définies par le législateur mobilisent deux notions différentes : la notion d'effectif réel (on compte des personnes physiques) et la notion d'unité (on attribue une valeur à l'intérieur d'un système de mesure à des personnes physiques). Le raisonnement est assez voisin de celui que l'on utilise quand on ramène l'ensemble des emplois d'une entreprise à des " équivalents temps pleins " (on trouve alors plus de personnes physiques que d'emplois à temps plein). En ce qui concerne l'emploi des travailleurs handicapés, il est possible d'avoir plus d'unités de valeur que de personnes handicapées embauchées.

Le calcul de l'effectif assujetti

On comptabilise la totalité de l'effectif salarié de l'entreprise (T1). De cet effectif global est déduit le nombre de personnes occupant des emplois exigeant des aptitudes particulières (T2), ainsi que les contrats en alternance (qualification, apprentissage, adaptation, professionnalisation) et les CIE.

Les emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières présentent un caractère spécifique de pénibilité physique ou de sécurité des personnes (exemple : pompier, ouvrier qualifié du travail du béton, conducteur routier et grand routier, etc.).

Le mode de calcul de l'assiette d'assujettissement est le suivant :

Effectif total de l'entreprise (T1) - Effectif occupant des emplois exigeant des aptitudes particulières (T2) = Effectif assujetti.

On applique à l'effectif la proportion de 6% pour connaître le nombre d'unités constituant l'obligation d'emploi (avec un arrondi à l'unité inférieure).

Chaque bénéficiaire (personne physique) employé à temps plein par l'entreprise représente 1 unité. En cas de contrat de travail à temps partiel, de CDD ou de contrat d'intérim, il y a proratisation des temps de travail.

A l'unité par bénéficiaire à temps plein servant de référence, peuvent s'ajouter des unités supplémentaires, lorsque l'entreprise a consenti un effort spécifique d'embauche pour un travailleur handicapé plus en difficulté que les autres bénéficiaires de l'obligation au regard de l'âge, l'importance du handicap, l'origine du placement antérieur, le taux d'incapacité, etc.

	Nombre d'unités	Durée d'allocation des unités supplémentaires
Pour un travailleur handicapé reconnu par la COTOREP		
Etre âgé de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans	+ 0,5 unité	Année d'embauche
Etre handicapé de catégorie B	+ 0,5 unité	Idem
Etre handicapé de catégorie C	+ 1,5 unité	Idem
Avoir suivi une formation de 500 heures ou plus dans l'entreprise	+ 0,5 unité	Idem
Avoir été placé antérieurement en AP, CDTD, IMPro, CAT	1 unité	Attribution permanente
Etre issu d'un Centre de formation professionnelle	+ 0,5 unité	Année d'embauche et année suivante
Pour un accidenté du travail ou une victime de maladie professionnelle		
Taux d'incapacité permanente compris entre 66,66 % et 85 %	+ 0,5 unité	Année d'embauche et année suivante
Taux d'incapacité permanente supérieur à 85%	+ 1,5	Idem
Pour tous les bénéficiaires	+ 1 unité	Année d'embauche et année suivante

Deuxième partie :

La mise en oeuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Lorraine



I - Nombre d'établissements déclarants, effectifs assujettis et résultats attendus

Pour l'année 2005, la DRTEFP et les DDTEFP de Lorraine ont enregistré 2 796 déclarations d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés émanant d'établissements assujettis. Ce nombre est stable de 2002 à 2004 et connaît une légère diminution de 2 % en 2005. Le nombre de salariés déclarés, après une faible hausse en 2003, est orienté à la baisse depuis 2004. C'est en Meuse que le nombre de salariés déclarés a baissé le plus : - 17 % entre 2002 et 2005.

Dans l'analyse de l'évolution du nombre d'établissements déclarants et des effectifs assujettis à la loi, il faut tenir compte de la fermeture des Houillères du Bassin de Lorraine (HBL) qui ont cessé leur activité en 2004. Cet événement n'affecte pas particulièrement l'évolution du nombre d'établissements concernés par l'obligation d'emploi en Lorraine, mais impacte plus fortement le nombre de salariés pris en compte pour le calcul. En effet, en 2002, les HBL employaient 8 055 salariés. En 2003, ils en déclaraient 7 159.

Tableau 3 : Nombre d'établissements déclarant une DOETH

	2002	2003	2004	2005
Meurthe et Moselle	833	822	823	838
Meuse	212	203	192	149
Moselle	1 236	1 249	1 250	1 254
Vosges	558	567	575	555
Lorraine	2 839	2 841	2 840	2 796
<i>Évolution en indice</i>	100	100	100	98

Tableau 4 : Évolution du nombre de salariés déclarés par les établissements (Effectif total T1)

	2002	2003	2004	2005
Meurthe-et-Moselle	77 078	73 936	73 987	74 162
Meuse	16 813	16 535	15 335	12 349
Moselle	127 849	136 543	127 410	124 160
Moselle hors HBL	119 794	129 384	127 410	124 160
Vosges	51 056	50 281	49 350	46 920
Lorraine	272 796	277 295	266 082	257 591
Lorraine hors HBL	264 741	270 136	266 082	257 591
<i>Évolution en indice</i>	100	102	98	94
<i>Évolution hors HBL</i>	100	102	101	97

La loi de 1987 prévoit que les établissements peuvent soustraire du nombre de salariés ou de l'effectif d'assujettissement les personnes qui occupent des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. Trente-six catégories socioprofessionnelles sont prévues pour cette déduction. La proportion d'établissements employant des salariés de ce type varie de 30 % à 26 % selon les départements et les années. Quatre grands secteurs d'activité totalisent à eux seuls 65 % de ces salariés sur les quatre années considérées : les transports terrestres (34 %), la construction (19 %), l'extraction de houille (6 %) [années 2002 et 2003 seulement, en raison de la cessation d'activité des Houillères du Bassin de Lorraine], les services auxiliaires des transports (5 %). En moyenne, ce sont de 19 000 à 20 000 salariés qui chaque année sont ainsi déduits de l'effectif d'assujettissement.

Tableau 5 : Nombre de salariés occupant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Effectif T2)

	2002	2003	2004	2005
Meurthe-et-Moselle	5 261	4 957	5 180	4 452
Meuse	936	1 064	926	705
Moselle	10 905	12 369	10 848	10 352
Vosges	2 635	2 612	2 713	2 762
Lorraine	19 737	21 002	19 667	18 271
Évolution en indice	100	106	100	93

Avec une assiette d'assujettissement de 239 320 emplois salariés en 2005 (en équivalents-temps plein) [soit 257 591 (T1) - 18 271 (T2)], l'obligation d'emploi devrait être de 14 359 unités bénéficiaires, si on applique la proportion de 6 %. Mais, dans les faits, on ne peut pas utiliser cette norme de 6 % à la totalisation des assiettes d'assujettissement des établissements lorrains. L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement avec application de la règle de l'arrondi au nombre inférieur. Ainsi, par exemple, un établissement avec une assiette d'assujettissement de 40 salariés ETP, a une obligation d'emploi de 2 travailleurs handicapés et non pas de 2,4 qui est le produit de 40 multiplié par 0,06.

C'est pourquoi, dans la pratique, ce sont 12 930 emplois de travailleurs handicapés qui sont attendus, soit un taux de 5,4 % pour l'ensemble des établissements lorrains. La loi propose différentes modalités pour la mise en œuvre de l'obligation d'emploi.

Tableau 6 : Résultats attendus : nombre de travailleurs handicapés que doivent employer les établissements

	2002	2003	2004	2005
Meurthe-et-Moselle	3 871	3 711	3 709	3 758
Meuse	846	823	768	625
Moselle	6 381	6 827	6 355	6 185
Vosges	2 624	2 572	2 512	2 362
Lorraine	13 722	13 933	13 344	12 930
Évolution en indice	100	102	97	94

II - Les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi choisies par les établissements

Sept fois sur dix, les établissements concernés emploient des personnes handicapées pour répondre à leur obligation légale, soit de manière exclusive, soit en y associant l'une ou l'autre des modalités de mise en œuvre prévues par la Loi. L'emploi direct de personnes handicapées comme réponse exclusive a concerné près de 40 % des établissements lorrains.

Près de la moitié des établissements (47,6 %) optent pour un versement d'une contribution à l'emploi. Pour 22,3 %, cette contribution est exclusive de toute autre forme alternative. Pour 10 à 11 %, le choix de l'AGEFIPH est fait en complément avec un emploi direct ou avec des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé.

Tableau 7 : Choix des établissements pour la mise en œuvre de l'obligation d'emploi (Lorraine)

Modalités de mise en oeuvre	2002	2003	2004	2005	
Avec emploi de personnes handicapées	2 002	1 969	1 960	1 929	69,0 %
Emploi direct seul	1 057	1 071	1 071	1 110	39,7 %
Avec sous-traitance	341	329	335	280	10,0 %
Avec contribution AGEFIPH	359	333	317	303	10,8 %
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	245	236	237	236	8,4 %
Sans emploi direct de personnes handicapées	777	822	825	804	28,8 %
Sous-traitance seule	22	22	21	10	0,4 %
Contribution AGEFIPH seule	597	627	627	623	22,3 %
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	158	173	177	171	6,1 %
Autres (Accord d'entreprise ou pénalités)	60	50	55	63	2,3 %
Total (Nombre d'établissements)	2 839	2 841	2 840	2 796	100,0 %

Le montant attendu des contributions financières pour les établissements qui choisissent totalement ou partiellement cette modalité de mise en œuvre de l'obligation d'emploi varie selon les années de 8,8 millions d'euros à un peu plus de 9 millions d'euros pour les quatre départements lorrains.

Tableau 8 : Montants attendus annuellement pour la mise en œuvre de la modalité contribution financière (en millions d'euros)

	2002	2003	2004	2005
Meurthe-et-Moselle	2,689	2,550	2,605	2,805
Meuse	0,373	0,378	0,375	0,194
Moselle	4,664	4,967	4,923	5,118
Vosges	1,102	1,114	1,136	1,077
Lorraine	8,828	9,008	9,039	9,194

Tableau 9 : Nombre d'unités bénéficiaires par modalité de mise en œuvre de l'obligation d'emploi

Modalités de mise en oeuvre	2002	2003	2004	2005	
Avec emploi de personnes handicapées	16 544	16 625	15 426	15 173	91,9 %
Emploi direct seul	7 497	7 637	6 168	7 001	42,4 %
Avec sous-traitance	4 178	4 500	4 877	4 018	24,3 %
Avec contribution AGEFIPH	1 992	1 884	1 773	1 578	9,6 %
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	2 878	2 603	2 608	2 576	15,6 %
Sans emploi direct de personnes handicapées	1 344	1 418	1 429	1 341	8,1 %
Sous-traitance seule	9	5	5	3	/
Contribution AGEFIPH seule	1 034	1 051	1 069	986	6,0 %
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	301	363	355	352	2,1 %
Autres	53	10	23		/
Total (Nombre d'unités bénéficiaires)	17 941	18 053	16 878	16 514	100,0 %
Total hors HBL	16 585	16 747	16 878	16 514	

Si, en 2005, 69 % des établissements choisissent une modalité de mise en œuvre de l'obligation d'emploi qui fasse appel à l'emploi de travailleurs handicapés (emploi seul ou en association avec d'autres modalités), ce sont près de 92 % des unités bénéficiaires qui relèvent de cette catégorie de réponse à l'obligation. Les emplois directs sans autre modalité concernent 42 % des unités bénéficiaires et près de 40 % des établissements qui n'utilisent que cette modalité à l'exclusion de toute autre.

L'incidence de la fermeture des HBL sur l'emploi de travailleurs handicapés masque la progression de l'emploi direct de travailleurs handicapés

L'emploi de travailleurs handicapés est en baisse depuis 2003, lorsque l'on raisonne en nombre d'unités bénéficiaires pour l'ensemble de la Lorraine, que ce soit en emploi direct seul ou en emploi associé avec d'autres modalités de mise en œuvre de l'obligation. Ce constat doit toutefois être tempéré par la prise en compte de la fermeture des Houillères du Bassin de Lorraine en 2004. Or cette entreprise publique était connue depuis longtemps, et même avant 1987, comme faisant un effort particulier pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés à la suite d'un accident dans les mines. En 2002, les HBL déclaraient 1 376 travailleurs handicapés en emploi direct et 1 306 en 2003.

Si l'on fait abstraction des HBL, le nombre total d'unités bénéficiaires, toutes modalités confondues, a progressé de 1 à 2 % par an entre 2002 et 2004. Par contre en 2005 il a baissé de 8 % par rapport à 2002 et de 2 % par rapport à 2004. Mais ce résultat global de 2005, plutôt négatif, masque la forte progression de l'emploi direct de personnes handicapées qui est passé de 6 168 à 7 001, entre 2004 et 2005, soit une progression de 14 % en un an.

Tableau 10 : Répartition du nombre total d'unités bénéficiaires déclarées hors HBL et évolution en indice (Lorraine)

Pourcentage	2002	2003	2004	2005
Emploi seul	37,2%	37,8%	36,6%	42,4%
Emploi et Sous-traitance	25,2%	26,9%	28,9%	24,3%
Emploi et AGEFIPH	12,0%	11,3%	10,5%	9,6%
Emploi, Sous-traitance et AGEFIPH	17,4%	15,5%	15,5%	15,6%
AGEFIPH seul	6,2%	6,3%	6,3%	6,0%
Sous-traitance et AGEFIPH	1,8%	2,2%	2,1%	2,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Nombre	16 565	16 747	16 878	16 514

Indice base 100 en 2002	2002	2003	2004	2005
Emploi seul	100	103	100	114
Emploi et Sous-traitance	100	108	117	96
Emploi et AGEFIPH	100	95	89	79
Emploi, Sous-traitance et AGEFIPH	100	90	91	90
AGEFIPH seul	100	102	103	95
Sous-traitance et AGEFIPH	100	121	118	117
Total	100	101	102	92
Nombre	16 565	16 747	16 878	16 514

Lorsque l'on analyse le poids de chacune des modalités, prise individuellement, dans l'ensemble des unités bénéficiaires déclarées (hors HBL), l'emploi seul reste la modalité la plus utilisée. Elle varie de 37 % à 42 % selon les années. Si on raisonne en indice, on observe des baisses sensibles dans la combinaison de certaines modalités : moins 21 % pour l'emploi direct associé à la contribution AGEFIPH entre 2002 et 2005. Mais il faut surtout souligner la contrepartie ou la cause de cette baisse, à savoir la forte progression de l'emploi direct entre 2004 et 2005 (+14 %). Encore que ce résultat porte sur l'évolution des unités bénéficiaires liées à un emploi direct de personnes handicapées. Lorsqu'on observe l'évolution du nombre de personnes physiques employées au titre de l'obligation, on constate une relative stabilité entre 2002 et 2005 (voir p.23). La différence s'explique par le jeu des bonifications accordées au décompte des unités en fonction de certaines caractéristiques des personnes handicapées employées.

Le choix des modalités de mise en œuvre de la loi de 1987 varie d'un secteur d'activité à l'autre, comme l'indique le tableau de la page suivante qui porte sur les 14 secteurs d'activité les plus représentés déclarant au total près de 72 % des unités bénéficiaires. C'est le secteur de la fabrication de meubles qui déclare le plus fréquemment des unités bénéficiaires au titre de l'emploi direct et exclusif de salariés handicapés. Il est suivi par le secteur de la santé et de l'action sociale.

Tableau 11 : Répartition des unités bénéficiaires déclarées selon le secteur d'activité des établissements déclarants et les modalités de mise en œuvre de la loi - Lorraine 2005

	Emploi seul	Emploi et sous-traitance	Emploi et AGEFIPH	Emplois, sous-traitance et AGEFIPH	AGEFIPH seul	Sous-traitance et AGEFIPH	Total	% d'UBTH par rapport à ensemble
Santé et action sociale	60,2%	19,3%	8,1%	9,1%	2,6%	0,6%	100,0%	13,5%
Industrie automobile	18,3%	64,7%	1,8%	14,4%	0,0%	0,8%	100,0%	9,3%
Travail des métaux	59,4%	8,3%	9,2%	17,0%	4,3%	1,8%	100,0%	8,1%
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	37,0%	13,9%	13,3%	25,5%	8,3%	1,9%	100,0%	7,5%
Services fournis principalement aux entreprises	55,6%	1,7%	16,8%	7,6%	16,5%	1,8%	100,0%	5,2%
Métallurgie	21,3%	69,5%	4,3%	4,4%	0,4%	0,2%	100,0%	5,0%
Fabrication de machines et équipements	46,7%	12,6%	4,2%	31,1%	2,7%	2,7%	100,0%	3,4%
Transports terrestres	28,3%	62,8%	1,7%	5,6%	1,5%	0,2%	100,0%	3,3%
Construction	55,6%	7,9%	9,7%	12,1%	10,8%	3,9%	100,0%	3,3%
Industrie du caoutchouc et des plastiques	26,9%	31,2%	6,2%	30,4%	2,7%	2,6%	100,0%	3,1%
Industries alimentaires	52,7%	3,5%	19,6%	18,3%	4,2%	1,8%	100,0%	3,1%
Commerce de gros et intermédiaires du commerce	29,8%	5,5%	10,0%	22,3%	20,0%	12,4%	100,0%	2,8%
Administration publique	31,9%	21,5%	17,3%	25,5%	2,8%	1,0%	100,0%	2,4%
Fabrication de meubles, industries diverses	73,6%	18,6%	2,3%	3,4%	1,2%	0,9%	100,0%	2,1%
Total	42,4%	24,3%	9,6%	15,6%	6,0%	2,1%	100,0%	100,0%

Tableau 12 : Répartition des unités bénéficiaires déclarées selon la taille des établissements déclarants et les modalités de mise en œuvre de la loi - Lorraine 2005

	Emploi seul	Emploi et sous-traitance	Emploi et AGEFIPH	Emplois, sous-traitance et AGEFIPH	AGEFIPH seul	Sous-traitance et AGEFIPH	Total
20 à 29 salariés	60,1%	7,9%	1,7%	0,3%	24,8%	5,1%	100,0%
30 à 49 salariés	61,2%	6,4%	6,7%	2,2%	17,8%	5,7%	100,0%
50 à 99 salariés	54,7%	10,7%	14,2%	8,3%	8,4%	3,7%	100,0%
100 et + salariés	32,7%	34,1%	9,7%	22,4%	0,5%	0,6%	100,0%
Total	42,4%	24,3%	9,6%	15,6%	6,0%	2,1%	100,0%

III - Le taux de mise en œuvre de l'obligation d'emploi de personnes handicapées

Le taux théorique de 6 % d'emplois de travailleurs handicapés (ou son équivalent recalculé à partir des diverses modalités de mise en œuvre) imposé par la loi pour chaque établissement de plus de 20 salariés est-il atteint en Lorraine ? Pour répondre à cette question, le simple rapport entre le nombre d'unités bénéficiaires déclarés et le nombre fixé par la loi en fonction de l'assiette d'assujettissement n'est pas opérant. En effet, de nombreux établissements déclarent plus d'unités bénéficiaires que le nombre requis en appliquant les 6 % de la loi.

On ne peut donc pas se contenter d'une moyenne départementale ou régionale du nombre d'unités déclarées, car cela fausserait les résultats par département dans la mesure où le nombre supérieur à l'obligation légale viendrait compenser ou atténuer les unités de bénéficiaires manquantes de certaines entreprises.

Ce biais peut être contourné par une correction qui consiste à ramener le nombre excédentaire d'unités déclarées au nombre d'unités légales pour les établissements déclarant plus d'unités que prévues. Ainsi, par exemple, pour une entreprise déclarant 15 unités bénéficiaires, alors que l'application du taux de 6 % à son assiette d'assujettissement donne un nombre de 12 unités, on ne retient que le nombre légal, à savoir 12. Néanmoins, il est utile de connaître les deux taux : le premier montre l'effort des entreprises pour l'emploi de travailleurs handicapés (on l'appellera le taux d'effort ou taux brut), le second est indicateur de l'application de la loi (on l'appellera taux légal ou taux corrigé).

Tableau 13 : Mise en œuvre de l'obligation d'emploi par les établissements lorrains (2005)

	Nombre d'unités bénéficiaires			Taux légal de mise en oeuvre
	Attendues	Déclarées	Corrigées	
	1	2	3	
Meurthe et Moselle	3 758	4 964	3 650	97%
Meuse	625	874	610	98%
Moselle	6 185	7360	5 984	97%
Vosges	2 362	3316	2 267	96%
Lorraine	12 930	16514	12 512	97%

Au-delà de l'appréciation de la mise en œuvre de l'obligation d'emploi, on peut calculer le **taux "d'unités bénéficiaires"**, en additionnant les différentes unités obtenues en fonction des modalités de mise en œuvre. C'est ce taux qui est pris en compte pour l'appréciation de l'application de la loi.

En appliquant la distinction et la procédure de calcul décrites plus haut, on s'aperçoit que des établissements affichent un nombre d'unités bénéficiaires supérieur à ce qui est attendu par la loi. Mais, dès lors qu'on applique la correction proposée, le nombre corrigé est légèrement inférieur à ce qui est attendu.

Tableau 14 : Taux corrigé d'unités bénéficiaires (toutes modalités confondues)

	2002	2003	2004	2005
Meurthe-et-Moselle	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%
Meuse	5,2%	5,2%	5,3%	5,2%
Moselle	5,2%	5,2%	5,3%	5,3%
Vosges	5,3%	5,3%	5,3%	5,1%
Lorraine	5,2%	5,2%	5,3%	5,2%

Le taux d'unités bénéficiaires reste constant au cours de la période 2002 à 2005 et ce quel que soit les départements. Il oscille entre 5,1 % et 5,3 %. Il n'est guère éloigné de ce qui est attendu, compte tenu des arrondis, à savoir 5,4 %.

Indépendamment de la mesure du respect de la loi, il importe d'observer le taux d'emploi de personnes handicapées, sans prendre en compte les autres modalités de mise en œuvre.

Le premier indicateur retenu est le taux déclaré d'emploi UBTH. Il mesure le nombre de bénéficiaires employés majoré des unités supplémentaires qui leur sont attribuées en fonction de leur âge, de l'importance de leur handicap, de leur formation ou de leur placement antérieur. Les UBTH sont rapportées à l'effectif salarié des établissements assujettis déduction faite des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières.

Tableau 15 : Evolution du taux déclaré d'emploi UBTH - Hors HBL

	2002	2003	2004	2005
Meurthe-et-Moselle	5,2%	5,4%	5,5%	5,5%
Meuse	6,0%	5,9%	5,8%	6,9%
Moselle	4,3%	4,3%	4,5%	4,7%
Vosges	6,4%	6,3%	6,5%	6,7%
Lorraine	5,1%	5,1%	5,3%	5,4%

Il faut bien prendre en compte qu'il s'agit là du taux déclaré par les établissements. Or certains d'entre eux déclarent plus d'UBTH que ce qui est imposé par la loi. Mais autant la correction est possible lorsqu'il s'agit du taux d'unités bénéficiaires, toutes modalités confondues, il est plus difficile de le faire lorsqu'on n'observe que les UBTH. En effet, les établissements qui en déclarent en surnombre, déclarent également d'autres modalités de mise en œuvre. Il est donc délicat de procéder à une correction sur une seule de ces variables au détriment des autres.

Le taux d'UBTH varie sensiblement en fonction des secteurs d'activité. En 2005, c'est l'industrie de l'automobile qui affiche le taux le plus élevé (5,9 %) et le secteur des postes et télécommunications le taux le plus bas (3,5 %). Il faut toutefois préciser que le secteur des postes et télécommunications, pour les DOETH, ne concerne pas l'exploitant public qu'est La Poste ni France Télécom, mais les opérateurs privés. (La Poste est un établissement public qui ne relève pas de la DOETH et France Télécom regroupe ses déclarations au niveau de la DDTEFP de son siège social). [Voir tableau page suivante].

La taille de l'établissement est un facteur influençant le respect de la loi. En effet, on constate que les établissements de plus de 200 salariés connaissent les taux d'emploi d'UBTH les plus élevés (5,7 %). Par contre, en deçà d'un seuil de 50 salariés, le taux est de 4,1 %.

Tableau 16 : Taux d'emploi d'UBTH par taille d'effectifs des établissements

Effectifs	Nombre d'établissements	Taux
20-49	294	4,1%
50-99	264	5,1%
100-200	1639	5,5%
200+	599	5,7%
Total	2 796	5,4%

**Tableau 17 : Taux d'emploi d'UBTH par secteur d'activité par ordre décroissant
(Lorraine 2005)**

Industrie automobile	5,9%
Métallurgie	5,9%
Industrie du tabac	5,8%
Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	5,8%
Industrie du cuir et de la chaussure	5,8%
Recherche et développement	5,7%
Fabrication d'autres matériels de transport	5,6%
Fabrication de machines et appareils électriques	5,6%
Transports terrestres	5,6%
Industrie du caoutchouc et des plastiques	5,6%
Fabrication de meubles, industries diverses	5,6%
Administration publique	5,5%
Location sans opérateur	5,5%
Fabrication de machines et équipements	5,5%
Industries alimentaires	5,5%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	5,5%
Industrie chimique	5,4%
Services personnels	5,4%
Edition, imprimerie, reproduction	5,4%
Travail des métaux	5,3%
Industrie textile	5,3%
Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	5,3%
Autres industries extractives	5,3%
Industrie du papier et du carton	5,2%
Intermédiation financière	5,2%
Activités immobilières	5,2%
Services fournis principalement aux entreprises	5,2%
Services auxiliaires des transports	5,1%
Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	5,1%
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	5,0%
Assainissement, voirie et gestion des déchets	5,0%
Assurance	4,9%
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	4,9%
Santé et action sociale	4,9%
Agriculture, chasse, services annexes	4,9%
Récupération	4,9%
Commerce de gros et intermédiaires du commerce	4,9%
Industrie de l'habillement et des fourrures	4,9%
Activités informatiques	4,8%
Construction	4,8%
Captage, traitement et distribution d'eau	4,7%
Commerce et réparation automobile	4,7%
Activités récréatives, culturelles et sportives	4,4%
Education	4,3%
Auxiliaires financiers et d'assurance	4,2%
Hôtels et restaurants	4,1%
Activités associatives	4,1%
Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur	4,0%
Postes et télécommunications	3,5%
Total	5,4%

L'obligation d'emploi par secteur d'activité

L'analyse de l'acquittement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés par secteur d'activité doit tenir compte du statut des établissements concernés. Le dispositif DOETH (Déclaration de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ne concerne que les entreprises privées et les établissements publics et commerciaux.

L'Etat et les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, sont assujettis à l'obligation d'emploi. Mais le contrôle de l'application de la loi se fait selon d'autres modalités que la DOETH. L'application de la loi fait l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux comités techniques paritaires ou aux instances en tenant lieu ainsi qu'aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. Les administrations et établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales ne sont donc pas pris en compte dans les statistiques publiées dans ce rapport.

Cette remarque concerne notamment les activités regroupées dans les nomenclatures éducation, santé et action sociale, administration publique.

La catégorie "**éducation**" concerne ici les établissements d'enseignement privés et les organismes de formation permanente privés (y compris l'AFPA). Elle ne comprend pas les établissements publics de l'Education Nationale.

La catégorie "**santé et action sociale**" regroupe, ici, les établissements et services de droit privé qu'ils aient un statut associatif à but non lucratif ou commercial (cliniques privées). Les établissements publics hospitaliers et les services sociaux dépendant des communes ou des conseils généraux ne sont pas concernés par la DOETH.

La rubrique "**administration publique**" ne s'applique ici qu'aux établissements de sécurité sociale obligatoire : activités relevant des régimes généraux (régime général, UNEDIC), particuliers (salariés agricoles, mineurs), complémentaires (AGIRC, ARRCO), des non salariés (CANAM, ORGANIC, CANCAVA). Ces établissements sont soumis à la DOETH car ils sont de droit privé. Les administrations publiques relevant de l'Etat ou des collectivités territoriales ne relèvent pas de la DOETH.

La nomenclature "**Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur**" comprend les établissements publics et commerciaux que sont EDF et GDF, les régies municipales d'électricité et les entreprises privées qui interviennent dans la gestion des énergies et la production-distribution de chaleur.

Le secteur des "**Postes et télécommunications**" ne concerne pas l'exploitant public qu'est La Poste ni France Télécom, mais les opérateurs privés. La Poste est un établissement public qui ne relève pas de la DOETH et France Télécom regroupe ses déclarations au niveau de la DDTEFP de son siège social.

IV - Le taux d'emploi réel de personnes handicapées

Le taux d'emploi d'UBTH ne renseigne pas sur le taux d'emploi réel de personnes handicapées réalisé dans le cadre de la loi. Ce premier indicateur tient compte de l'ensemble des modalités de mise en œuvre de l'obligation qui ne relèvent pas toujours de l'emploi direct et, lorsqu'il en relève, on dénombre non pas des personnes physiques mais des unités bénéficiaires. Il importe donc aussi de connaître le taux d'emploi direct de personnes physiques sans tenir compte des unités bénéficiaires qui varient en fonction des caractéristiques du handicap.

Ne permettant pas de connaître le pourcentage de personnes handicapées physiques employées, le taux d'emploi UBTH est complété par le taux d'emploi réel de travailleurs handicapés. Ce dernier taux rapporte le nombre de bénéficiaires à l'effectif total des établissements assujettis, les deux effectifs étant calculés en équivalent-temps plein.

Tableau 18 : Nombre de travailleurs handicapés employés par les établissements

	2002	2003	2004	2005
Meurthe-et-Moselle	2 723	2 735	2 788	2 861
Meuse	766	745	699	646
Moselle	5 240	5 453	4 244	4 253
<i>Moselle hors HBL</i>	4 151	4 186	4 244	4 253
Vosges	2 165	2 102	2 149	2 065
Lorraine	10 894	11 035	9 880	9 825
<i>Lorraine hors HBL</i>	9 805	9 768	9 880	9 825

Le nombre de salariés employés et déclarés au titre de l'obligation d'emploi varie de près de 10 900 en 2002 à un peu plus de 9 800 en 2005. En rapportant ces nombres à l'effectif total des établissements, on obtient un taux d'emploi variant de 4 % à 3,7 % selon les années considérées. On remarquera que c'est en Meuse que l'on observe les taux les plus élevés.

Tableau 19 : Taux réel d'emploi de travailleurs handicapés

	2002	2003	2004	2005
Meurthe-et-Moselle	3,5%	3,7%	3,8%	3,9%
Meuse	4,5%	4,5%	4,6%	5,2%
Moselle	4,1%	4,0%	3,3%	3,4%
<i>Moselle hors HBL</i>	3,5%	3,2%	3,3%	3,4%
Vosges	4,1%	4,0%	3,3%	3,4%
Lorraine	4,0%	4,0%	3,7%	3,8%
<i>Lorraine hors HBL</i>	3,7%	3,6%	3,7%	3,8%

En 2005, le taux d'emploi d'UBTH est de 5,4 % en s'appuyant sur le nombre d'unités bénéficiaires calculé en fonction des majorations d'unités de décompte accordées à certaines catégories de bénéficiaires. Mais dès lors que l'on ne compte plus que les personnes physiques effectivement employées, le taux d'emploi passe à 3,8 %.

Avec cet indicateur qui concerne les personnes et non plus un calcul théorique, l'ordre des secteurs d'activité présentant les taux les plus élevés est différent du précédent calculé pour la mise en œuvre de la loi. En taux d'emploi de personnes handicapées, c'est la sylviculture et l'exploitation forestière qui arrivent en tête du classement avec 9,3 %. Les activités informatiques sont placées en dernier avec un maigre 1,1 %. Ce sont les établissements de plus de 200 salariés qui emploient proportionnellement le plus de personnes handicapées.

Tableau 20 : Taux réel d'emploi de salariés handicapés par taille d'effectifs des établissements (Lorraine 2005)

Effectifs	Nombre de salariés TH	Taux d'emploi
20-49	1 718	3,3%
50-99	1 522	3,6%
100-200	1 428	3,5%
200+	5 157	4,2%
Total	9 825	3,8%

Tableau 21 : Taux réel d'emploi de personnes handicapées par secteur d'activité
Par ordre décroissant (Lorraine 2005)

Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	9,3%
Métallurgie	5,7%
Fabrication de meubles, industries diverses	5,7%
Santé et action sociale	5,2%
Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	5,1%
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	4,9%
Travail des métaux	4,9%
Industrie textile	4,6%
Industrie automobile	4,3%
Activités immobilières	4,2%
Fabrication de machines et équipements	4,1%
Administration publique	4,1%
Autres industries extractives	4,1%
Education	4,0%
Industrie du papier et du carton	3,9%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	3,9%
Industrie de l'habillement et des fourrures	3,9%
Industrie du cuir et de la chaussure	3,8%
Ensemble	3,8%
Services fournis principalement aux entreprises	3,8%
Industries alimentaires	3,8%
Industrie du caoutchouc et des plastiques	3,8%
Services auxiliaires des transports	3,7%
Location sans opérateur	3,6%
Fabrication de machines et appareils électriques	3,4%
Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	3,4%
Industrie chimique	3,4%
Fabrication d'autres matériels de transport	3,3%
Intermédiation financière	3,3%
Industrie du tabac	3,2%
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	3,2%
Récupération	3,1%
Services personnels	3,0%
Assainissement, voirie et gestion des déchets	2,8%
Construction	2,8%
Captage, traitement et distribution d'eau	2,7%
Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur	2,6%
Transports terrestres	2,6%
Recherche et développement	2,6%
Commerce et réparation automobile	2,4%
Activités associatives	2,4%
Edition, imprimerie, reproduction	2,4%
Agriculture, chasse, services annexes	2,3%
Hôtels et restaurants	2,1%
Postes et télécommunications	2,0%
Commerce de gros et intermédiaires du commerce	1,9%
Activités récréatives, culturelles et sportives	1,6%
Assurance	1,5%
Auxiliaires financiers et d'assurance	1,3%
Activités informatiques	1,1%

Troisième partie :

Les bénéficiaires d'un emploi direct

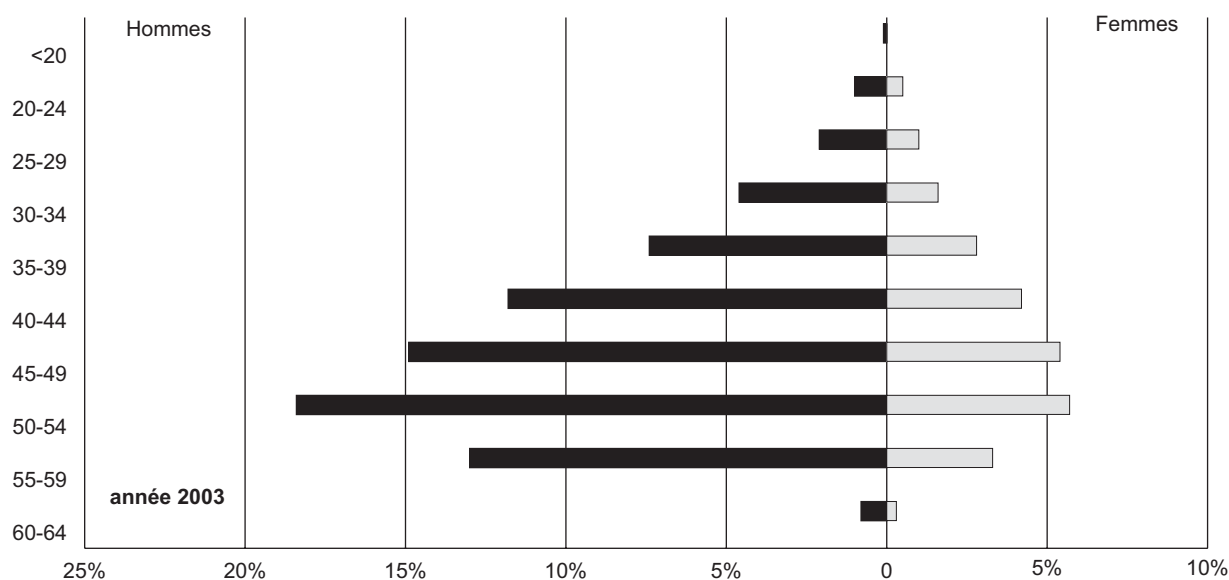


I - Une population plus masculine et plutôt âgée

En 2005, comme pour les années précédentes, les hommes sont très largement majoritaires parmi les personnes employées au titre de l'obligation d'emploi. Leur plus forte présence dans les métiers présentant des risques d'accident du travail explique en partie cette surreprésentation masculine. Mais cette explication n'est pas exclusive. La proportion des moins de 25 ans est relativement faible (2 %), alors que celle des plus de 50 ans recouvre près de 40 %. Cette différence entre les deux classes d'âge extrêmes s'explique par le fait qu'une bonne partie des handicaps survient au cours de la vie.

La pyramide des âges établie par groupe d'âge quinquennal illustre bien ce phénomène. Le graphique montre en effet une pyramide inversée avec des effectifs qui croissent en fonction de l'âge. La classe d'âge modale est celle des 50-54 ans, tant chez les hommes que chez les femmes. A partir de 55 ans, les effectifs baissent tout en restant toujours en nombre supérieur par rapport aux classes d'âges de moins de 40 ans.

Graphique 1 : Pyramide des âges des travailleurs handicapés employés en 2003



La pyramide des âges a été établie pour l'année 2003 en raison de l'importance numérique des non-réponses à la variable sexe pour les années postérieures.

Tableau 22 : Répartition par classe d'âge et par sexe des travailleurs handicapés employés au 31 décembre 2003

Age	Hommes	Femmes	Sexe NR	H et F
<20 ans	0,1%	-	-	0,1%
20-24 ans	1,0%	0,5%	-	1,5%
25-29 ans	2,1%	1,0%	-	3,2%
30-34 ans	4,6%	1,6%	0,1%	6,3%
35-39 ans	7,4%	2,8%	0,1%	10,3%
40-44 ans	11,8%	4,2%	0,1%	16,2%
45-49 ans	14,9%	5,4%	0,1%	20,5%
50-54 ans	18,4%	5,7%	0,2%	24,4%
55-59 ans	13,0%	3,3%	0,1%	16,5%
60-64 ans	0,8%	0,3%	-	1,1%
Total	74,2%	25,0%	0,8%	100,0%

Sexe NR : sexe non renseigné

On n'observe pas de différences significatives entre les départements pour la moyenne d'âge des salariés handicapés qui, pour l'ensemble de la Lorraine, augmente chaque année de 2 mois en moyenne lorsqu'on exclue les salariés des HBL. En 2002, elle était de 45,7 ans. En 2005, elle est passée à 46,6.

II - Une ancienneté dans les établissements plutôt élevée

Cette constance de la moyenne d'âge s'explique, pour partie, par l'ancienneté des salariés handicapés dans les établissements qui les emploient. Hors HBL, l'ancienneté est en moyenne de 17,8 ans pour la Lorraine. En 2002, elle était de 17,6 ans. Pour les établissements relevant des HBL, elle était plus élevée : 23,4 ans en 2002 et 24,1 ans en 2003.

Graphique 2 : Répartition des salariés handicapés en fonction de leur sexe et de leur ancienneté dans l'établissement (Lorraine 2003 - Hors HBL)

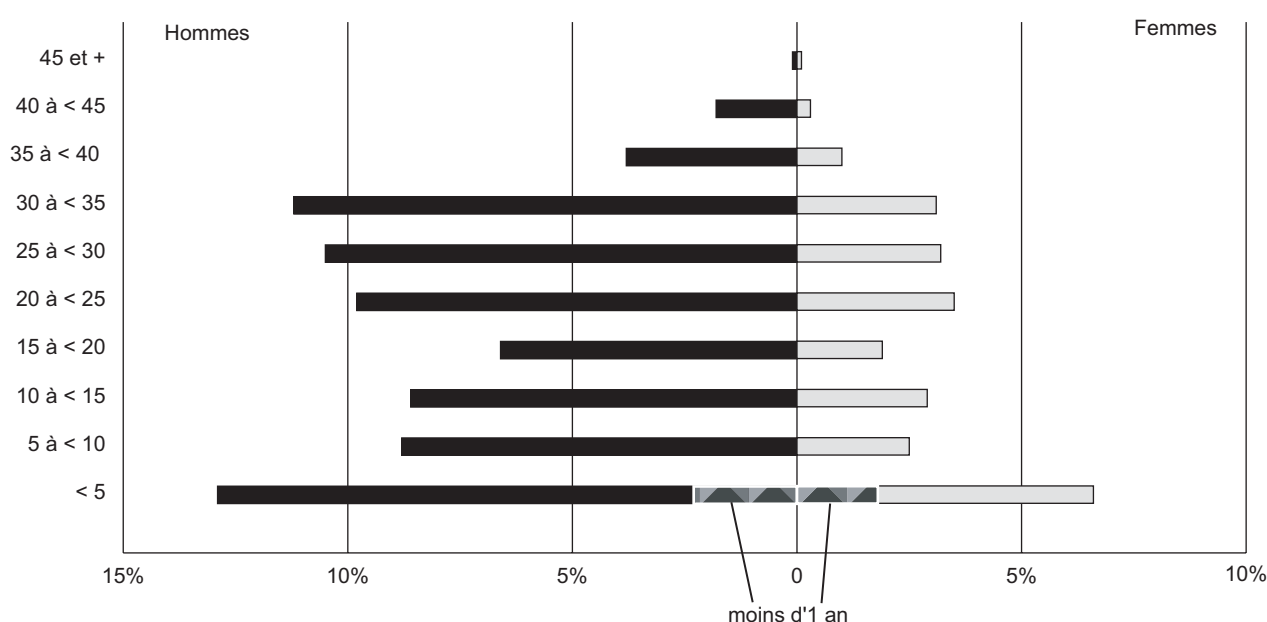


Tableau 23 : Répartition des salariés handicapés en fonction de leur ancienneté dans l'établissement (Lorraine - Hors HBL)

	2003			2004	2005
	Hommes	Femmes	H et F*	H et F	H et F
Moins d'1 an	2,3%	1,8%	4,2%	4,7%	5,1%
De 1 à < 5 ans	10,6%	4,8%	15,6%	15,4%	14,3%
5 à < 10 ans	8,8%	2,5%	11,3%	12,5%	13,8%
10 à < 15 ans	8,6%	2,9%	11,5%	11,2%	10,2%
15 à < 20 ans	6,6%	1,9%	8,5%	9,3%	10,7%
20 à < 25 ans	9,8%	3,5%	13,3%	11,3%	10,4%
25 à < 30 ans	10,5%	3,2%	13,9%	13,4%	14,1%
30 à < 35 ans	11,2%	3,1%	14,4%	14,1%	12,7%
35 à < 40 ans	3,8%	1,0%	4,9%	5,6%	6,4%
40 à < 45 ans	1,8%	0,3%	2,1%	2,4%	2,1%
45 ans et +	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%
Total	74,2%	25,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Le total "hommes et femmes" de 2003 intègre les personnes dont le sexe n'est pas connu, c'est pourquoi il peut être supérieur à la simple addition hommes + femmes.

III - De faibles taux de nouvelle embauche

Les nouvelles embauches de salariés handicapés représentent chaque année de 4 à 5 % de l'ensemble des travailleurs handicapés, soit de 400 à 500 par an.

Tableau 24 : Les nouvelles embauches annuelles de travailleurs handicapés (Lorraine hors HBL)

	2002	2003	2004	2005
Nombre	443	408	463	502
Proportion par rapport aux TH (1)	4,5%	4,2%	4,7%	5,1%
Taux d'embauche (2)	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Taux d'emploi de TH (3) - Rappel	3,7%	3,6%	3,7%	3,8%

(1) Proportion de salariés handicapés embauchés au cours de l'année par rapport au nombre total de salariés handicapés employés

(2) Taux d'embauche = Proportion de salariés handicapés embauchés au cours de l'année par rapport au nombre total de salariés des établissements

(3) Taux d'emploi de TH = Proportion de salariés handicapés employés par rapport au nombre total de salariés des établissements

Le taux d'embauche annuel de salariés handicapés reste relativement faible : 0,2 %. On observe toutefois une progression de ces embauches depuis 2004 et 2005.

IV - Une grande majorité de CDI, mais les CDD sont en progression

Neuf fois sur dix, les salariés handicapés sont employés avec un contrat à durée indéterminée. On observe toutefois une augmentation du nombre de contrats à durée déterminée : + 14 % entre 2002 et 2005.

Tableau 25 : Répartition des salariés handicapés en fonction de la nature de leur contrat de travail Lorraine (hors HBL)

	Contrat	2002	2003	2004	2005
Nombre	CDD	384	379	414	438
	CDI	9 332	9 340	9 372	9 324
	Inconnu	89	49	94	63
	Total	9 805	9 768	9 880	9 825

Proportion	CDD	3,9%	3,9%	4,2%	4,5%
	CDI	95,2%	95,6%	94,9%	94,9%
	Inconnu	0,9%	0,5%	1,0%	0,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Proportion	CDD	100	99	108	114
	CDI	100	100	100	100
	Inconnu	100	55	106	71
	Total	100	100	100	100

V - Une population de travailleurs handicapés à dominante ouvrière

Tableau 26 : Qualifications des personnes handicapées (Lorraine 2005)

PCS	Intitulé	Part
	Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	0,1 %
23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (salariés de leur entreprise)	0,1%
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	2,7%
34	Professeurs, professions scientifiques	0,3%
35	Professions de l'information, des arts et des spectacles	0,1%
37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	1,2%
38	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	1,1%
	Professions intermédiaires	14,8%
42	Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées	0,4%
43	Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1,8%
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	3,0%
47	Techniciens (sauf techniciens tertiaires)	5,4%
48	Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue)	4,2%
	Employés	23,4%
52	Employés civils et agents de service de la fonction publique	4,4%
53	Agents de surveillance	0,9%
54	Employés administratifs d'entreprise	10,5%
55	Employés de commerce	5,3%
56	Personnels des services directs aux particuliers	2,3%
	Ouvriers	59,0%
62	Ouvriers qualifiés de type industriel	26,7%
63	Ouvriers qualifiés de type artisanal	4,3%
64	Chauffeurs	1,9%
65	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	5,4%
67	Ouvriers non qualifiés de type industriel	14,4%
68	Ouvriers non qualifiés de type artisanal	6,1%
69	Ouvriers agricoles et assimilés	0,2%
	Total	100,0%

La catégorie socioprofessionnelle la plus représentée parmi les salariés handicapés est celle d'ouvrier (59 %) et plus particulièrement celle d'ouvriers qualifiés de type industriel (26,7%) et celle d'ouvriers non-qualifiés de type industriel (14,4%).

VI - Une majorité de travailleurs handicapés relevant de la COTOREP

Quelle que soit l'année considérée, entre 2002 et 2005, les salariés handicapés relèvent, dans la majorité des cas, de la catégorie "reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la COTOREP". Cette catégorie de bénéficiaires de la loi est en progression constante. En 2005, on en dénombrait pour l'ensemble de la Lorraine, hors HBL, 6 278. Ce nombre est en progression de 11 % par rapport à 2002.

Si on observe la proportion des salariés relevant de la COTOREP dans l'ensemble des travailleurs handicapés, celle-ci est passée de 57,5 % en 2002 à près de 64 % en 2005 (hors HBL). Cette progression en proportion est certes liée à l'augmentation en valeur absolue du nombre de bénéficiaires de la reconnaissance de travailleurs handicapés par la COTOREP, mais aussi à la baisse du nombre de bénéficiaires relevant d'autres catégories.

C'est d'abord le nombre des bénéficiaires victimes d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui a fortement baissé au cours de ces quatre dernières années (hors HBL). En 2002, cette catégorie regroupait 3 495 salariés, soit 35,6 % de l'ensemble des salariés handicapés employés. En 2005, ce nombre est passé à 2 844, soit une baisse de 19 %, et ne représentait plus que près de 29 % de l'ensemble.

D'autres catégories comme les mutilés de guerre et les bénéficiaires assimilés aux mutilés de guerre ont également connu une baisse. Mais celle-ci est structurellement moins importante, car ces catégories ne représentent dans le total que 1,2 % à 1,5 % pour les mutilés de guerre et moins de 1 % pour les assimilés.

Le nombre des invalides pensionnés, 478 en 2002 et 555 en 2005, est en progression de 16 % sur les quatre années. Mais dans l'ensemble des salariés handicapés, cette catégorie ne représente que 5 à 5,6 %.

Dans le cas des HBL, qui ont été écartées de l'analyse précédente en raison de leur fermeture définitive en 2004, les salariés relevant de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés étaient exclusivement (en 2002) ou presque exclusivement (en 2003) des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Tableau 27 : Répartition des salariés handicapés en fonction de leur caractéristique d'inclusion parmi les bénéficiaires de la loi de 1987 - Lorraine hors HBL

Nombre		2002	2003	2004	2005
		Cotorep	5 642	5 845	6 193
	IPP *	3 495	3 247	3 023	2 844
	Invalides pensionnés	478	492	503	555
	Mutilés de guerre	123	143	125	118
	Assimilés mutilés	67	41	36	30
	Total	9 805	9 768	9 880	9 825

Proportion		2002	2003	2004	2005
		Cotorep	57,5%	59,8%	62,7%
	IPP *	35,6%	33,2%	30,6%	28,9%
	Invalides pensionnés	4,9%	5,0%	5,1%	5,6%
	Mutilés de guerre	1,3%	1,5%	1,3%	1,2%
	Assimilés mutilés	0,7%	0,4%	0,4%	0,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

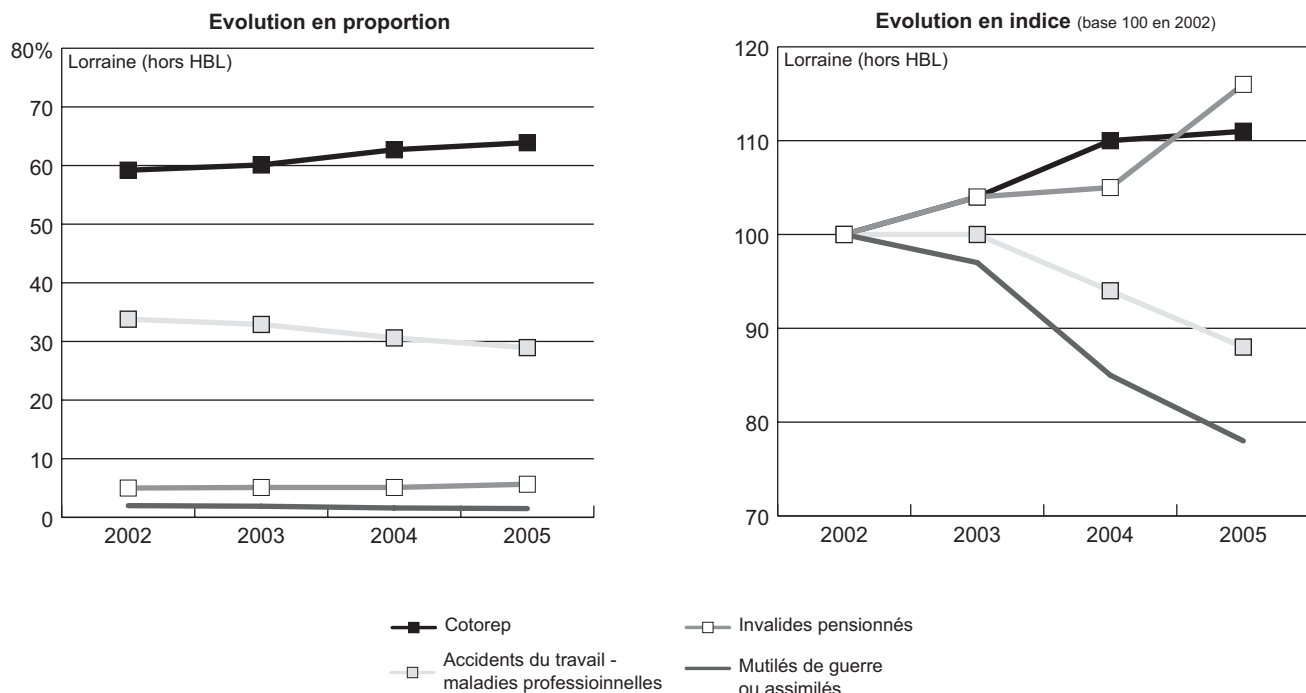
Evolution en indice		2002	2003	2004	2005
		Cotorep	100	104	110
	IPP *	100	93	86	81
	Invalides pensionnés	100	103	105	116
	Mutilés de guerre	100	116	102	96
	Assimilés mutilés	100	61	54	45
	Total	100	100	101	100

* IPP = incapacité permanente partielle reconnue aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Tableau 28 : Houillères du Bassin de Lorraine

Nombre		2002	2003
		Cotorep	/
	IPP	1 089	1 261
	Autres	/	3
	Total	1 089	1 264

Graphiques 3 et 4 : Évolution en proportion et en indice des différentes catégories de bénéficiaires

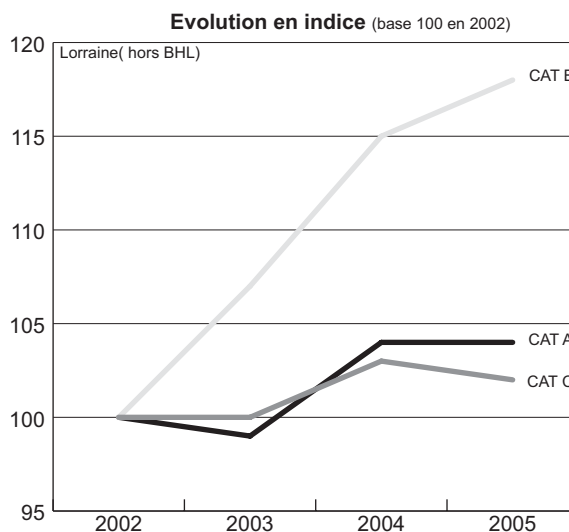
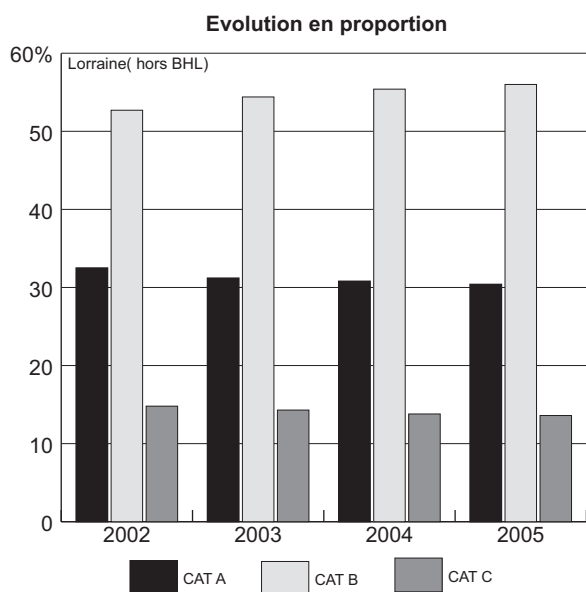


Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP peuvent être valorisés d'unités ou de demi-unités supplémentaires selon la gravité de leur handicap. Ainsi chaque salarié reconnu handicapé de catégorie A vaut 1 unité. S'il est reconnu handicapé de catégorie B, la valorisation lui attribue 1,5 unités et 2,5 unités s'il est de catégorie C. Cette distinction permet de mieux connaître le profil des personnes handicapées employées au titre de la loi de 1987.

Tableau 29 : Évolution du nombre, des proportions et en indice des bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP - Lorraine (hors HBL)

		2002	2003	2004	2005
		Nombre			
	CAT A	1 836	1 826	1 909	1 911
	CAT B	2 972	3 181	3 429	3 516
	CAT C	834	838	855	851
	Total	5 642	5 845	6 193	6 278
% par rapport à l'ensemble COTOREP	CAT A	32,5%	31,2%	30,8%	30,4%
	CAT B	52,7%	54,4%	55,4%	56,0%
	CAT C	14,8%	14,3%	13,8%	13,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% par rapport à l'ensemble des salariés handicapés	CAT A	18,7%	18,7%	19,3%	19,5%
	CAT B	30,3%	32,6%	34,7%	35,8%
	CAT C	8,5%	8,6%	8,7%	8,7%
	Total	57,5%	59,8%	62,7%	63,9%
Evolution en indice	CAT A	100	99	104	104
	CAT B	100	107	115	118
	CAT C	100	100	103	102
	Total	100	104	110	111

Graphiques 5 et 6 : Évolution en proportion et en indice des bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP - Lorraine (hors HBL)



L'évolution en proportion est calculée par rapport à l'ensemble des salariés handicapés reconnus par la COTOREP

Rappelons, pour mémoire, que la catégorie A correspond à un handicap léger ou temporaire, la catégorie B à un handicap modéré et durable et la catégorie C à un handicap grave et définitif, ou nécessitant un aménagement important du poste de travail.

La catégorie la plus fréquente parmi les salariés handicapés (hors HBL) est celle qui correspond à un handicap modéré et durable (B). Elle regroupe globalement autour d'un tiers des salariés relevant de loi sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées (30,3 % en 2002 et 35,8 % en 2005). Le nombre de salariés relevant de cette catégorie est en progression constante entre 2002 et 2005 : + 18 % en 2005 par rapport à 2002. Alors que le nombre de personnes présentant un handicap grave ou définitif (catégorie C) reste globalement stable d'une année sur l'autre (de 8,5 % à 8,7 % de l'ensemble des salariés handicapés).

La plus forte prévalence de personnes handicapées de catégorie B ne doit pas pour autant être interprétée comme une propension plus importante des employeurs à préférer cette catégorie de gravité du handicap. En effet, les statistiques sur le fonctionnement des COTOREP montrent que la catégorie B correspond à près de la moitié des décisions annuelles de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (premières demandes et renouvellements). La plus forte prévalence de la catégorie B parmi les salariés handicapés relevant de la COTOREP correspond donc à l'état du marché du travail pour les personnes handicapées (voir tableau 30 page suivante).

Cette comparaison entre la catégorie de gravité du handicap parmi les salariés handicapés et les décisions de qualification de la COTOREP montre également une sous-représentation de la catégorie C parmi les emplois de personnes handicapés dans les établissements. Mais cette comparaison, pour intéressante qu'elle soit, n'est pas des plus pertinentes dans la mesure où les personnes handicapées de catégorie C sont davantage orientées en milieu protégé.

Tableau 30 : Comparaison entre la gravité du handicap des salariés handicapés employés au titre de la loi de 1987 et les décisions de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé prononcées par les COTOREP - Lorraine 2002 et 2005

	2002		2005	
	Salariés employés (Loi 1987)	Décisions RQTH Cotorep	Salariés employés (loi 1987)	Décisions RQTH Cotorep
CAT A	32,5%	23,6 %	30,8%	25,0 %
CAT B	52,7%	47,7 %	55,4%	49,7 %
CAT C	14,8%	28,7 %	13,8%	25,2 %
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Nombre	5 642	9 019	6 278	10 685

Décisions RQTH = Décisions de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par les COTOREP (premières demandes et renouvellements). Source : DREES, "L'activité des Cotorep en 2002" (Série Statistiques, n° 59, décembre 2003), "L'activité des Cotorep en 2005" (Série statistiques, n° 101, juillet 2006)

Le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) est déterminé, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, par le médecin conseil de la caisse de sécurité sociale au cours d'un contrôle. Ce taux est arrêté en fonction des séquelles décelées et du barème d'invalidité en accident du travail qui prend en compte plusieurs facteurs tels que la nature du handicap, l'état général de l'accidenté, son âge, ses capacités physiques et mentales, ses aptitudes et qualifications professionnelles. Dans le cas de deux accidents qui surviendraient de manière successive et ceci depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000, les deux taux d'IPP sont additionnés.

Pour la mise en œuvre de l'obligation d'emploi, les personnes victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient chacune de 1,5 unité si leur taux d'incapacité permanente est situé dans une valeur allant de 66,66 % à 85 %. Celles qui ont une IPP supérieure à 85 % sont comptabilisées à 2,5 unités. Celles ayant une IPP située entre 10 % et 66,66 % valent une unité.

Le nombre des bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés employés au titre de la loi de 1987 a fortement diminué entre 2002 et 2005 (hors HBL) : - 19 %. Cette catégorie de bénéficiaires de la loi représente, en 2005, près de 29 % de l'ensemble des salariés handicapés. Ce sont ceux qui ont une IPP comprise entre 10 % et moins de 30 % qui sont proportionnellement les plus nombreux.

Pour l'année 2005, en s'appuyant sur le nombre de rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle versées au 31 décembre par le régime général de sécurité sociale, on peut estimer que 7,5 % de ces bénéficiaires en population générale ont un emploi au titre la loi de 1987 dans les établissements déclarant leur DOETH en Lorraine. Ce taux doit toutefois être pris avec précaution dans la mesure où les données lorraines sur les DOETH ne portent pas sur l'ensemble des établissements assujettis dans la région, mais uniquement sur ceux dont le siège social se situe en Lorraine.

En dépit de cette réserve méthodologique, on peut néanmoins constater que le taux d'emploi, en 2005, est plus élevé pour les bénéficiaires d'une IPP de 10 % à moins de 20 % : 1 857 salariés handicapés correspondent à cette catégorie pour 18 395 bénéficiaires de la même catégorie en population générale, soit un taux de 10,1 %.

La catégorisation utilisée dans le tableau précédent, si elle permet une comparaison avec les bénéficiaires d'une IPP en population générale, rend mal compte de la valorisation d'unités supplémentaires en fonction de la gravité du handicap pour les seuils d'IPP de 66,66 % à 85 %. C'est pourquoi l'information est reprise dans le tableau suivant en respectant ces seuils.

Tableau 31 : Les bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés employés au titre de l'obligation d'emploi et comparaison avec le nombre de bénéficiaires d'une IPP en population générale (régime général de sécurité sociale) - Lorraine (hors HBL)

	A - Bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés (Loi de 1987)				B - Bénéficiaires d'une IPP en population générale*	
Taux d'IPP	2002	2003	2004	2005	2005	2005 A/B
10% à <20%	2 227	2 089	1 963	1 857	18 395	10,1%
20% à < 30%	626	568	533	512	8 646	5,9%
30% à < 40%	326	271	233	226	4 405	5,1%
40% à < 50%	140	132	115	96	2 108	4,6%
50% ou +	176	187	179	153	4 589	3,3%
Total	3 495	3 247	3 023	2 844	38 143	7,5%
Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des bénéficiaires d'une IPP						
10% à < 20%	63,7%	64,3%	64,9%	65,3%	48,2%	
20% à < 30%	17,9%	17,5%	17,6%	18,0%	22,7%	
30% à < 40%	9,3%	8,3%	7,7%	7,9%	11,5%	
40% à < 50%	4,0%	4,1%	3,8%	3,4%	5,5%	
50% ou +	5,0%	5,8%	5,9%	5,4%	12,0%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des salariés handicapés employés						
10% à < 20%	22,7%	21,4%	19,9%	18,9%		
20% à < 30%	6,4%	5,8%	5,4%	5,2%		
30% à < 40%	3,3%	2,8%	2,4%	2,3%		
40% à < 50%	1,4%	1,4%	1,2%	1,0%		
50% ou +	1,8%	1,9%	1,8%	1,6%		
Total	35,6%	33,2%	30,6%	28,9%		
Evolution en indice						
10% à < 20%	100	94	88	83		
20% à < 30%	100	91	85	82		
30% à < 40%	100	83	71	69		
40% à < 50%	100	94	82	69		
50% ou +	100	106	102	87		
Total	100	93	86	81		

* Source : URCAM Lorraine au 31.12.2005

Tableau 32 : Les bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés employés au titre de l'obligation d'emploi en fonction des seuils de bonification d'unité

Hors HBL

Nombre de bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés (Loi de 1987)

Taux d'IPP	2002	2003	2004	2005
De 10% à < 66,66 %	3415	3158	2931	2759
De 66,66 % à 85 %	71	76	81	73
85 % ou plus	9	13	11	12
Total	3 495	3 247	3 023	2 844

Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des bénéficiaires d'une IPP

	2002	2003	2004	2005
De 10% à < 66,66 %	97,7%	97,3%	97,0%	97,0%
De 66,66 % à 85 %	2,0%	2,3%	2,7%	2,6%
85 % ou plus	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des salariés handicapés employés

	2002	2003	2004	2005
De 10% à < 66,66 %	34,8%	32,3%	29,7%	28,1%
De 66,66 % à 85 %	0,7%	0,8%	0,8%	0,7%
85 % ou plus	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Total	35,6%	33,2%	30,6%	28,9%

HBL

Nombre de bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés (Loi de 1987)

Taux d'IPP	2002	2003	2004	2005
De 10% à < 66,66 %	1079	1255	-	-
De 66,66 % à 85 %	9	5	-	-
85 % ou plus	1	1	-	-
Total	1089	1261	-	-

VII - Une faible mobilité professionnelle du milieu protégé vers le milieu ordinaire

La loi du 10 juillet 1987 favorise-t-elle la mobilité professionnelle des salariés handicapés employés en milieu protégé vers le milieu ordinaire ou encore favorise-t-elle l'emploi de personnes sortant d'un centre de formation professionnelle ? La loi accorde une bonification supplémentaire dans le calcul des unités pour les personnes en provenance de ces filières. Il est donc possible de repérer le nombre de personnes handicapées qui sont concernées.

Tableau 33 : Nombre de personnes handicapées ayant connu un placement antérieur en milieu protégé ou sortant d'un centre de formation professionnelle - Lorraine (hors HBL)

	2002	2003	2004	2005
Atelier protégé (entreprise adaptée)	30	57	60	47
CAT (établissement et service d'aide par le travail)	60	56	71	66
Centre de distribution du travail à domicile CDTD		1		1
IMPRO (Institut Médico-Professionnelle)	52	55	52	63
Centre de formation professionnelle	14	14	17	18
Total	156	183	200	195
Proportion par rapport au nombre de salariés handicapés	1,6%	1,9%	2,0%	2,0%

Le recrutement de personnes handicapées sortant du milieu protégé est peu fréquent tout comme celui des sortants d'un centre de formation professionnelle : de 1,6 % à 2 % par an. Et lorsqu'on observe le type d'établissement qui réalise cet effort, on constate que dans la moitié des cas, pour les quatre années cumulées, ce sont des CAT ou des ateliers protégés qui procèdent à de tels recrutements. Sur les 671 personnes enregistrées entre 2002 et 2005 comme sortant d'un atelier protégé, d'un CAT ou d'un IMPRO, 342 ont été employés par un atelier protégé ou un CAT, soit 51 %.

Tableau 34 : Répartition par secteur d'activité des établissements employant des salariés handicapés sortant du milieu protégé (atelier protégé, CAT, CDTD) ou d'un IMPRO Lorraine (hors HBL) - Cumul 2002-2005

Secteur d'activité	Nombre	Part
Santé et action sociale (Ateliers protégés, CAT)	342	51,0%
Travail des métaux	149	22,2%
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	42	6,3%
Industries alimentaires	22	3,3%
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	14	2,1%
Industrie du caoutchouc et des plastiques	13	1,9%
Services fournis principalement aux entreprises	12	1,8%
Commerce de gros et intermédiaires du commerce	9	1,3%
Fabrication de machines et équipements	8	1,2%
Industrie chimique	8	1,2%
Agriculture, chasse, services annexes	7	1,0%
Activités immobilières	5	0,7%
Assainissement, voirie et gestion des déchets	4	0,6%
Commerce et réparation automobile	4	0,6%
Education	4	0,6%
Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	4	0,6%
Industrie automobile	4	0,6%
Location sans opérateur	4	0,6%
Services auxiliaires des transports	4	0,6%
Transports terrestres	4	0,6%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2	0,3%
Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	2	0,3%
Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur	2	0,3%
Construction	1	0,1%
Services personnels	1	0,1%
Total	671	100,0%

SYNTHESE PAR DEPARTEMENT - ANNEE 2005

Principales caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'embauche

		Meurthe et Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
	Nombre de bénéficiaires	2 861	646	4 253	2 065	9 825
Sexe	Non renseigné	0,0%	0,0%	1,0%	15,8%	3,8%
	Hommes	66,5%	75,2%	71,1%	58,9%	67,5%
	Femmes	33,4%	24,8%	27,9%	25,3%	28,8%
Type contrat	Non renseigné	0,0%	0,3%	0,5%	1,8%	0,6%
	CDI	95,1%	97,1%	95,1%	93,4%	94,9%
	CDD	4,8%	2,6%	4,3%	4,8%	4,5%
Age	Moins de 25 ans	2,4%	0,8%	2,2%	1,4%	2,0%
	De 25 à 50 ans	58,6%	57,9%	59,7%	57,2%	58,7%
	Plus de 50 ans	39,0%	41,3%	38,1%	41,4%	39,3%
	Non renseigné	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Date embauche	Année d'exercice	5,7%	3,4%	5,8%	3,4%	5,1%
	Année précédant l'exercice	4,1%	4,2%	3,6%	3,6%	3,8%
	2 ans et plus avant l'exercice	90,2%	92,4%	90,6%	92,9%	91,1%
	Non renseignée	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Principales caractéristiques des personnes employées au titre de l'obligation d'emploi et reconnues travailleurs handicapés par les COTOREP

		Meurthe et Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
	Nombre de bénéficiaires	2 861	646	4 253	2 065	9 825
	Nombre de bénéficiaires COTOREP	64,9%	65,8%	57,2%	75,8%	63,9%
	dont catégorie A	18,4%	31,7%	18,7%	18,6%	19,5%
	catégorie B	34,8%	28,9%	32,6%	45,8%	35,8%
	catégorie C	11,7%	5,1%	5,8%	11,4%	8,7%
	Accidentés du travail ou maladies professionnelles (IPP)	27,6%	24,6%	33,4%	22,9%	28,9%
	Mutilés de guerre ou assimilés	7,5%	9,6%	9,4%	1,3%	7,2%
	Placements antérieurs en étab. protégés	3,0 %	0,3 %	1,6 %	0,9 %	1,8 %
	<i>dont en Entreprise adaptée</i>	1,1 %	-	0,2 %	0,3 %	0,5 %
	<i>en Service d'aide par le travail</i>	0,9 %	-	0,7 %	0,5 %	0,7 %
	<i>en CDTD</i>	-	-	-	-	-
	<i>en IMPRO</i>	1,0 %	0,3 %	0,7 %	0,1 %	0,6 %
	Présence antérieure en CFP	0,1%	-	0,2%	0,2%	0,2%

CDTD : Centre de Distribution de Travail à Domicile

CFP : Centre de Formation Professionnelle

Conclusion et perspectives d'observation liées aux modifications introduites par la loi de février 2005

La mise en œuvre de la réglementation sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peut être jugée de manière positive, en Lorraine, si l'on observe le taux de réalisation de cette obligation sous ses différentes modalités. En effet, l'objectif légal est atteint à 97 % par les établissements lorrains lorsqu'on tient compte des différentes modalités d'acquittement prévues (emploi direct, sous-traitance avec une structure de travail protégé, contribution à l'AGEFIPH). Si on se limite au seul objectif de l'emploi direct, le taux calculé à partir du nombre de salariés handicapés employés est peut-être moins satisfaisant. Il est de 3,8 % pour l'ensemble de la Lorraine en 2005. Ces résultats doivent être nuancés pour différentes raisons.

La plus importante tient au fait que de nombreux établissements déclarent plus de salariés handicapés que prévu par l'application du coefficient de 6 %. Si cette situation constitue un bénéfice certain pour l'emploi des personnes handicapées, elle biaise les résultats obtenus de manière collective. En effet les déclarations surnuméraires des uns compensent les déficits de déclarations des autres et entrent en compte dans le calcul de la moyenne collective.

Les taux lorrains d'emploi direct de personnes handicapées masquent des disparités importantes entre les secteurs d'activité. Le commerce, les activités financières, les services aux entreprises affichent des taux relativement bas lorsqu'on les compare à la moyenne régionale. A l'inverse, des secteurs comme celui de l'industrie manufacturière connaissent des taux plus élevés. Il est vrai qu'il s'agit aussi des secteurs d'activité les plus exposés aux risques professionnels qui ont mis en œuvre des mesures de maintien au poste de travail, soit avec adaptation du poste, soit par reclassement dans l'entreprise en cas de survenue d'un handicap lié à un accident du travail. Les réticences d'employeurs à l'emploi de personnes handicapées dans certains secteurs d'activité peuvent s'expliquer, en partie, par la méconnaissance de la réalité et de la diversité du handicap, ainsi que des dispositifs d'encouragement à l'embauche ou au maintien dans l'emploi.

Le 11 février 2005 a été promulguée la loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées". Cette nouvelle loi vise à améliorer les droits des personnes handicapées, notamment par la mise en place de mesures destinées à favoriser leur accès à la vie professionnelle. La plupart de ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2006. Elles ont été prises en compte dans la déclaration annuelle 2007 portant sur l'année 2006. La déclaration relative à l'année 2005 (établie en 2006) demeure quant à elle sur les modalités antérieures.

Quelles sont les principales modifications légales qui impacteront l'étude de la mise en œuvre des DOETH et quelle concordance pourra être trouvée avec les séries chronologiques établies avant le 1er janvier 2007 ?

- ✓ La loi maintient l'obligation d'emploi de personnes handicapées pour les établissements employant au moins 20 salariés. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est maintenu à **6 % de l'effectif**.

La valeur de référence pour évaluer les résultats de l'obligation d'emploi reste donc la même. Par contre les outils de mesure pour établir la comparaison avec l'objectif de 6 % et mesurer les écarts changent. Les critères d'inclusion de certaines catégories de salariés ont été modifiés, comme cela est expliqué par la suite.

- ✓ **Deux nouvelles catégories de personnes handicapées** deviennent bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit des titulaires de la carte d'invalidité et des titulaires de l'allocation adulte handicapé (article L 323-3 du code du travail).

En outre, la distinction entre catégorie A, B ou C de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés par la COTOREP n'existe plus. Jusqu'en 2005, les établissements pouvaient compter des unités supplémentaires en fonction de l'importance du handicap des salariés employés. Les personnes handicapées de catégorie A étaient comptés pour 1 unité, ceux de catégorie B pour 1,5 unité et ceux de catégorie C pour 2,5.

A partir de la déclaration portant sur l'année 2006, chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi comptera pour une seule unité s'il a été présent six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelles que soient la nature du contrat de travail et sa durée. Exception : les missions d'intérim et les mises à disposition par une entreprise extérieure. Dans ce cas, les contrats seront pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

La liste nominative des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi a donc été adaptée à cette nouvelle donne en distinguant trois catégories pour les salariés dont le handicap est reconnu par la Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées (instance qui succède désormais à la COTOREP) : RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), AAH, Carte d'invalidité.

Impact sur le système d'information DOETH

Il sera donc possible d'établir une concordance avec les fichiers des années antérieures à 2006 pour raisonner à structure équivalente. La comparaison avec les années antérieures permettra de mesurer l'impact de la loi sur l'emploi des nouveaux bénéficiaires (AAH et Carte d'invalidité) en observant plus particulièrement si ces nouveaux bénéficiaires correspondent à de nouvelles embauches ou s'il s'agit de personnes déjà employées par les établissements mais dont la situation administrative a été actualisée pour répondre aux exigences de la nouvelle loi.

Jusqu'en 2005, le traitement des données permettait de calculer le taux d'emploi des "Unités bénéficiaires de travailleurs handicapés" (UBTH). Il mesurait le nombre de bénéficiaires employés majoré des unités supplémentaires qui leur sont attribuées en fonction de leur âge, de l'importance de leur handicap, de leur formation ou de leur placement antérieur. Les UBTH étaient rapportées à l'effectif salarié des établissements assujettis, déduction faite des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. Cet indicateur ne pourra pas être maintenu compte tenu du changement des modes de calcul.

Cet indicateur, destiné à mesurer l'application de la loi, ne permettait pas de connaître le pourcentage de personnes handicapées physiques employées. C'est pourquoi il était complété par un autre : le taux d'emploi réel de travailleurs handicapés. Ce dernier taux rapporte le nombre de bénéficiaires à l'effectif total des établissements assujettis, les deux effectifs étant calculés en équivalent-temps plein.

Désormais, cet indicateur sera le seul utilisé dans le cadre de l'application de la loi, qui substitue aux UBTH une comptabilisation des personnes handicapées employées en unité seule, à condition qu'elles aient été présentes au moins six mois dans l'établissement durant les douze mois précédents, quelles que soient la nature de leur contrat de travail ou sa durée.

A cet égard, la loi du 11 février 2005 clarifie l'indicateur de taux d'emploi. En effet, le taux d'emploi d'unités bénéficiaires était purement théorique et ne reflétait pas la réalité de l'emploi réel de personnes handicapées. Certes il était complété par le taux d'emploi réel de travailleurs handicapés qui était toujours inférieur au taux d'UBTH. Mais l'utilisation de deux indicateurs ayant des sens différents pouvait porter à confusion pour ceux qui ne connaissaient pas en détail les modalités de construction des UBTH. **Désormais le seul taux d'emploi de travailleurs handicapés sera plus proche de la réalité.**

- ✓ La loi réintègre dans l'effectif de référence les catégories d'emploi nécessitant des **conditions d'aptitudes particulières** CAP (exigences physiques, par exemple), affichant ainsi que l'obligation d'emploi concerne bien tous les postes de l'entreprise.

La distinction entre effectif d'assujettissement (ou T1) et assiette d'assujettissement (T1 - nombre de salariés relevant des ECAP ou T2) n'existe plus. Cela n'aura pas d'incidence sur la continuité des séries chronologiques, dans la mesure où le taux d'UBTH, calculé sur l'assiette d'assujettissement, ne sera plus de mise.

- ✓ **La contribution financière** des entreprises de 20 salariés et plus sera désormais modulée. Certaines personnes, du fait de la lourdeur de leur handicap ou de leur situation vis à vis du marché du travail, pourront faire bénéficier leur employeur d'une minoration de leur contribution. De même, les efforts réalisés par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de personnes handicapées seront pris en considération. Enfin, les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitudes seront modulées de manière à limiter leur impact sur la contribution.

Une majoration de la contribution est prévue dans deux cas :

1. Pour toutes les entreprises, le plafond passe à 600 fois le smic horaire par bénéficiaire non employé, au lieu de 500 précédemment. Cette disposition sera effective à compter du 1er janvier 2006.

2. Une entreprise qui, pendant plus de trois ans, n'aurait fait aucun effort en matière de recrutement direct, de maintien dans l'emploi, de sous-traitance auprès du milieu protégé ou n'aurait pas conclu un accord d'entreprise, verra le montant de sa contribution passer à 1 500 fois le smic horaire par bénéficiaire non employé, soit presque un salaire annuel complet. Cette disposition entrera en application à partir du 1er janvier 2010.

La loi permet aux entreprises de déduire du montant de leur contribution des dépenses supportées directement par elles-mêmes et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou encore l'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées. Ces déductions ne sont pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet. La nature de ces dépenses ainsi que les conditions dans lesquelles elles pourront être déduites sont définies par décret².

Les nouvelles modalités de calcul de la contribution AGEFIPH impacteront le plus la comparaison entre les années d'avant 2006 et celles qui suivront cette date. La contribution sera, en effet, plus élevée pour les établissements n'employant pas ou de manière numériquement insuffisante des travailleurs handicapés. Mais, en même temps, la loi introduit différentes nuances qui permettent de réduire le montant en fonction de plusieurs critères pour les salariés effectivement employés (ECAP, gravité du handicap, maintien en emploi, aménagement de poste de travail, difficultés d'accès à l'emploi d'un travailleur handicapé).

L'Observation des différentes modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, distinguant ce qui relevait de l'emploi direct, du recours à la sous-traitance et de la contribution financière versée à l'AGEFIPH pourra être poursuivie.

Afin d'observer l'impact des nouvelles modalités sur le recours à l'emploi direct, il conviendra de créer de nouveaux indicateurs dont l'opportunité n'apparaissait pas jusque là. Il s'agira plus particulièrement de voir si les modulations introduites par la loi de 2005 pour le calcul de la contribution AGEFIPH ont accru le nombre d'emploi de travailleurs handicapés présentant les caractéristiques de la modulation :

- âge (moins de 26 ans ou plus de 51 ans) ;
- lourdeur du handicap ;
- nouvelles embauches de bénéficiaires chômeurs de longue durée ;
- emploi de bénéficiaires recrutés à la sortie d'une entreprise adaptée (anciennement dénommée atelier protégé) ou d'un service d'aide par le travail (anciennement dénommé CAT).

² l'article D. 323-2-5 du code du travail - Arrêté du 9 février 2006

Principaux changements introduits par la loi du 11 février 2005 sur l'emploi des personnes handicapées

	Principes de la loi 87-507 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées	Principes de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> o Personnes reconnues par la Cotorep o Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec incapacité de travail d'au moins 10 % o Titulaires d'une pension d'invalidité avec réduction des deux tiers o Les mutilés de guerre ou assimilés titulaires d'une pension d'invalidité o Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident durant l'exercice de leur fonction 	Deux autres catégories de bénéficiaires, les titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation adulte handicapée (AAH).
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> o Les employeurs du secteur privé de 20 salariés ou plus (hors salariés sur emplois à conditions d'aptitudes particulières (ECAP)) o Les établissements publics 	Les trois fonctions publiques ont les mêmes obligations que le secteur privé à partir du 1er janvier 2006. Création d'un fonds spécifique pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> o Embauche directe de travailleurs handicapés o Accueil de stagiaires de la formation professionnelle o Conclusion d'accords de sous-traitance (limité à 50 % de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) o Application d'un accord de branche ou d'entreprise en faveur des personnes handicapées agréées par l'administration. o Versement de la contribution Agefiph 	Possibilité de conclure un accord de groupe
Modalités de calcul	<ul style="list-style-type: none"> o Un travailleur handicapé peut représenter plusieurs unités bénéficiaires calculées en fonction de différents critères : gravité du handicap, âge. o Assiette d'assujettissement et bénéficiaires proratisés o Exclusion des emplois à conditions d'aptitudes particulières (ECAP) 	Chaque bénéficiaire compte pour une unité bénéficiaire et une seule s'il a été présent 6 mois au cours des 12 mois précédents. Intégration des ECAP dans l'effectif d'assujettissement Le calcul de l'assiette d'assujettissement reste identique (proratisation), par contre, le calcul des bénéficiaires ne sera plus proratisé.
Contribution Agefiph	o Barème modulé en fonction de la taille de l'entreprise : 300, 400, 500 fois le salaire minimum horaire	Le barème est porté à un maximum de 600 fois le salaire minimum horaire. Toute entreprise n'ayant pas fait d'embauche trois années consécutives s'acquittera d'un versement de 1 500 fois le salaire minimum horaire. Modulation de la contribution en fonction de plusieurs critères (ECAP, gravité du handicap, maintien en emploi, aménagement de poste de travail, difficultés d'accès à l'emploi d'un travailleur handicapé).
Secteur protégé	o Les Ateliers protégés (AP) et les Centres d'aides par le travail avec les quels les entreprises peuvent passer des contrats de sous-traitance	Les AP deviennent des entreprises adaptées et font partie du milieu ordinaire de travail. Maintien de la possibilité de faire de la sous-traitance avec les entreprises adaptées.

Annexe :

Tableaux départementaux :

Les modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi choisies par les établissements (en nombre d'établissements)

Les modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi choisies par les établissements (en nombre d'unités bénéficiaires)

Les bénéficiaires d'un emploi direct

**Les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi choisies par les établissements
(en nombre d'établissements)**

Meurthe et Moselle

Modalités de mise en oeuvre	2002	2003	2004	2005	
Avec emploi de personnes handicapées	587	559	553	565	67,4 %
Emploi direct seul	302	295	292	299	35,7 %
Avec sous-traitance	100	89	89	96	11,5 %
Avec contribution AGEFIPH	113	105	93	94	11,2 %
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	72	70	79	76	9,1 %
Sans emploi direct de personnes handicapées	226	247	253	262	31,3 %
Sous-traitance seule (voir note)	7	7	5	4	0,5 %
Contribution AGEFIPH seule	174	195	203	209	24,9 %
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	45	45	45	49	5,8 %
Autres (Accord d'entreprise ou pénalités)	20	16	17	11	1,3 %
Total (Nombre d'établissements)	833	822	823	838	100,0 %

Meuse

Modalités de mise en oeuvre	2002	2003	2004	2005	
Avec emploi de personnes handicapées	168	190	153	130	87,2 %
Emploi direct seul	97	97	84	93	62,4 %
Avec sous-traitance	31	27	30	11	7,4 %
Avec contribution AGEFIPH	25	19	22	17	11,4 %
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	15	17	17	9	6,0 %
Sans emploi direct de personnes handicapées	41	42	38	15	10,1 %
Sous-traitance seule (voir note)	3	2			0,0 %
Contribution AGEFIPH seule	26	28	24	11	7,4 %
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	12	12	14	4	2,7 %
Autres (Accord d'entreprise ou pénalités)	3	1	1	4	2,7 %
Total (Nombre d'établissements)	212	203	192	149	100,0 %

Moselle

Modalités de mise en oeuvre	2002	2003	2004	2005	
Avec emploi de personnes handicapées	810	808	808	811	64,7 %
Emploi direct seul	396	403	410	401	32,0 %
Avec sous-traitance	148	145	141	148	11,8 %
Avec contribution AGEFIPH	147	142	148	142	11,3 %
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	119	118	109	120	9,6 %
Sans emploi direct de personnes handicapées	403	413	416	420	33,5 %
Sous-traitance seule	9	5	11	5	0,4 %
Contribution AGEFIPH seule	312	311	308	312	24,9 %
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	82	97	97	103	8,2 %
Autres	23	28	26	23	1,8 %
Total (Nombre d'établissements)	1 236	1 249	1 250	1 254	100,0 %

Vosges

Modalités de mise en oeuvre	2002	2003	2004	2005	
Avec emploi de personnes handicapées	437	442	446	423	76,2 %
Emploi direct seul	262	276	285	317	57,1 %
Avec sous-traitance	62	68	75	25	4,5 %
Avec contribution AGEFIPH	74	67	54	50	9,0 %
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	39	31	32	31	5,6 %
Sans emploi direct de personnes handicapées	107	120	118	107	19,3 %
Sous-traitance seule	3	8	5	1	0,2 %
Contribution AGEFIPH seule	85	93	92	91	16,4 %
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	19	19	21	15	2,7 %
Autres	14	5	11	25	4,5 %
Total (Nombre d'établissements)	558	567	575	555	100,0 %

**Les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi choisies par les établissements
(en nombre d'unités bénéficiaires)**

Meurthe et Moselle

Modalités de mise en oeuvre	2002	2003	2004	2005	
Avec emploi de personnes handicapées	4 550	4 451	4 533	4 541	91,5 %
Emploi direct seul	1 917	2 176	1 897	1 880	37,9 %
Avec sous-traitance	1 217	1 016	1 317	1 421	28,6 %
Avec contribution AGEFIPH	619	575	584	490	9,9 %
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	797	684	734	749	15,1 %
Sans emploi direct de personnes handicapées	393	428	421	423	8,5 %
Sous-traitance seule (voir note)	3	2	2	1	0,0 %
Contribution AGEFIPH seule	305	324	351	331	6,7 %
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	85	102	68	92	1,8 %
Autres (Accord d'entreprise ou pénalités)		3	11		0,0 %
Total (Nombre d'unités bénéficiaires)	4 943	4 881	4 965	4 964	100,0 %

Meuse

Modalités de mise en oeuvre	2002	2003	2004	2005	
Avec emploi de personnes handicapées	1 056	990	924	852	97,5 %
Emploi direct seul	540	539	482	631	72,2 %
Avec sous-traitance	285	229	207	98	11,2 %
Avec contribution AGEFIPH	128	105	102	79	9,0 %
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	103	116	132	44	5,0 %
Sans emploi direct de personnes handicapées	64	65	64	22	2,5 %
Sous-traitance seule (voir note)	2	0			0,0 %
Contribution AGEFIPH seule	36	43	38	16	1,8 %
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	25	22	26	6	0,7 %
Autres (Accord d'entreprise ou pénalités)	15				0,0 %
Total (Nombre d'unités bénéficiaires)	1 135	1 055	987	874	100,0 %

Moselle

Modalités de mise en oeuvre	2002	2003	2004	2005	
Avec emploi de personnes handicapées	7 470	7 898	6 598	6 615	89,9 %
Emploi direct seul	3 251	3 304	2 132	2 125	28,9 %
Avec sous-traitance	1 734	2 260	2 235	2 252	30,6 %
Avec contribution AGEFIPH	879	810	785	718	9,8 %
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	1 606	1 527	1 446	1 521	20,7 %
Sans emploi direct de personnes handicapées	706	736	749	744	10,1 %
Sous-traitance seule	3	0	2	1	0,0 %
Contribution AGEFIPH seule	546	529	520	503	6,8 %
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	157	206	227	240	3,3 %
Autres	6	3	9		0,0 %
Total (Nombre d'unités bénéficiaires)	8 183	8 637	7 357	7 360	100,0 %
Total hors HBL (Nombre d'unités bénéficiaires)	6 807	7 331	7 357	7 360	

Vosges

Modalités de mise en oeuvre	2002	2003	2004	2005	
Avec emploi de personnes handicapées	3 467	3 286	3 371	3 165	95,4 %
Emploi direct seul	1 789	1 617	1 656	2 365	71,3 %
Avec sous-traitance	941	995	1 118	247	7,4 %
Avec contribution AGEFIPH	366	395	301	291	8,8 %
Avec sous-traitance et contribution AGEFIPH	371	279	296	262	7,9 %
Sans emploi direct de personnes handicapées	181	190	195	151	4,6 %
Sous-traitance seule	0	3	1	1	0,0 %
Contribution AGEFIPH seule	147	155	160	136	4,1 %
Sous-traitance et contribution AGEFIPH	34	33	34	14	0,4 %
Autres	32	4	3		0,0 %
Total (Nombre d'unités bénéficiaires)	3 680	3 480	3 569	3 316	100,0 %

Répartition du nombre total d'unités bénéficiaires déclarées hors HBL pour la Moselle

Meurthe et Moselle

Pourcentage	2002	2003	2004	2005
Emploi seul	38,8%	44,6%	38,2%	37,9%
Emploi et Sous-traitance	24,6%	20,8%	26,5%	28,6%
Emploi et AGEFIPH	12,5%	11,8%	11,8%	9,9%
Emploi, Sous-traitance et AGEFIPH	16,1%	14,0%	14,8%	15,1%
AGEFIPH seul	6,2%	6,6%	7,1%	6,7%
Sous-traitance et AGEFIPH	1,7%	2,1%	1,4%	1,8%
Total (Nombre d'unités bénéficiaires)	4 943	4 881	4 965	4 964

Meuse

Pourcentage	2002	2003	2004	2005
Emploi seul	47,6%	51,1%	48,8%	72,2%
Emploi et Sous-traitance	25,1%	21,7%	21,0%	11,2%
Emploi et AGEFIPH	11,2%	9,9%	10,4%	9,0%
Emploi, Sous-traitance et AGEFIPH	9,1%	11,0%	13,4%	5,0%
AGEFIPH seul	3,2%	4,1%	3,8%	1,8%
Sous-traitance et AGEFIPH	2,2%	2,1%	2,6%	0,7%
Total (Nombre d'unités bénéficiaires)	1 135	1 055	987	874

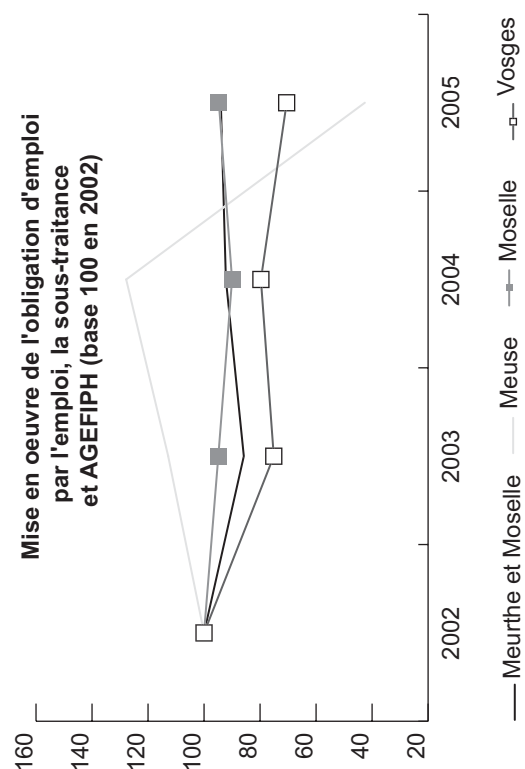
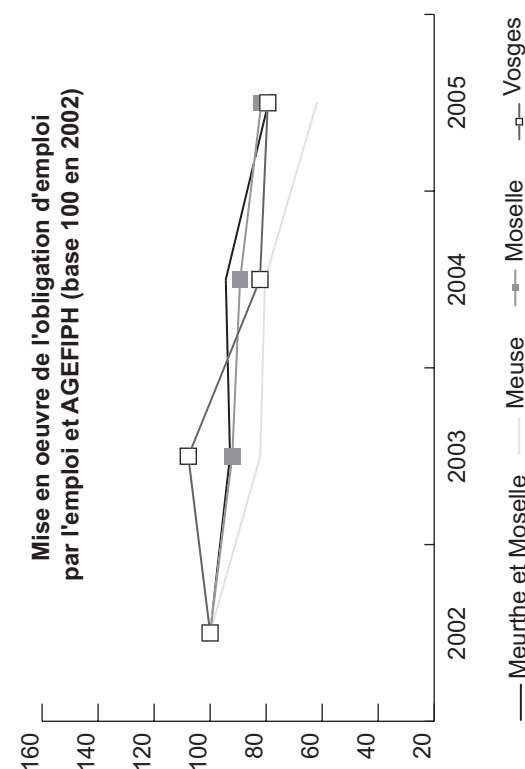
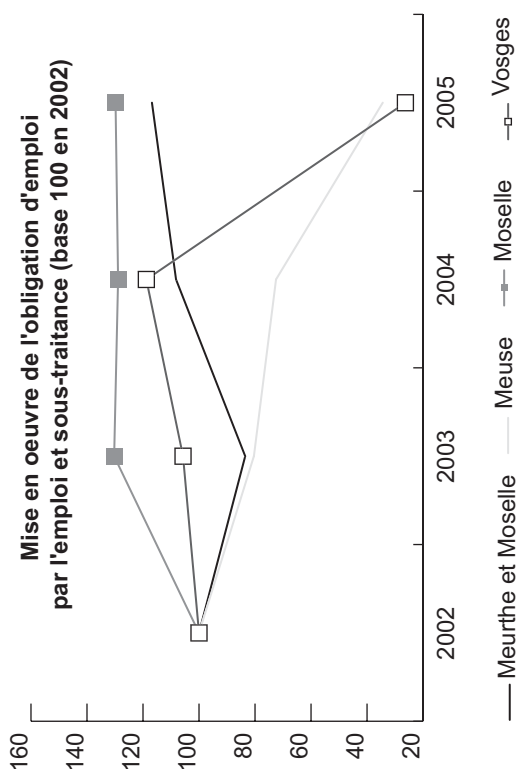
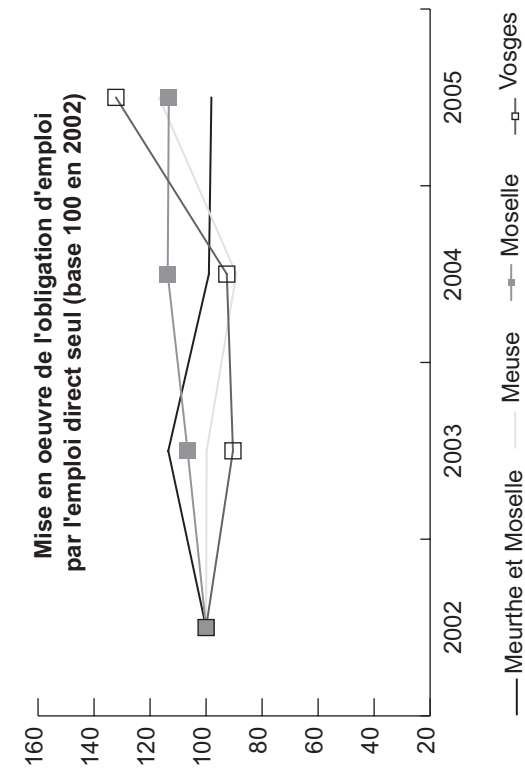
Moselle (hors HBL)

Pourcentage	2002	2003	2004	2005
Emploi seul	27,5%	27,3%	29,0%	28,9%
Emploi et Sous-traitance	25,5%	30,8%	30,4%	30,6%
Emploi et AGEFIPH	12,9%	11,0%	10,7%	9,8%
Emploi, Sous-traitance et AGEFIPH	23,6%	20,8%	19,7%	20,7%
AGEFIPH seul	10,4%	10,0%	10,2%	10,1%
Sous-traitance et AGEFIPH	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Total (Nombre d'unités bénéficiaires)	6 807	7 331	7 357	7 360

Vosges

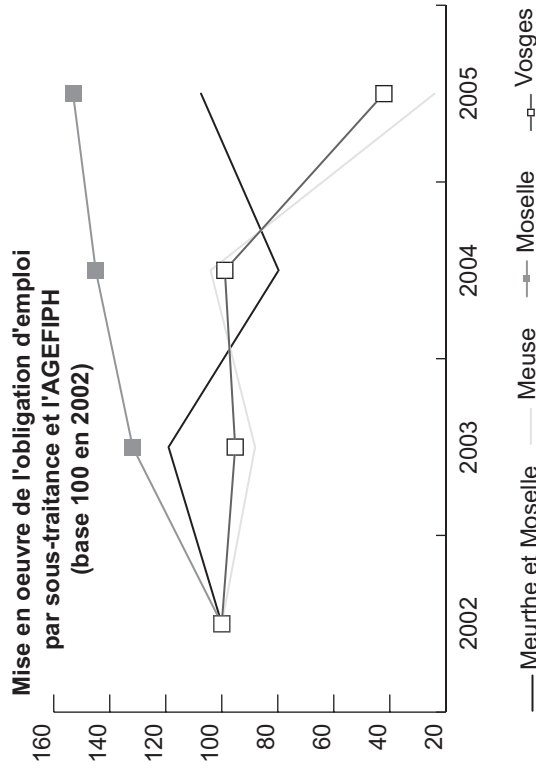
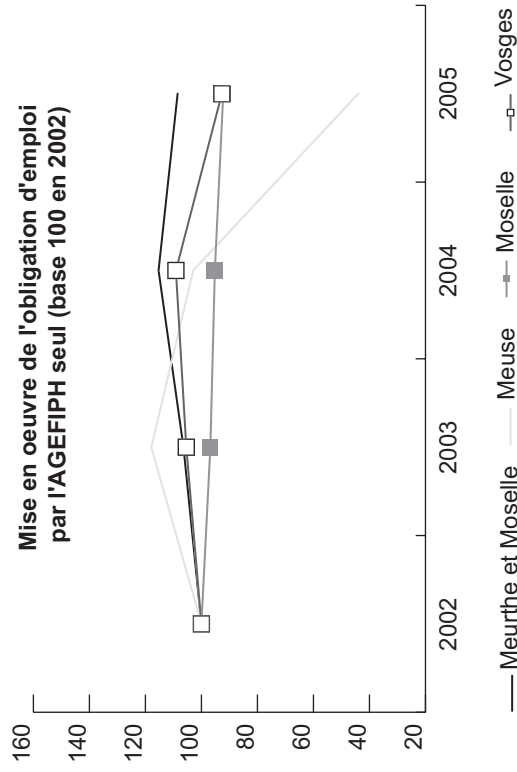
Pourcentage	2002	2003	2004	2005
Emploi seul	48,6%	46,5%	46,4%	71,3%
Emploi et Sous-traitance	25,6%	28,6%	31,3%	7,4%
Emploi et AGEFIPH	9,9%	11,3%	8,4%	8,8%
Emploi, Sous-traitance et AGEFIPH	10,1%	8,0%	8,3%	7,9%
AGEFIPH seul	4,0%	4,4%	4,5%	4,1%
Sous-traitance et AGEFIPH	0,9%	0,9%	1,0%	0,4%
Total (Nombre d'unités bénéficiaires)	3 680	3 480	3 569	3 316

Les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi choisies par les établissements par département base 100 en 2002³ : Avec emploi de personnes handicapées



³ Champ non constant : c'est à dire y compris entrées et sorties du champ de l'obligation pour un certain nombre d'établissements. Sur 100 établissements meusiens ayant déclaré une DOETH en 2002, on en retrouve seulement 87 en 2003, 78 en 2004 et 56 en 2005.

Les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi choisies par les établissements par département
 tement base 100 en 2002 : Sans emploi de personnes handicapées



4 Champ non constant : c'est à dire y compris entrées et sorties du champ de l'obligation pour un certain nombre d'établissements. Sur 100 établissements meusiens ayant déclaré une DOETH en 2002, on en retrouve seulement 87 en 2003, 78 en 2004 et 56 en 2005.

Répartition des unités bénéficiaires déclarées selon la taille des établissements déclarants
et les modalités de mise en œuvre de la loi - Lorraine 2005

Meurthe et Moselle

	Emploi seul	Emploi et sous- traitance	Emploi et AGEFIPH	Emploi, sous- traitance et AGEFIPH	AGEFIPH	Sous- traitance et AGEFIPH	Total
20-49	61,7%	6,2%	5,2%	1,1%	21,2%	4,5%	100,0%
50-99	52,5%	11,0%	14,9%	9,9%	8,8%	2,9%	100,0%
100-200	38,5%	17,0%	20,9%	19,4%	2,1%	2,1%	100,0%
200+	19,2%	51,5%	6,3%	23,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	37,9%	28,6%	9,9%	15,1%	6,7%	1,8%	100,0%

Meuse

	Emploi seul	Emploi et sous- traitance	Emploi et AGEFIPH	Emploi, sous- traitance et AGEFIPH	AGEFIPH	Sous- traitance et AGEFIPH	Total
20-49	77,6%	4,5%	5,3%	1,2%	7,8%	3,6%	100,0%
50-99	65,9%	11,2%	10,6%	10,6%	1,8%	0,0%	100,0%
100-200	67,4%	9,4%	12,3%	10,9%	0,0%	0,0%	100,0%
200+	76,0%	16,1%	7,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	72,2%	11,2%	9,0%	5,0%	1,8%	0,7%	100,0%

Moselle

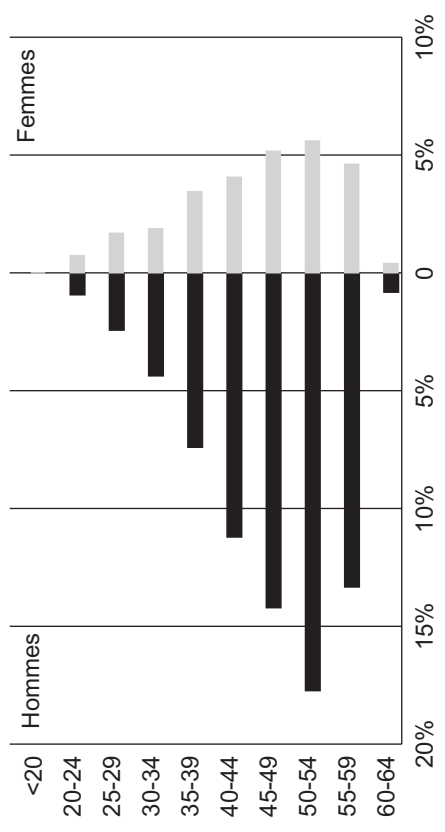
	Emploi seul	Emploi et sous- traitance	Emploi et AGEFIPH	Emploi, sous- traitance et AGEFIPH	AGEFIPH	Sous- traitance et AGEFIPH	Total
20-49	51,1%	10,1%	5,5%	2,2%	23,1%	8,0%	100,0%
50-99	43,0%	14,0%	16,1%	7,6%	12,2%	7,2%	100,0%
100-200	40,5%	14,5%	16,3%	22,9%	2,8%	3,0%	100,0%
200+	12,9%	47,8%	7,8%	31,2%	0,0%	0,3%	100,0%
Total	28,9%	30,6%	9,8%	20,7%	6,8%	3,3%	100,0%

Vosges

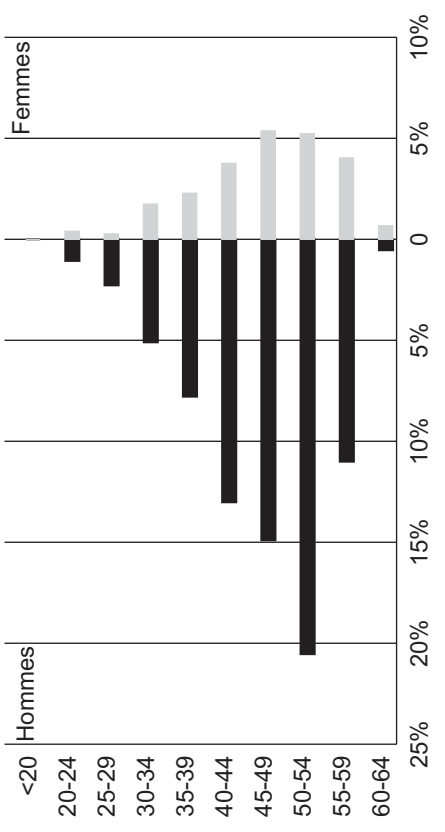
	Emploi seul	Emploi et sous- traitance	Emploi et AGEFIPH	Emploi, sous- traitance et AGEFIPH	AGEFIPH	Sous- traitance et AGEFIPH	Total
20-49	74,5%	4,1%	3,4%	0,9%	14,9%	2,1%	100,0%
50-99	75,8%	5,1%	10,3%	6,1%	2,7%	0,0%	100,0%
100-200	52,2%	9,1%	17,8%	18,2%	2,7%	0,0%	100,0%
200+	74,7%	9,5%	7,4%	8,4%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	71,3%	7,4%	8,8%	7,9%	4,1%	0,4%	100,0%

Pyramide des âges des travailleurs handicapés employés en 2003

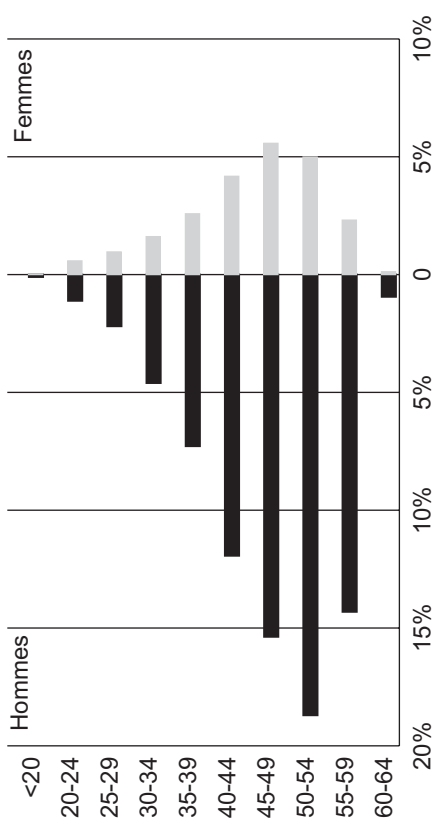
Meurthe et Moselle



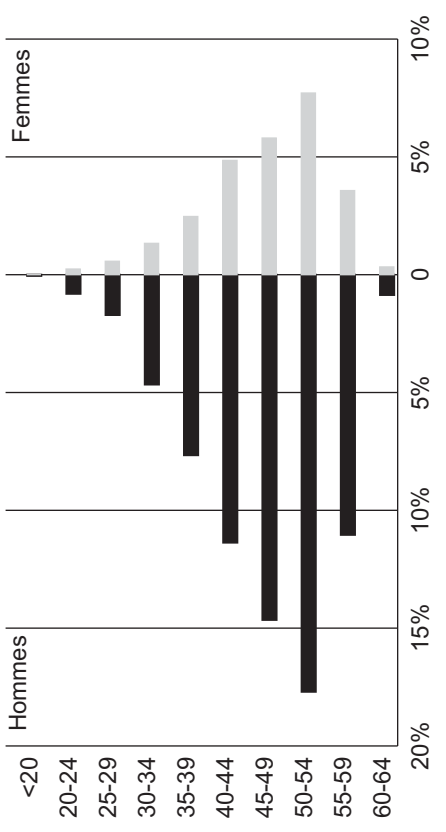
Meuse



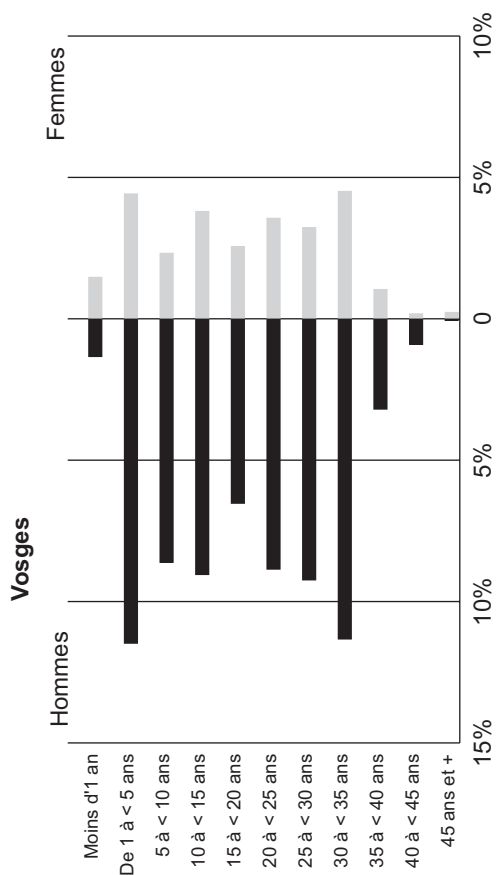
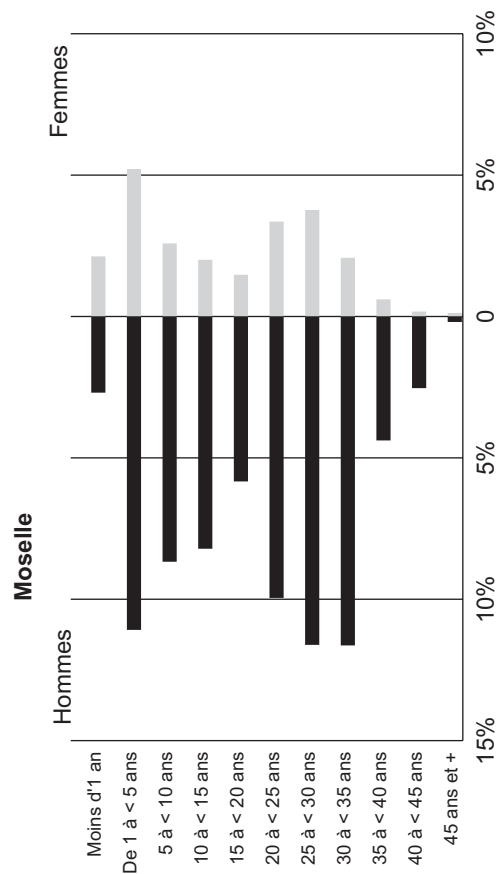
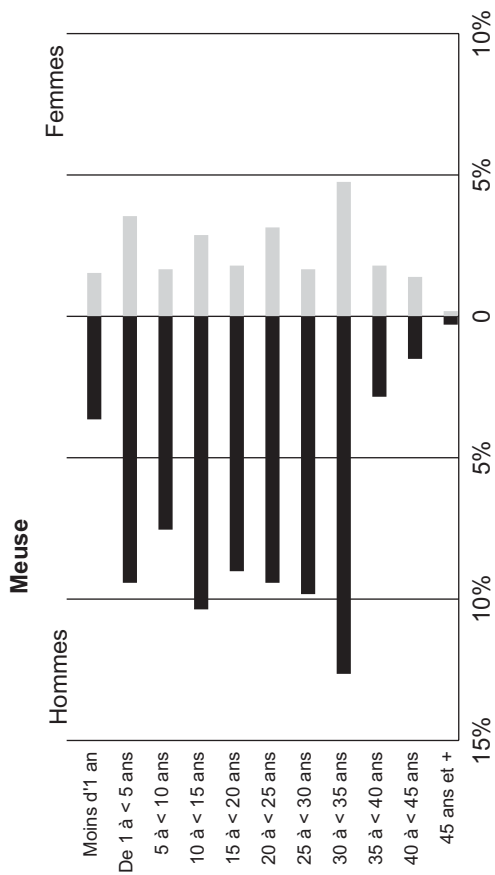
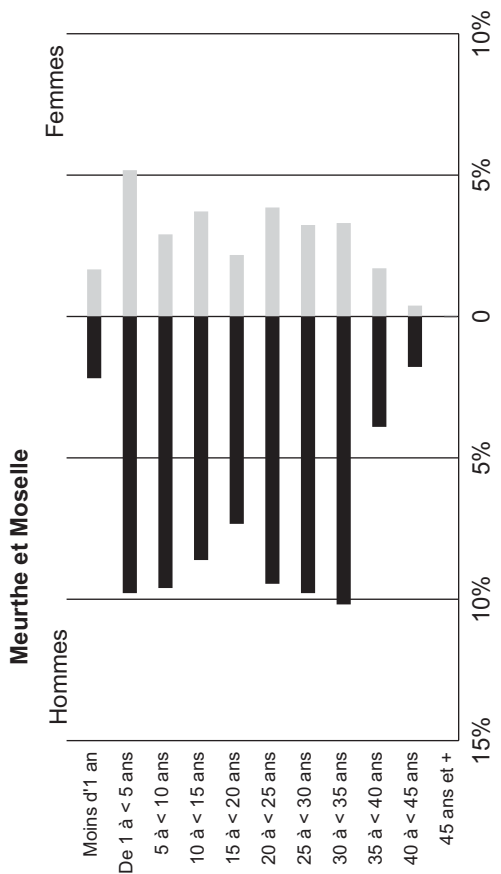
Moselle



Moselle



Répartition des salariés handicapés en fonction de leur ancienneté dans l'établissement (Moselle - Hors HBL)



Les nouvelles embauches annuelles de travailleurs handicapés (Moselle hors HBL)

Meurthe et Moselle

Pourcentage	2002	2003	2004	2005
Nombre	120	103	123	162
Proportion par rapport aux TH (1)	4,4%	3,8%	4,4%	5,7%
Taux d'embauche (2)	0,16%	0,14%	0,17%	0,22%

Meuse

Pourcentage	2002	2003	2004	2005
Nombre	35	38	40	22
Proportion par rapport aux TH (1)	4,6%	5,1%	5,7%	3,4%
Taux d'embauche (2)	0,21%	0,23%	0,26%	0,18%

Moselle

Pourcentage	2002	2003	2004	2005
Nombre	203	198	208	247
Proportion par rapport aux TH (1)	5,2%	4,8%	4,9%	5,8%
Taux d'embauche (2)	0,17%	0,15%	0,16%	0,20%

Vosges

Pourcentage	2002	2003	2004	2005
Nombre	85	69	92	71
Proportion par rapport aux TH (1)	3,9%	3,3%	4,3%	3,4%
Taux d'embauche (2)	0,17%	0,14%	0,19%	0,15%

(1) Proportion de salariés handicapés embauchés au cours de l'année par rapport au nombre total de salariés handicapés employés

(2) Taux d'embauche = Proportion de salariés handicapés embauchés au cours de l'année par rapport au nombre total de salariés des établissements

Répartition des salariés handicapés en fonction de la nature de leur contrat de travail (Moselle hors HBL)

Meurthe et Moselle

Nombre	Contrat		2002	2003	2004	2005
	CDD	CDD	99	88	99	138
CDI	CDI	2 621	2 647	2 688	2 722	
Total (1)	Total (1)	2 723	2 735	2 788	2 861	
Proportion	CDD	3,6%	3,2%	3,6%	4,8%	
	CDI	96,3%	96,8%	96,4%	95,1%	
	Total (1)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Indice	CDD	100,0	88,9	100,0	139,4	
	CDI	100,0	101,0	102,6	103,9	
	Total (1)	100,0	100,4	102,4	105,1	

Meuse

Nombre	Contrat		2002	2003	2004	2005
	CDD	CDD	32	35	26	17
CDI	CDI	718	708	672	627	
Total (1)	Total (1)	766	745	699	646	
Proportion	CDD	4,2%	4,7%	3,7%	2,6%	
	CDI	93,7%	95,0%	96,1%	97,1%	
	Total (1)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Indice	CDD	100,0	109,4	81,3	53,1	
	CDI	100,0	98,6	93,6	87,3	
	Total (1)	100,0	97,3	91,3	84,3	

Moselle

Nombre	Contrat		2002	2003	2004	2005
	CDD	CDD	171	168	177	184
CDI	CDI	3 671	3 970	4 025	4 046	
Total (1)	Total (1)	3 871	4 151	4 244	4 253	
Proportion	CDD	4,4%	4,0%	4,2%	4,3%	
	CDI	94,8%	95,6%	94,8%	95,1%	
	Total (1)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Indice	CDD	100,0	98,2	103,5	107,6	
	CDI	100,0	108,1	109,6	110,2	
	Total (1)	100,0	107,2	109,6	109,9	

Vosges

Nombre	Contrat		2002	2003	2004	2005
	CDD	CDD	82	88	112	99
CDI	CDI	2 043	1 980	1 987	1 929	
Total (1)	Total (1)	2 165	2 102	2 149	2 065	
Proportion	CDD	3,8%	4,2%	5,2%	4,8%	
	CDI	94,4%	94,2%	92,5%	93,4%	
	Total (1)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Indice	CDD	100,0	107,3	136,6	120,7	
	CDI	100,0	96,9	97,3	94,4	
	Total (1)	100,0	97,1	99,3	95,4	

(1) Le total diffère de la somme des CDD et CDI dans la mesure où pour un nombre marginal de salarié, la nature du contrat est inconnu

Répartition des salariés handicapés en fonction de leur caractéristique d'inclusion parmi les bénéficiaires de la loi de 1987 - Lorraine hors HBL

Meurthe et Moselle

Nombre		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	1 640	1 668	1 758	1 856
IPP *	908	886	826	791	
Invalides pensionnés	133	146	172	185	
Mutilés de guerre	14	10	10	12	
Assimilés mutilés	28	25	22	17	
Total	2 723	2 735	2 788	2 861	

Proportion		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	60,2%	61,0%	63,1%	64,9%
IPP *	33,3%	32,4%	29,6%	27,6%	
Invalides pensionnés	4,9%	5,3%	6,2%	6,5%	
Mutilés de guerre	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	
Assimilés mutilés	1,0%	0,9%	0,8%	0,6%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Evol. en indice		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	100	102	107	113
IPP *	100	98	91	87	
Invalides pensionnés	100	110	129	139	
Mutilés de guerre	100	71	71	86	
Assimilés mutilés	100	89	79	61	
Total	100	100	102	105	

Meuse

Nombre		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	423	436	437	425
IPP *	282	253	211	159	
Invalides pensionnés	44	40	36	50	
Mutilés de guerre	3	3	3	1	
Assimilés mutilés	14	13	12	11	
Total	766	745	699	646	

Proportion		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	55,2%	58,5%	62,5%	65,8%
IPP *	36,8%	34,0%	30,2%	24,6%	
Invalides pensionnés	5,7%	5,4%	5,2%	7,7%	
Mutilés de guerre	0,4%	0,4%	0,4%	0,2%	
Assimilés mutilés	1,8%	1,7%	1,7%	1,7%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Evol. en indice		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	100	103	103	100
IPP *	100	90	75	56	
Invalides pensionnés	100	91	82	114	
Mutilés de guerre	100	100	100	33	
Assimilés mutilés	100	93	86	79	
Total	100	97	91	84	

Moselle

Nombre		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	1 968	2 189	2 371	2 432
IPP *	1 491	1 541	1 487	1 421	
Invalides pensionnés	290	297	282	303	
Mutilés de guerre	101	123	104	97	
Assimilés mutilés	21	1	0	0	
Total	3 871	4 151	4 244	4 253	

Proportion		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	50,8%	52,7%	55,9%	57,2%
IPP *	38,5%	37,1%	35,0%	33,4%	
Invalides pensionnés	7,5%	7,2%	6,6%	7,1%	
Mutilés de guerre	2,6%	3,0%	2,5%	2,3%	
Assimilés mutilés	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Evol. en indice		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	100	111	120	124
IPP *	100	103	100	95	
Invalides pensionnés	100	102	97	104	
Mutilés de guerre	100	122	103	96	
Assimilés mutilés	100	5	0	0	
Total	100	107	110	110	

Vosges

Nombre		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	1 611	1 555	1 627	1 565
IPP *	534	526	499	473	
Invalides pensionnés	11	12	13	17	
Mutilés de guerre	5	7	8	8	
Assimilés mutilés	4	2	2	2	
Total	2 165	2 102	2 149	2 065	

Proportion		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	74,4%	74,0%	75,7%	75,8%
IPP *	24,7%	25,0%	23,2%	22,9%	
Invalides pensionnés	0,5%	0,6%	0,6%	0,8%	
Mutilés de guerre	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%	
Assimilés mutilés	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Evol. en indice		2002	2003	2004	2005
	Cotorep	100	97	101	97
IPP *	100	99	93	89	
Invalides pensionnés	100	109	118	155	
Mutilés de guerre	100	140	160	160	
Assimilés mutilés	100	50	50	50	
Total	100	97	99	95	

* IPP = incapacité permanente partielle reconnue aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Évolution du nombre, des proportions et en indice des bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP - Lorraine (hors HBL)

Meurthe et Moselle

Nombre		2002	2003	2004	2005
		CAT A	526	496	510
	CAT B	806	849	921	997
	CAT C	308	323	327	334
	Total	1 640	1 668	1 758	1 856

% par rapport à l'ensemble COTOREP		2002	2003	2004	2005
		CAT A	32,1%	29,7%	29,0%
	CAT B	49,1%	50,9%	52,4%	53,7%
	CAT C	18,8%	19,4%	18,6%	18,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

% par rapport à l'ensemble des salariés handicapés		2002	2003	2004	2005
		CAT A	19,3%	18,1%	18,3%
	CAT B	29,6%	31,0%	33,0%	34,8%
	CAT C	11,3%	11,8%	11,7%	11,7%
	Total	60,2%	61,0%	63,1%	64,9%

Evolution en indice		2002	2003	2004	2005
		CAT A	100	94	97
	CAT B	100	105	114	124
	CAT C	100	105	106	108
	Total	100	102	107	113

Meuse

Nombre		2002	2003	2004	2005
		CAT A	185	194	200
	CAT B	190	199	203	187
	CAT C	48	43	34	33
	Total	423	436	437	425

% par rapport à l'ensemble COTOREP		2002	2003	2004	2005
		CAT A	43,7%	44,5%	45,8%
	CAT B	44,9%	45,6%	46,5%	44,0%
	CAT C	11,3%	9,9%	7,8%	7,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

% par rapport à l'ensemble des salariés handicapés		2002	2003	2004	2005
		CAT A	24,2%	26,0%	28,6%
	CAT B	24,8%	26,7%	29,0%	28,9%
	CAT C	6,3%	5,8%	4,9%	5,1%
	Total	55,2%	58,5%	62,5%	65,8%

Evolution en indice		2002	2003	2004	2005
		CAT A	100	105	108
	CAT B	100	105	107	98
	CAT C	100	90	71	69
	Total	100	103	103	100

Moselle

Nombre		2002	2003	2004	2005
		CAT A	675	728	777
	CAT B	1 068	1 222	1 342	1 387
	CAT C	225	239	252	248
	Total	1 968	2 189	2 371	2 432

% par rapport à l'ensemble COTOREP		2002	2003	2004	2005
		CAT A	34,3%	33,3%	32,8%
	CAT B	54,3%	55,8%	56,6%	57,0%
	CAT C	11,4%	10,9%	10,6%	10,2%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

% par rapport à l'ensemble des salariés handicapés		2002	2003	2004	2005
		CAT A	16,3%	17,4%	18,3%
	CAT B	25,7%	29,2%	31,6%	32,6%
	CAT C	5,4%	5,7%	5,9%	5,8%
	Total	47,4%	52,3%	55,9%	57,2%

Evolution en indice		2002	2003	2004	2005
		CAT A	100	108	115
	CAT B	100	114	126	130
	CAT C	100	106	112	110
	Total	100	111	120	124

Vosges

Nombre		2002	2003	2004	2005
		CAT A	450	409	422
	CAT B	908	913	963	945
	CAT C	253	233	242	236
	Total	1 611	1 555	1 627	1 565

% par rapport à l'ensemble COTOREP		2002	2003	2004	2005
		CAT A	27,9%	26,3%	25,9%
	CAT B	56,4%	58,7%	59,2%	60,4%
	CAT C	15,7%	15,0%	14,9%	15,1%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

% par rapport à l'ensemble des salariés handicapés		2002	2003	2004	2005
		CAT A	20,8%	19,5%	19,6%
	CAT B	41,9%	43,4%	44,8%	45,8%
	CAT C	11,7%	11,1%	11,3%	11,4%
	Total	74,4%	74,0%	75,7%	75,8%

Evolution en indice		2002	2003	2004	2005
		CAT A	100	91	94
	CAT B	100	101	106	104
	CAT C	100	92	96	93
	Total	100	97	101	97

Les bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés employés au titre de l'obligation d'emploi

Meurthe et Moselle

Meuse

Nombre

Taux IPP	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	601	603	556	532
20% à < 30%	133	120	110	114
30% à < 40%	84	72	60	64
40% à < 50%	34	35	31	32
50% ou +	56	56	69	49
Total	908	886	826	791

Taux IPP	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	172	154	129	97
20% à < 30%	55	53	47	36
30% à < 40%	28	23	17	12
40% à < 50%	15	10	8	4
50% ou +	12	13	10	10
Total	282	253	211	159

Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des bénéficiaires d'une IPP

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	66,2%	68,1%	67,3%	67,3%
20% à < 30%	14,6%	13,5%	13,3%	14,4%
30% à < 40%	9,3%	8,1%	7,3%	8,1%
40% à < 50%	3,7%	4,0%	3,8%	4,0%
50% ou +	6,2%	6,3%	8,4%	6,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	61,0%	60,9%	61,1%	61,0%
20% à < 30%	19,5%	20,9%	22,3%	22,6%
30% à < 40%	9,9%	9,1%	8,1%	7,5%
40% à < 50%	5,3%	4,0%	3,8%	2,5%
50% ou +	4,3%	5,1%	4,7%	6,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des salariés handicapés employés

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	22,1%	22,0%	19,9%	18,6%
20% à < 30%	4,9%	4,4%	3,9%	4,0%
30% à < 40%	3,1%	2,6%	2,2%	2,2%
40% à < 50%	1,2%	1,3%	1,1%	1,1%
50% ou +	2,1%	2,0%	2,5%	1,7%
Total	33,3%	32,4%	29,6%	27,6%

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	22,5%	20,7%	18,5%	15,0%
20% à < 30%	7,2%	7,1%	6,7%	5,6%
30% à < 40%	3,7%	3,1%	2,4%	1,9%
40% à < 50%	2,0%	1,3%	1,1%	0,6%
50% ou +	1,6%	1,7%	1,4%	1,5%
Total	36,8%	34,0%	30,2%	24,6%

Evolution en indice

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	100	100	93	89
20% à < 30%	100	90	83	86
30% à < 40%	100	86	71	76
40% à < 50%	100	103	91	94
50% ou +	100	100	123	88
Total	100	98	91	87

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	100	90	75	56
20% à < 30%	100	96	85	65
30% à < 40%	100	82	61	43
40% à < 50%	100	67	53	27
50% ou +	100	108	83	83
Total	100	90	75	56

Les bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés employés au titre de l'obligation d'emploi (Moselle hors BHL)

Moselle

Vosges

Nombre

Taux IPP	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	943	988	970	933
20% à < 30%	280	290	278	274
30% à < 40%	127	119	109	102
40% à < 50%	59	62	54	40
50% ou +	82	82	76	72
Total	1 491	1 541	1 487	1 421

Taux IPP	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	335	319	308	295
20% à < 30%	95	96	98	88
30% à < 40%	63	53	47	48
40% à < 50%	22	23	22	20
50% ou +	19	35	24	22
Total	534	526	499	473

Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des bénéficiaires d'une IPP

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	63,2%	64,1%	65,2%	65,7%
20% à < 30%	18,8%	18,8%	18,7%	19,3%
30% à < 40%	8,5%	7,7%	7,3%	7,2%
40% à < 50%	4,0%	4,0%	3,6%	2,8%
50% ou +	5,5%	5,3%	5,1%	5,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	62,7%	60,6%	61,7%	62,4%
20% à < 30%	17,8%	18,3%	19,6%	18,6%
30% à < 40%	11,8%	10,1%	9,4%	10,1%
40% à < 50%	4,1%	4,4%	4,4%	4,2%
50% ou +	3,6%	6,7%	4,8%	4,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des salariés handicapés employés

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	22,7%	23,6%	22,9%	21,9%
20% à < 30%	6,7%	6,9%	6,6%	6,4%
30% à < 40%	3,1%	2,8%	2,6%	2,4%
40% à < 50%	1,4%	1,5%	1,3%	0,9%
50% ou +	2,0%	2,0%	1,8%	1,7%
Total	35,9%	36,8%	35,0%	33,4%

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	15,5%	15,2%	14,3%	14,3%
20% à < 30%	4,4%	4,6%	4,6%	4,3%
30% à < 40%	2,9%	2,5%	2,2%	2,3%
40% à < 50%	1,0%	1,1%	1,0%	1,0%
50% ou +	0,9%	1,7%	1,1%	1,1%
Total	24,7%	25,0%	23,2%	22,9%

Evolution en indice

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	100	105	103	99
20% à < 30%	100	104	99	98
30% à < 40%	100	94	86	80
40% à < 50%	100	105	92	68
50% ou +	100	100	93	88
Total	100	103	100	95

	2002	2003	2004	2005
10% à < 20%	100	95	92	88
20% à < 30%	100	101	103	93
30% à < 40%	100	84	75	76
40% à < 50%	100	105	100	91
50% ou +	100	184	126	116
Total	100	99	93	89

Les bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés employés au titre de l'obligation d'emploi en fonction des seuils de bonification d'unité (Moselle Hors HBL)

Meurthe et Moselle

Nombre de bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés (Loi de 1987)

Taux IPP	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	882	862	793	766
66,66% à 85%	24	23	32	25
85% ou plus	84	72	60	64
Total	908	886	826	791

Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des bénéficiaires d'une IPP

	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	97,1%	97,3%	96,0%	96,8%
66,66% à 85%	2,6%	2,6%	3,9%	3,2%
85% ou plus	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des salariés handicapés employés

	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	32,4%	31,5%	28,4%	26,8%
66,66% à 85%	0,9%	0,8%	1,1%	0,9%
85% ou plus	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	33,3%	32,4%	29,6%	27,6%

Meuse

Taux IPP	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	279	248	205	152
66,66% à 85%	3	4	5	5
85% ou plus		1	1	2
Total	282	253	211	159

	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	98,9%	98,0%	97,2%	95,6%
66,66% à 85%	1,1%	1,6%	2,4%	3,1%
85% ou plus	0,0%	0,4%	0,5%	1,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	36,4%	33,3%	29,3%	23,5%
66,66% à 85%	0,4%	0,5%	0,7%	0,8%
85% ou plus	0,0%	0,1%	0,1%	0,3%
Total	36,8%	34,0%	30,2%	24,6%

Moselle

Nombre de bénéficiaires d'une IPP parmi les salariés handicapés (Loi de 1987)

Taux IPP	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	1 454	1 500	1 451	1 384
66,66% à 85%	31	32	29	29
85% ou plus	6	9	7	8
Total	1 491	1 541	1 487	1 421

Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des bénéficiaires d'une IPP

	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	97,5%	97,3%	97,6%	97,4%
66,66% à 85%	2,1%	2,1%	2,0%	2,0%
85% ou plus	0,4%	0,6%	0,5%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Proportion de chaque catégorie dans l'ensemble des salariés handicapés employés

	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	35,0%	35,8%	34,2%	32,5%
66,66% à 85%	0,7%	0,8%	0,7%	0,7%
85% ou plus	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
Total	35,9%	36,8%	35,0%	33,4%

Vosges

Taux IPP	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	522	507	482	457
66,66% à 85%	11	17	15	14
85% ou plus	1	2	2	2
Total	534	526	499	473

	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	97,8%	96,4%	96,6%	96,6%
66,66% à 85%	2,1%	3,2%	3,0%	3,0%
85% ou plus	0,2%	0,4%	0,4%	0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	2002	2003	2004	2005
10% à < 66,66%	24,1%	24,1%	22,4%	22,1%
66,66% à 85%	0,5%	0,8%	0,7%	0,7%
85% ou plus	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
Total	24,7%	25,0%	23,2%	22,9%

Cahiers Lorrains de l'Emploi - ISSN 1274-1256.

Directeur de publication : Serge LEROY.

Conception et réalisation : Service Etudes, Prospective, Evaluation et Statistique.

10, rue Mazagran BP 10676 54063 NANCY Cedex
Téléphone : 03.83.30.89.20 Télécopie : 03.83.30.89.79

internet : www.lorraine.travail.gouv.fr

