

# BREF *Thématique*

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile de France

## LES ACCORDS AGREES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ILE-DE-FRANCE : ANALYSE DES BILANS 2011 ET 2012

### **LES PRINCIPAUX RESULTATS**

- L'Ile-de-France concentre un grand nombre d'accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : 95 accords échus en 2011 et 2012 sur 127 pour la France entière.
- Principalement signés à Paris et dans les Hauts-de-Seine, départements d'implantation de nombreux sièges d'entreprise,
- Ces accords sont destinés à s'appliquer dans des établissements localisés dans toute la France.
- Ils s'appliquent généralement sur 3 ans
- Et relèvent d'activités variées
- Les bilans font apparaître une évolution positive du taux d'emploi des travailleurs handicapés
- Et des embauches nettes de salariés handicapés plus importantes que prévues
- Un grand nombre de recrutements se fait en contrat à durée déterminée (CDD)
- Le maintien dans l'emploi de salariés handicapés représente un enjeu grandissant dans les accords renouvelés
- Les relations avec le secteur protégé ou adapté sont présentées dans les bilans comme devant être développées.

*Les établissements d'au moins 20 salariés ont la possibilité de satisfaire à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en étant couverts par un accord portant sur l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés agréé par l'autorité administrative (article L5212-8 du code du travail). Ces accords, quand ils sont signés au niveau d'un établissement, d'une entreprise, d'un groupe, d'une UES font l'objet d'un suivi spécifique par les services des unités territoriales où ils ont été agréés. Les entreprises doivent, chaque année et en fin de validité de l'accord transmettre un bilan des actions menées et de l'utilisation du budget à l'unité territoriale d'agrément.*

*En 2014, la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) a lancé une évaluation des bilans des accords agréés échus en 2011 et 2012. Pour ce faire une grille de saisie d'informations relatives aux bilans a été transmise aux services des unités territoriales. En Ile-de-France, 95 bilans ont ainsi pu être collectés et saisis (partiellement ou totalement).*



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
D'ILE-DE-FRANCE

## ▲ Des accords agréés et financés

L'agrément de l'accord permet à l'entreprise de conserver les sommes qu'elle aurait dû verser à l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) au titre de l'obligation d'emploi et d'insertion de développer en interne sa politique d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés. L'accord s'appuie donc sur un financement dont le montant est au moins équivalent à la contribution que l'établissement aurait dû verser à l'Agefiph.

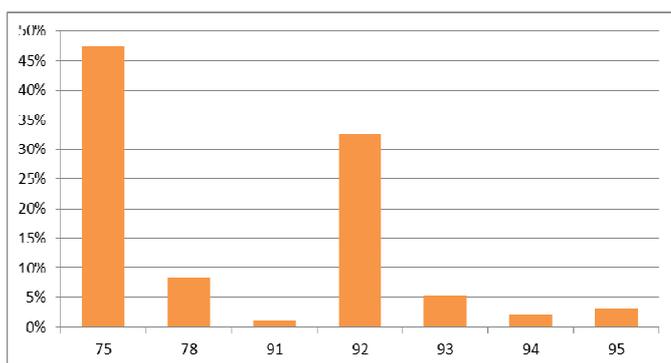
L'article R5212-14 du code du travail prévoit que ces accords doivent comporter un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'

- Un plan d'insertion et de formation ou
- Un plan d'adaptation aux mutations technologiques<sup>1</sup>.

## ▲ Des accords agréés principalement à Paris et dans les Hauts-de-Seine

Ces deux départements concentrent plus des ¾ des accords agréés dans la région; ce qui s'explique par la présence importante dans ces départements de sièges sociaux de grandes entreprises multi-établissements. Le lieu de signature ne dit cependant pas tout de l'application des textes. Ainsi, pour les entreprises multi-établissements, ces textes sont généralement appliqués dans des établissements situés sur l'ensemble du territoire national.

### Répartition par département des accords échus en 2011 et 2012



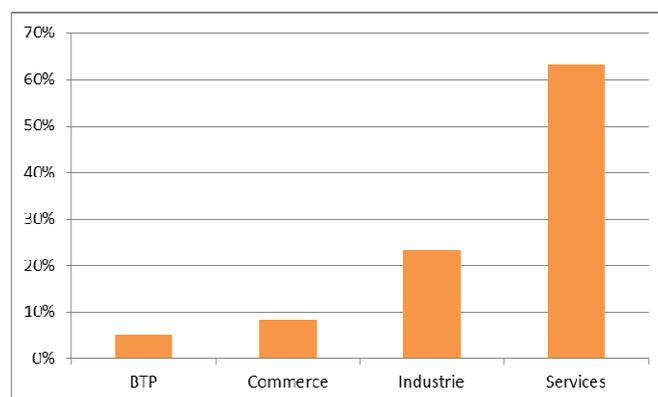
Source : bilans des accords agréés en IDF échus en 2011 et 2012, saisie et exploitation Sese Idf

Ces accords sont d'ailleurs le fait de grandes unités et concernent un grand nombre d'établissements ; ainsi, la moitié des accords couvrent au moins 16 établissements. Le nombre total de salariés employés par ces unités s'élève à 940 000 salariés<sup>2</sup> (année n-1 avant application du texte).

## ▲ Signés dans des entreprises qui relèvent d'activités variées

Le secteur des services est largement majoritaire parmi les accords agréés en 2011 et 2012 en accord avec la structure d'activités de la région Ile-de-France. L'industrie est davantage représentée sans doute en raison de la présence des établissements sièges et non des autres établissements productifs.

### Répartition des accords par secteur d'activité (%)



Source : bilans des accords agréés en IDF échus en 2011 et 2012, saisie et exploitation Sese Idf

Dans le détail, les activités sont variées :

### Répartition des bilans d'accords par type d'activité

activités	nombre de bilans
activités spécialisées, scientifiques et techniques	15
industrie manufacturière	15
information et communication	13
activités de services administratifs et de soutien	8
activités financières et d'assurance	8
commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	8
production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	7
construction	5
hébergement et restauration	5
transports et entreposage	5
production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3
administration publique	2
santé humaine et action sociale	1
<b>total</b>	<b>95</b>

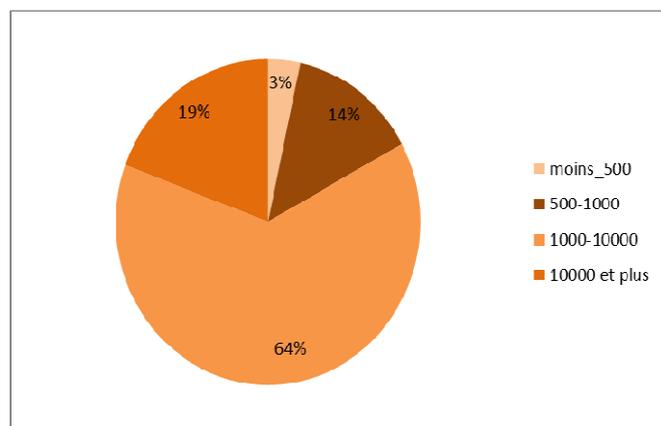
Source : bilans des accords agréés en IDF échus en 2011 et 2012, saisie et exploitation Sese Idf

Plus d'un quart des accords ont été signés dans des groupes ou des unités économiques et sociales (UES) et il s'agit très majoritairement d'accords déjà renouvelés au moins une fois. Ils sont signés généralement pour une durée de 3 ans (durée légale conseillée) et apparaissent comme consensuels puisque les ¾ sont signés à l'unanimité des organisations syndicales. La spécificité de la démarche de l'agrément, le contrôle par les services de l'Etat qu'elle implique facilitent sans doute la signature des organisations au-delà du thème qui peut sembler plus consensuel que d'autres.

(1) Le décret du 20 novembre 2014 a rendu obligatoire les plans de maintien dans l'emploi. Pour mémoire, l'ancienne version de l'article R5212-14 prévoyait ainsi : « un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes : un plan d'insertion et de formation ; un plan d'adaptation aux mutations technologiques ; un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement ». (2006-2008) », décembre 2009.

(2) L'effectif d'assujettissement est calculé selon les règles définies aux articles L1111-2 et L1111-3 du Code du travail. Sont comptabilisés les salariés en CDI présents au 31 décembre de l'année de la déclaration DOETH, les autres salariés étant comptés au prorata de leur présence dans l'année même s'ils ne sont plus présents au 31 décembre.

## Répartition des accords par tranche d'effectif d'assujettissement



Source : bilans des accords agréés en IDF échus en 2011 et 2012, saisie et exploitation Sese Idf

### Une évolution globalement positive du taux d'emploi

L'année précédant l'application de l'accord, le taux d'emploi global<sup>3</sup> pour les bilans étudiés s'élevait à 2,7%. En fin d'accord, il était passé à 3,5%. Cette évolution globale est-elle la même pour tous les bilans ? Quels facteurs permettent d'expliquer cette augmentation globale ?

#### Des évolutions très distinctes selon les accords

L'augmentation du taux d'emploi est constatée dans la quasi-totalité des bilans. Seules 5 entreprises affichent une baisse du taux d'emploi. Pour ces dernières, les diminutions interrogent fortement sur l'effectivité des mesures prises.

Pour les entreprises où le taux d'emploi a augmenté, des évolutions très distinctes sont constatées.

Ainsi en examinant plus en détail, en début d'accord, 60% des entreprises affichent un taux d'emploi inférieur à 3%. Ce sont donc des entreprises qui sont loin de remplir leur obligation via l'emploi direct ou indirect, ce qui explique des montants de contribution élevés qui

eux-mêmes déterminent un montant important de budget de mise en œuvre de l'accord.

#### Taux d'emploi avant et après accord (%)

Effectif	taux d'emploi en N-1	taux d'emploi en fin d'accord	Nb de dossiers
moins_500	2,7%	3,6%	3
500-999	1,8%	2,7%	12
1000-9999	2,5%	3,5%	56
10000 et plus	2,7%	3,5%	17
Total général	2,7%	3,5%	88

Source : bilans des accords agréés en IDF échus en 2011 et 2012, saisie et exploitation Sese Idf

En fin d'accord, il n'y a plus qu'un quart des bilans qui affichent un taux d'emploi inférieur à 3%. En rapportant aux effectifs, on note que ce sont les entreprises dont les effectifs sont compris entre 500 et 1000 salariés qui ne passent pas les 3%. A l'inverse, ce sont les entreprises comprises entre 1000 et 10 000 salariés qui ont connu les plus fortes augmentations du taux d'emploi (+1 point) et qui sont passées au-dessus des 3%.

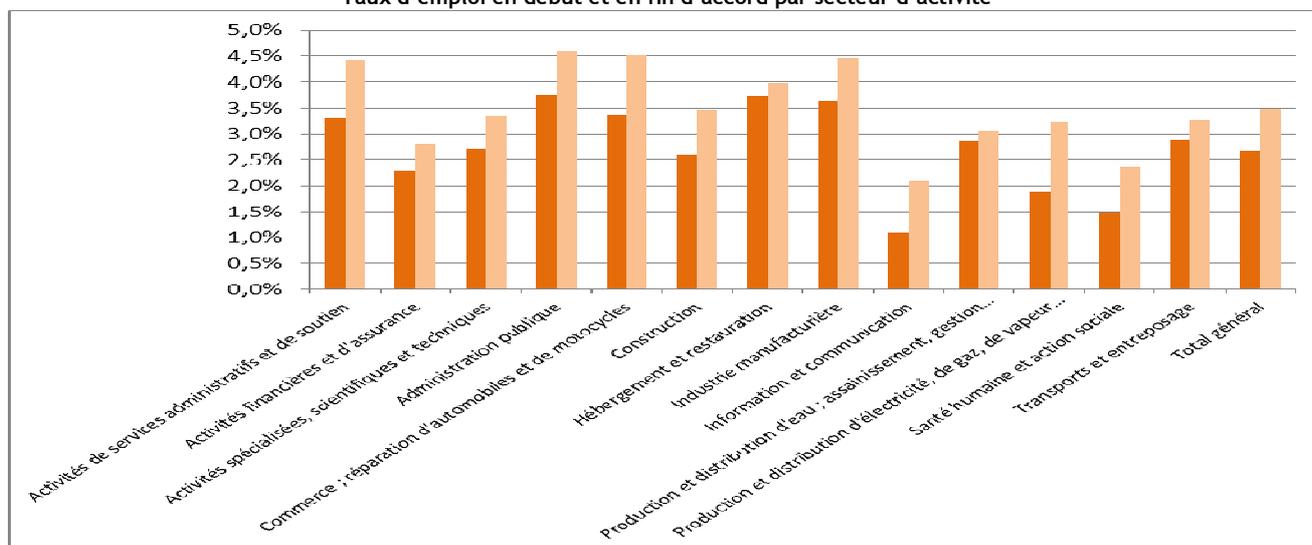
Alors que seuls 5 dossiers présentaient un taux supérieur ou égal à 5% en début de période c'est le cas pour 19 dossiers en fin de période.

7 bilans (soit moins de 10%) affichent des taux d'emploi égalant ou dépassant les 6% principalement émanant d'entreprises dont l'effectif est compris entre 1000 et 10000 salariés (contre 2 en début de période).

Quel que soit le secteur considéré, le taux d'emploi augmente, passant globalement de 2,7% à 3,5%.

Les hausses les plus fortes sont dans les secteurs de la production et de la distribution d'électricité, du commerce et des activités de services administratifs. A l'inverse, les évolutions les plus faibles concernent la production et la distribution d'eau, l'hébergement et la restauration et les transports.

#### Taux d'emploi en début et en fin d'accord par secteur d'activité



Source : bilans des accords agréés en IDF échus en 2011 et 2012, saisie et exploitation Sese Idf

(3) Le taux d'emploi désigne le rapport entre le nombre d'unités bénéficiaires employées et l'effectif d'assujettissement pour l'ensemble des établissements assujettis. Les unités bénéficiaires regroupent l'emploi direct et indirect. Le taux d'emploi n'a pu être calculé que pour 88 bilans sur 95 en raison de données non communiquées.

*Les variations dans l'effectif d'assujettissement, un facteur d'explication*

Une diminution de l'effectif d'assujettissement produit, à nombre de bénéficiaires travailleurs handicapés inchangé, une hausse mécanique du taux d'emploi.

Sur la période d'application des textes, l'effectif global a baissé de 5% mais cette baisse globale masque des évolutions diverses selon les entreprises. Ainsi, si environ la moitié des entreprises a vu son effectif baisser, la diminution atteignant 10%, pour l'autre moitié des entreprises l'effectif global a augmenté de 8%.

Par secteur, administration publique et production et distribution d'électricité ont connu une forte baisse quand, à l'inverse, l'effectif d'assujettissement dans la production et distribution d'eau et les activités de services administratifs et de soutien ont augmenté de plus de 10%.

**Evolution de l'effectif d'assujettissement selon les secteurs**

secteur	Effectif assujettissement final	Evolution (%)
Activités de services administratifs et de soutien	17 399	11%
Activités financières et d'assurance	75 791	4%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	193 804	-4%
Administration publique	5 676	-13%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	35 813	-3%
Construction	14 971	0%
Hébergement et restauration	28 229	-6%
Industrie manufacturière	167 178	-4%
Information et communication	72 335	1%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	22 303	12%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	130 819	-19%
Santé humaine et action sociale	852	27%
Transports et entreposage	70 715	-1%
Total général	835 885	-5%

Source : bilans des accords agréés en IDF échus en 2011 et 2012, saisie et exploitation Sese Idf (5 bilans présentent des données partielles et n'ont pas été retenus)

*Des recrutements qui augmentent...*

En valeur, le nombre de recrutements réalisés est bien supérieur à ce qui était prévu : plus de 3000 recrutement en plus. Ce pourrait être la conséquence du changement législatif intervenu en cours de période qui a modifié la prise en compte des bénéficiaires embauchés. En effet, avant 2010, n'est pris en compte que le travailleur handicapé présent 6 mois minimum dans l'entreprise (sauf intérim ou mise à disposition) ; à partir de 2010, tous les salariés recrutés comptent au prorata de leur présence dans l'établissement. On compte ainsi plus de 1700 salariés recrutés sur des contrats inférieurs à 6 mois.

D'ailleurs, concernant les recrutements prévus et réalisés en CDI ou CDD de plus de 6 mois les écarts sont beaucoup plus faibles : 14 au global et avec des disparités fortes d'un secteur à l'autre.

Là encore, selon les secteurs, les écarts ne sont pas les mêmes : si dans les activités de services administratifs

et de soutien, de l'hébergement et restauration, de la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné et de la santé humaine et action sociale, les recrutements réalisés sont supérieurs à ceux qui étaient prévus (pour un total de 650 en plus), pour tous les autres secteurs, les recrutements ont été inférieurs à ceux qui étaient prévus.

**Ecart net entre les recrutements sous CDI ou CDD de plus de 6 mois prévus et réalisés**

ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	274
ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	-59
ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	-135
ADMINISTRATION PUBLIQUE	-5
COMMERCE; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	-150
CONSTRUCTION	-31
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	73
INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	-160
INFORMATION ET COMMUNICATION	-28
PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION	-58
PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ	287
SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	16
TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	-10
Total général	<b>14</b>

Source : bilans des accords agréés en IDF échus en 2011 et 2012, saisie et exploitation Sese Idf

On peut également penser que lors de la négociation, les directions d'entreprise sont plutôt sur une estimation basse du nombre de recrutements pour espérer atteindre les objectifs plus facilement.

Cependant, si on rapporte le nombre de recrutements en CDI/CDD de plus de 6 mois et alternance réalisés à l'effectif d'assujettissement, l'effort de recrutement est faible puisque pour plus de la moitié des entreprises, il est inférieur à 1%.

*...Tout comme le nombre global d'unités bénéficiaires employées*

L'augmentation du nombre d'unités bénéficiaires est alimentée par des embauches nettes ou par des salariés déjà présents mais qui n'étaient pas identifiés en tant que travailleur handicapé.

Il n'est pas possible d'identifier les unités bénéficiaires liées aux salariés déjà présents dans l'entreprise et qui, dans le temps d'application de l'accord, ont fait valoir leur reconnaissance de travailleur handicapé. Soit qu'ils soient devenus travailleurs handicapés, soit, qu'ils aient fait connaître à l'entreprise leur situation. Sur ce dernier point, l'analyse des accords renouvelés sur l'emploi des travailleurs handicapés montre que dans certaines entreprises, la négociation d'un accord agréé a eu pour effet de faire croître de façon importante le nombre de salariés déjà présents dans l'entreprise mais qui n'étaient pas identifiés comme travailleurs handicapés.

Cela peut s'expliquer de deux façons : ce peut être une conséquence positive de la diffusion et de la communication autour des mesures prévues dans l'accord : les salariés mesurent l'intérêt de faire connaître<sup>4</sup> leur handicap ; mais ce peut être aussi l'effet d'une pression accrue des

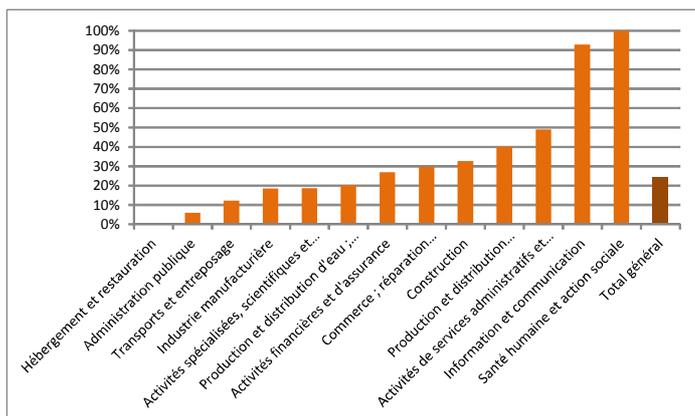
(4) Cette connaissance peut rester, à la demande du salarié, totalement confidentielle ou être partagée avec l'ensemble des salariés.

directions alors même que la démarche de reconnaissance du statut de travailleur handicapé reste sous l'entière liberté du salarié.

En évolution relative, l'augmentation globale du nombre d'unités bénéficiaires est supérieure à 20% mais les évolutions sont très disparates :

- Santé et action sociale et information et communication affichent un doublement de leurs bénéficiaires (mais malgré cette augmentation, le taux d'emploi demeure sous les 3% signe que le point de départ était très bas).
- Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution, activités financières et d'assurance, commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles, construction, production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, activités de services administratifs et de soutien connaissent des augmentations entre 20 et 40%
- Transports et entreposage, industrie manufacturière, activités spécialisées, scientifiques et techniques révèlent une augmentation plus faible que la moyenne mais qui reste supérieure à 10%
- Hébergement et restauration, administration publique, ont des évolutions particulièrement faibles mais associées à des taux d'emploi plus élevés que la moyenne.

Evolution du nombre d'unités bénéficiaires employées entre l'année précédant l'accord et la fin de l'accord (%)



Source : bilans des accords agréés en IDF échus en 2011 et

En synthèse concernant l'évolution du taux d'emploi : il augmente globalement dans l'ensemble des entreprises suivies, mais les rythmes d'évolution restent très différents d'un secteur à l'autre.

Cette augmentation est en lien avec une croissance forte des recrutements, mais plus souvent sur des contrats à durée déterminée.

Enfin, les variations de l'effectif d'assujettissement constituent dans certains cas un facteur important de l'évolution du taux d'emploi, à nombre de travailleur handicapé employé inchangé. Ainsi, les secteurs de la production d'électricité et du commerce ont connu des baisses de leurs effectifs d'assujettissement (respectivement -20% et -3%) qui ont automatiquement pesé sur l'augmentation du taux d'emploi constatée (+1,3 et +1,1 points%).

#### ▲ Le recours au travail adapté, un outil peu mobilisé

Les relations avec les secteurs adapté et protégé peuvent prendre plusieurs formes :

- des commandes passées au secteur (entreprises adaptées (EA) ou établissement d'aide par le travail (ESAT)) qui sont valorisables sous forme d'unités bénéficiaires dans la déclaration annuelle obligatoire (DOETH),
- des mises à disposition (valorisables également),
- des embauches de TH venant du secteur adapté (valorisables également),

-des actions de formation ou d'investissement dans des établissements du secteur protégé, qui peuvent, pour partie, être imputées sur les budgets des accords.

Les bilans indiquent que près de 7000 unités bénéficiaires sont valorisables par le biais des commandes passées auprès du secteur protégé et adapté (non pris en compte dans le budget de l'accord) ; Ces unités représentent environ 15% de l'obligation d'emploi des entreprises mais rappelons que la loi permet aux établissements de valoriser jusqu'à 50% de leur obligation d'emploi.

363 salariés ont été mis à disposition par des EA ou détachés par des ESAT, 46 ont été embauchés.

Par rapport aux actions réalisées, -46 bilans (sur 75 pour lesquels l'information est disponible) indiquent des actions d'information des directions achat ;

-39 bilans mentionnent des actions d'appui aux structures adaptées ou protégées

-25 bilans mentionnent des partenariats parmi les actions positivement évaluées.

En synthèse, 25 bilans soulignent l'intérêt des partenariats mis en place mais, à l'inverse, 10 bilans insistent sur le manque de possibilités de sous-traitance.

#### ▲ Les mesures mises en œuvre pour le maintien dans l'emploi

La grille de saisie des informations ne permet pas de rentrer dans un détail fin d'analyse des actions. Ainsi, de façon globale, seules les mesures de prévention et les actions de repérage des situations de handicap ou à risque sont ciblées. Les deux tiers des entreprises déclarent ainsi dans leur bilan la mise en place des mesures de prévention et un peu plus de la moitié des actions de repérage.

Plus en détail, plus de la moitié des bilans déclarent des maintiens dans le poste (69%), avec des bilans ergonomiques (67%), des adaptations de postes (73%) ou d'horaires (53%).

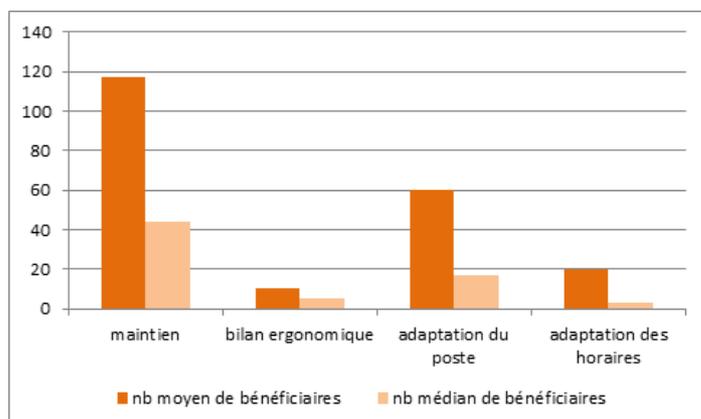
Ces actions ont bénéficié à plus de 12000 personnes pour le maintien dans l'emploi, près de 7400 personnes pour l'adaptation des postes, 880 personnes pour l'adaptation des horaires et près de 600 personnes pour les bilans ergonomiques. Le nombre de personnes maintenues en emploi est bien supérieur aux recrutements de BOETH réalisés et déclarés dans les bilans (7050) ; ce qui atteste de l'enjeu du maintien dans l'emploi des salariés handicapés dans les entreprises.

Par bilan d'entreprise, les valeurs médianes de ces indicateurs sont très inférieures aux valeurs moyennes indiquant ainsi que pour la plupart des entreprises ces actions ne concernent que peu de personnes.

On peut tenter, pour compléter, de rapprocher les valeurs du nombre de bénéficiaires d'actions de maintien

des valeurs du total d'unités bénéficiaires déclarées par les entreprises pour estimer les actions les plus mises en œuvre dans chaque entreprise. Ainsi, le nombre de bénéficiaires de maintiens dans le poste représente 36% du total des unités bénéficiaires des entreprises ce qui donne une indication sur l'importance de ces mesures. Par contre, la part des bénéficiaires d'une adaptation du poste est plus faible (19%) et celle des salariés pour lesquels une adaptation des horaires (5%) ou un bilan ergonomique (3%) encore plus : le maintien dans l'emploi ne passe pas prioritairement par ce type de mesures.

**Nombres moyen et médian de bénéficiaires d'actions de maintien dans le poste par bilan**



Source : bilans des accords agréés en IDF échus en 2011 et 2012. saisie et exploitation Sese Idf

### *Les accords renouvelés développent les actions de maintien*

Une comparaison entre les mesures relatives au maintien déployées dans les primo-accords et les accords renouvelés laisse apparaître des écarts importants. Ainsi, le nombre médian de bénéficiaires de mesures de maintien est deux fois plus important dans les accords renouvelés que celui des primo-accords. Ces écarts se retrouvent, mais de façon moins tranchée pour les données relatives au recrutement de travailleurs handicapés : le nombre médian d'embauches par des entreprises ayant un accord renouvelé est 1,6 fois plus important que celui des entreprises avec un primo-accord. L'interprétation

de ces écarts reste délicate mais tendrait à accréditer le constat déjà mené dans l'analyse des accords, d'un approfondissement des mesures de maintien dans l'emploi à l'occasion des renouvellements d'accords.

Une rubrique permettait de renseigner les autres types de mesures éventuelles relatives au maintien mises en œuvre par les entreprises. Figurent ainsi parmi ces autres mesures proposées dans les entreprises : l'aide au déplacement et au transport (via la prise en charge du surcoût, ou des aides à l'aménagement du véhicule) ; l'accompagnement dans les démarches de demande/renouvellement de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), des bilans de compétences, la mise en place du télétravail, l'amélioration de l'accessibilité des sites au-delà de l'obligation légale.

Une étude qualitative permettrait de donner un sens plus précis aux actions rattachées au maintien dans l'emploi dans les entreprises.

L'évaluation des mesures prises est difficile à mener ; en effet, selon les entreprises, la même mesure peut apparaître dans la rubrique des actions ayant le mieux fonctionné ou au contraire dans celle ayant été difficilement mise en place. L'accessibilité, l'adaptation du poste, l'aménagement des horaires peuvent ainsi figurer parmi les actions ayant le mieux fonctionné dans certains bilans quand elles seront, dans d'autres, dans les actions difficiles à mettre en œuvre. Le contexte précis de mise en place de ces mesures peut expliquer leur succès inégal mais là encore, seule une étude de type monographique permettrait de dresser une évaluation des actions.

### **Les mesures de suivi et d'animation**

5 accords n'ont pas de mission handicap au niveau central et pour 4 d'entre eux, pas de référents locaux non plus. Par contre, en termes de suivi d'accord, tous prévoient des réunions de la commission de suivi associant les partenaires sociaux. Les autres bilans, soit une très grande majorité disposent d'une mission au niveau central avec un effectif médian de 2 personnes. Par contre, le déploiement de référents locaux n'est pas systématiquement mentionné : un peu moins de 15 entreprises ne prévoient pas cette organisation. Pour le suivi de l'accord, une commission de suivi est quasiment toujours mise en place associant les partenaires sociaux. Le nombre de réunions est très variable d'un bilan à un autre.

Hélène Chamboredon, Claire Hollender  
DIRECCTE d'Île-de-France / SESE

### **Méthodologie et définitions**

En Ile-de-France, le travail de collecte des bilans échus en 2011 et 2012, contrôle et premières exploitations des données a été mené par Claire Hollender, recrutée en vacation pour cette mission. Cette sélection sur deux ans ne garantit pas une quelconque représentativité des accords mais leur nombre important permet de mener une analyse détaillée de leurs caractéristiques.

Les accords de branche portant sur l'emploi des travailleurs handicapés ne relèvent pas du champ de cette étude. Leur agrément est suivi par la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle. Pour information, ils sont au nombre de 5 : L'accord Croix-Rouge-Française (CRF FEHAP SYNEAS), l'accord Crédit Agricole, l'accord Caisse d'épargne, l'Accord des entreprises du médicament (LEEM) et l'accord Banque Populaire.

L'effectif d'assujettissement recense les effectifs en CDI au 31 décembre, les autres salariés (intérim, CDD ...) étant comptés au prorata de leur temps de présence. Les salariés à temps partiel sont comptés au prorata de leur durée du travail.

L'emploi direct désigne une des modalités offertes aux entreprises de satisfaire à leur obligation d'emploi, à côté de la passation de contrats d'achat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service auprès d'établissements des secteurs adaptés et protégés (emploi indirect), de la signature d'un accord agréé sur l'emploi des travailleurs handicapés ou du paiement d'une contribution à l'Agefiph (L5212-6 et suivants du code du travail).

### **Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France**

19, rue Madeleine Vionnet- 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation / [dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr](mailto:dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr)

Diffusion : Service communication

Tirage 600 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877