

Première Synthèses

Informations

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 20 SALARIÉS ET PLUS : bilan de l'année 2004

En 2004, près de 100 000 établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel sont assujettis à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la loi du 10 juillet 1987. 244 800 personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap travaillent dans ces établissements. Mesurés en équivalents-emplois à temps plein, ces travailleurs handicapés représentent 2,7 % des salariés de ces établissements et 4,4 % en termes d'« unités bénéficiaires » mesurées selon les critères de la loi encore applicable en 2004. Le nombre de travailleurs handicapés a augmenté de 4,5 % en 2004 et de 3,5 % mesuré en équivalents-emplois à temps plein. Ces personnes sont plus souvent qu'auparavant employées à temps partiel ou sur contrat à durée déterminée. En termes d'« unités bénéficiaires », l'emploi direct de travailleurs handicapés représente 61 % de l'obligation. L'emploi direct est surtout privilégié dans l'industrie, la construction, et dans les grands établissements.

Au cours de l'année 2004, 244 800 personnes handicapées ont été salariées dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (tableau 1). Ces effectifs sont en hausse de 4,5 % sur un an, après avoir stagné en 2003. Le volume relativement important des embauches explique en partie cette augmentation. Mais parmi les nouveaux bénéficiaires figurent également un certain nombre de travailleurs maintenus en emploi à la suite d'un problème de santé ou d'un handicap et qui ont ainsi obtenu une reconnaissance administrative de travailleur handicapé.

Les 244 800 travailleurs handicapés représentent 215 100 équivalents-emplois à temps plein en 2004, après 207 900 en 2003, reflétant une hausse un peu moins forte, de 3,5 %. De fait, en 2004, les travailleurs handicapés ont été plus souvent que les années précédentes sur une durée d'emploi courte ou à temps de travail très réduit. C'est particulièrement net pour les salariés qui ont un contrat à durée déterminée : près de 48 % d'entre eux ont travaillé moins d'un mi-temps en équivalent-emplois à temps plein sur l'année, contre 40 % en 2000. Parallèlement, les travailleurs handicapés en CDI à temps plein sont de moins en moins nombreux : 72,4 % en 2004, contre 77 % en 2000.

Comptabilisés au prorata de leur durée de travail, les travailleurs handicapés représentent, en 2004, 2,7 % de l'effectif total des salariés des établissements concernés par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, contre 2,6 % en 2003.

Les 244 800 travailleurs handicapés représentent par ailleurs 331 400 « unités bénéficiaires » calculées à partir des majorations prévues par la loi, pour handicaps lourds, conditions d'âge ou autres raisons. Un travailleur handicapé compte ainsi pour 1,36 « unité bénéficiaire » en moyenne.

En 2004, les « unités bénéficiaires » représentent 4,4 % de l'assiette d'assujettissement, contre 4,2 % en 2003, alors que la loi affiche une obligation théorique de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés (1). Dans la pratique cependant, l'objectif à atteindre est de 5,4 %. En effet, d'une part, la loi exclut de l'assiette d'assujettissement les emplois exigeant des conditions d'aptitude particu-

(1) - La loi votée en février 2005 introduira de nouvelles modalités à partir de l'exercice 2006, donc sur des données collectées en 2007 (cf. encadré 1).

lières ; d'autre part, l'obligation d'emploi est arrondie à l'unité inférieure (2).

Les grands établissements emploient plus souvent des travailleurs handicapés

Pour s'acquitter de leur obligation, les établissements peuvent soit employer directement des personnes handicapées, soit indirectement en passant des contrats de sous-traitance avec des entreprises du secteur protégé, soit verser une contribution financière à l'Agefiph, Association de la Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (encadré 1). La majorité des établissements assujettis emploient au moins un travailleur handicapé : 60 % emploient des bénéficiaires directement, 35 % n'en emploient aucun et 5 % des établissements ont passé des accords dans le cadre de la loi (tableau 2).

Les grands établissements sont les plus nombreux à employer des travailleurs handicapés : au-delà de 50 salariés, trois sur quatre le font, contre la moitié des établissements de 20 à 49 salariés. Toutefois, 35 % des établissements de moins de 50 salariés s'acquittent de leur obligation par l'emploi direct seul, contre 15 % des établissements de 200 salariés et plus. Les grands établissements combinent en effet souvent l'emploi direct avec la sous-traitance et, surtout, avec la contribution à l'Agefiph.

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

Tableau 2
Les établissements assujettis, selon les modalités de réponse à l'obligation légale, en 2004 (en %)

Modalités de réponse à l'obligation	Tous établissements assujettis	dont : secteurs				Établissements de :		
		Construction	Commerce et services	Industrie	Transport	20 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés et plus
Travailleurs handicapés seulement.....	30,2	48,1	27,5	32,7	31,5	34,7	24,8	15,4
Travailleurs handicapés + sous-traitance.....	6,9	7,5	4,6	12,4	6,4	5,2	8,7	13,9
Travailleurs handicapés + sous-traitance + Agefiph	8,3	5,6	6,6	13,0	8,8	2,6	14,6	29,8
Travailleurs handicapés + Agefiph	14,4	14,1	14,5	13,7	19,2	7,5	25,9	23,1
Total avec travailleur handicapé.....	59,8	75,2	53,3	71,7	65,9	49,9	74,1	82,3
Agefiph seulement	28,2	21,4	32,8	19,1	22,4	37,6	15,4	2,8
Agefiph + sous-traitance	6,5	3,2	6,5	7,5	4,0	7,9	5,0	0,9
Total aucun travailleur handicapé.....	34,6	24,7	39,3	26,5	26,4	45,5	20,4	3,7
Accords *	5,5	0,1	7,4	1,7	7,7	4,6	5,4	14,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les établissements ayant signé un accord sont exonérés de versements à l'Agefiph s'ils n'ont pas rempli leur quota d'emplois de travailleurs handicapés. Ils peuvent avoir des salariés handicapés, mais ils sont isolés des autres établissements car ils ne sont pas contrôlés avant le terme de l'accord.

Champ : France entière, hors France-Télécom.

Tableau 1
Chiffres-clés 2001-2004
sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

En Milliers

	2001	2002	2003	2004
Établissements assujettis (en nombre).....	94 900	98 400	98 800	99 400
A Salariés handicapés employés en cours d'année	224,0	231,5	234,3	244,8
B Effectif total salarié ETP *	7 952,2	8 082,9	8 011,0	8 071,0
C dont : emplois à conditions d'aptitude particulières	475,3	463,4	476,0	508,1
D Assiette d'assujettissement (en milliers)	7 476,9	7 619,5	7 535,0	7 562,9
E Salariés handicapés (en ETP) *	201,2	207,0	207,9	215,1
F Total des « unités bénéficiaires de salariés handicapés »	308,8	318,1	318,1	331,4
F / A « Unités bénéficiaires » par salarié handicapé	1,38	1,37	1,36	1,36
F / D Taux d'emploi des « unités bénéficiaires » (en %)	4,13	4,17	4,22	4,38
E / B Taux d'emploi réel (en %)	2,51	2,56	2,60	2,67

* Equivalent-emplois à temps plein.

Champ : France entière, hors France-Télécom.

La contribution à l'Agefiph est le seul choix de réponse à la loi pour 28 % de l'ensemble des établissements assujettis : elle ne concerne que 3 % des établissements de 200 salariés et plus mais 38 % de ceux de moins de 50 salariés. Dans le même temps, 22 % de l'ensemble des établissements assujettis, toutes tailles confondues, passent des contrats de sous-traitance avec le milieu de travail protégé. Cette pratique est plus fréquente dans les grands établissements : 45 % des établissements de 200 salariés et plus, contre 16 % des établissements de 20 à 49 salariés.

Dans l'industrie et la construction, les établissements recourent plus souvent à l'emploi direct de travailleurs handicapés

La construction est le secteur qui recourt le plus à l'emploi direct pour remplir son obligation d'emploi : près d'un établissement sur deux n'utilise que cette modalité, et un sur quatre la combine avec d'autres modalités. L'industrie

s'acquitte également de cette obligation en employant fréquemment des travailleurs handicapés : un établissement sur trois utilise uniquement cette modalité et près de quatre sur dix la combinent avec d'autres. Dans le secteur tertiaire, c'est plutôt la contribution financière qui est préférée : 53 % seulement des établissements ont répondu à l'obligation en employant directement des travailleurs handicapés (y compris ceux qui combinent avec d'autres modalités) et 33 % n'utilisent que la contribution à l'Agefiph comme modalité de réponse à la loi (60 % apportent une contribution à l'Agefiph, en prenant en compte les combinaisons avec d'autres modalités).

La prééminence du recours à l'emploi direct est confirmée si l'on se place du point de vue des « unités bénéficiaires » (tableau 3). En termes d'« unités bénéficiaires », 61 % de l'obligation est remplie en recourant à l'emploi direct de travailleurs handicapés et 36 % en versant une contribution à l'Agefiph. Dans la construction,

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

Tableau 3
Réponses à la loi par l'emploi direct de travailleurs handicapés en 2004 : deux indicateurs

	Part de l'emploi direct dans l'obligation totale (%) *	Total salariés ETP (1) (A)	Travailleurs handicapés ETP (1) (B)	Taux d'emploi réel de travailleurs handicapés (1) (B / A)
Ensemble	61	8 071 000	215 100	2,7
Selon la taille				
20 à 49 salariés	49	2 051 600	46 600	2,3
50 à 99 salariés	56	1 437 700	36 200	2,5
100 à 199 salariés.....	61	1 466 800	40 400	2,8
200 à 499 salariés.....	66	1 564 200	44 700	2,9
500 salariés et plus.....	71	1 550 700	47 200	3,0
Selon le secteur d'activité				
Agriculture	61	47 417	1 200	2,6
Construction	69	355 100	9 300	2,6
Industrie	68	267 400	86 200	3,2
Commerce et services	55	4 480 300	107 500	2,4
Transport	73	514 000	10 900	2,1

* En termes d'« unités bénéficiaires ».

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

Lecture : dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, 61 % de l'obligation, en termes d'« unités bénéficiaires », sont effectués par l'emploi direct. Sur leurs 8 071 000 emplois salariés, 215 100 sont occupés par des travailleurs handicapés, soit 2,7 % de l'ensemble (en équivalents-temps plein).

Champ : France entière, hors France-Télécom.

Encadré 1

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La loi du 10 juillet 1987

La loi du 10 juillet 1987 fait obligation aux établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leurs effectifs salariés assujettis. Les bénéficiaires sont comptabilisés en équivalents-temps plein et en termes d'« unités bénéficiaires ». En 2004, sur les 120 000 établissements destinataires de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), seuls 99 400 étaient assujettis, les autres échappant à l'obligation en raison du nombre important d'emplois à conditions d'aptitudes particulières.

Les modalités de l'obligation d'emploi

Pour s'acquitter de leur obligation, les établissements disposent de plusieurs modalités. Ils peuvent employer directement des personnes handicapées ou en accueillir en stage au titre de la formation professionnelle. Ils peuvent, dans la limite de 50 % de leur obligation, participer à l'emploi des travailleurs handicapés de façon indirecte en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec les entreprises du secteur protégé. Si ces modalités ne suffisent pas à s'acquitter de l'obligation, les unités dites « manquantes » sont alors dues à l'Association de la Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (Agefiph) sous forme d'une contribution financière. Les établissements assujettis peuvent, par ailleurs, conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement spécifique à l'emploi de personnes handicapées. Les accords sont en général signés pour une période de trois ans, période pendant laquelle l'établissement adapte ses infrastructures et s'organise pour recruter des travailleurs handicapés. Il est alors exonéré du versement de contributions jusqu'au terme de l'accord.

La loi du 11 février 2005

L'obligation d'emploi a été modifiée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, mais sera applicable à partir de l'année 2006. Les emplois anciennement exclus de l'assujettissement sont intégrés à l'assiette, la liste des catégories des bénéficiaires est élargie, le décompte des « unités bénéficiaires » est simplifié et la sous-traitance au secteur de travail protégé est revalorisée. Le calcul de la contribution Agefiph est profondément modifié. Le tarif de l'« unité manquante » est augmenté mais la contribution des établissements à l'Agefiph peut être allégée dans certains cas : d'une part, quand ils font des efforts pour employer des travailleurs handicapés, particulièrement certaines populations difficilement employables ; d'autre part, pour compenser en partie des dépenses effectuées pour l'accessibilité à l'emploi des travailleurs handicapés ; enfin, en cas d'augmentation de l'obligation légale due à l'élargissement de l'assiette.

l'industrie et le transport, l'emploi direct est plus fréquent (environ 70 % de l'obligation). Dans ces secteurs, les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont maintenus dans l'emploi. Dans les secteurs du commerce et des services, 43 % des unités dues correspondent à des contributions financières.

Le recours aux contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services auprès du secteur protégé est marginal en termes d'« unités bénéficiaires » (3 % de l'obligation due). C'est dans l'industrie qu'il est le plus fréquent.

Dans le secteur concurrentiel assujetti à la loi, 160 000 salariés, soit deux tiers des travailleurs handicapés bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par les Cotorep (tableau 4). Cette reconnaissance administrative leur permet d'être embauchés ou maintenus en emploi en faisant partie du quota officiel de « travailleurs handicapés » exigé par la loi (encadré 1). Ainsi en est-il, par exemple, de certains accidents et problèmes de santé non liés au travail.

Par ailleurs, près de 55 000 personnes, soit 22 % des travailleurs handicapés sont d'anciennes victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Enfin, près de 30 000 travailleurs handicapés sont des pensionnés d'invalidité et parfois des mutilés de guerre et assimilés, qui obtiennent leur reconnaissance administrative auprès d'un régime de sécurité sociale ou d'assurance-maladie.

Comme l'ensemble des salariés des établissements de 20 salariés

Tableau 4
Les travailleurs handicapés, selon le secteur d'activité et le type de reconnaissance du handicap (en %)

	Agriculture	Construction	Industrie	Commerce et services	Transport	Ensemble des travailleurs handicapés	Ensemble (effectifs)
Cotorep.....	62	37	61	72	57	66	160 300
Victimes d'accident du travail et maladie professionnelle	35	56	29	14	34	22	54 900
Invalides pensionnés et autres	3	7	10	14	9	12	29 600
Ensemble	100	100	100	100	100	100	244 800
Ensemble (effectifs)	1 400	9 700	93 700	128 300	11 700	244 800	

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

Champ : France entière, hors France-Télécom.

Lecture : dans les établissements assujettis du commerce et des services, 72 % des travailleurs handicapés sont titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé (RQTH) délivré par les Cotorep, 14 % doivent leur reconnaissance à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et 14 % sont invalides pensionnés ou ont une autre modalité de reconnaissance.

et plus du secteur privé, les titulaires de la RQTH, ainsi que les invalides pensionnés, travaillent, dans près de deux tiers des cas dans le secteur tertiaire, alors que les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont sur-représentés dans l'industrie (50 % contre 32 %) et dans la construction (10 % contre 6 %).

Les salariés handicapés sont plus souvent des hommes que l'ensemble des salariés dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé : 65 % contre 61 %. Ils sont également beaucoup plus souvent ouvriers : 53 %, contre 35 %.

Les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle sont très majoritairement des hommes, à 82 % et 59 % d'entre eux sont des ouvriers.

Les titulaires d'une pension d'invalidité sont, en revanche, majoritairement des femmes (58 %). Ils occupent majoritairement, dans 60 % des cas, des postes d'employés ou de professions intermédiaires.

Les embauches et les reconnaissances de travailleurs handicapés ont augmenté en 2004

En 2004, 15 600 personnes handicapées ont été embauchées, soit 1 500 de plus qu'en 2003. Ces salariés sont quasiment tous titulaires d'une reconnaissance de leur handicap délivrée par la Cotorep. Ce sont majoritairement des hommes, des ouvriers, et, comme l'ensemble des travailleurs handicapés, ils sont nettement plus âgés que les autres personnels embauchés.

En moyenne de sept ans plus âgés que l'ensemble des salariés des établissements de 20 salariés et plus du secteur privé, les travailleurs handicapés sont plus souvent recrutés sur des contrats à durée indéterminée (CDI). Cependant, à âge et diplôme comparables, ils sont plus souvent que les travailleurs valides sur des contrats courts [3]. La proportion de contrats à durée déterminée (y compris contrats aidés à durée déterminée) dans les embauches de personnes handicapées s'accroît un peu plus vite que dans

l'ensemble des recrutements. Entre 2001 et 2004, elle augmente de 37 % à 45 % pour les personnes handicapées embauchées et de 49 % à 58 % pour l'ensemble des salariés embauchés dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé (graphique 1). Pour les travailleurs handicapés, ce sont les embauches en CDI à temps complet qui ont baissé au profit de celles sur CDD.

Pour les travailleurs handicapés comme pour l'ensemble des salariés, le secteur tertiaire réalise la plus grande part des embauches :

respectivement 71 % et 77 % (tableau 5). Si une embauche de travailleur handicapé sur quatre a lieu dans l'industrie et seulement 3 % dans la construction, les flux de nouveaux bénéficiaires dans ces deux secteurs sont en réalité plus importants : des salariés accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle maintenus dans l'emploi deviennent de nouveaux bénéficiaires, sans être bien sûr comptés dans les embauches.

Selma AMIRA, Monique MERON
(Dares).

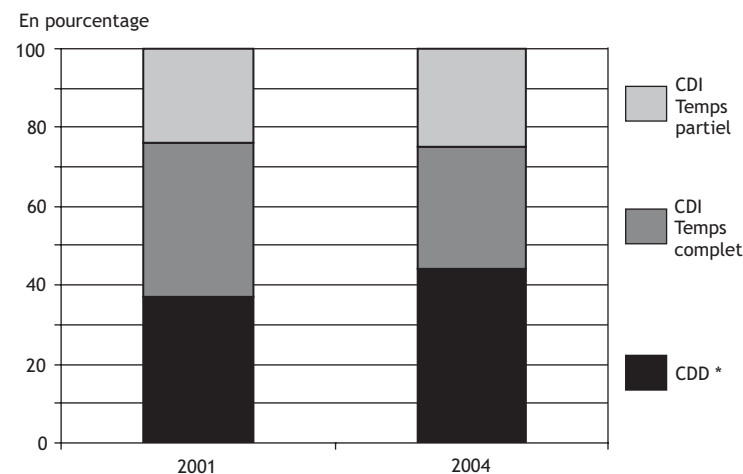
Tableau 5
Les secteurs d'embauche des travailleurs handicapés (en %)

	Travailleurs handicapés embauchés en 2004 dans les établissements assujettis			Ensemble des travailleurs handicapés %
	Hommes	Femmes	Ensemble	
Agriculture	1	0	1	1
Industrie (sauf Bâtiment)	29	20	25	38
Construction	4	1	3	4
Tertiaire (y compris Transport)	66	79	71	57
Total	100	100	100	100
Effectifs concernés	9 060	6 530	15 590	244 800

Champ : France entière, hors France-Télécom.

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

Graphique 1
Embauches de travailleurs handicapés, selon le statut du contrat de travail



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

* Pour les travailleurs handicapés sur CDD, le temps partiel est estimé par le coefficient de proratisation qui tient compte non seulement du travail à temps partiel mais aussi de la durée de présence sur l'année. Les CDD à temps partiel ne sont donc pas repérables pour les embauches.

Pour en savoir plus

[1] *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées*. Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement, Paris, 2006

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

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

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

Directeur de la publication : Antoine Magnier. Téléphone Publications : 01.44.38.22 (60 ou 61) / Documentation : 01.44.38.23 (12 ou 14). Télécopie : 01.44.38.24.43. Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

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

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

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

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

Téléphone : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00

www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €, hors CEE (HT, avion éco.) : 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Dépôt légal : 3^e parution.

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