

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 1997 DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AU MOINS 20 SALARIÉS

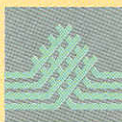
La stabilité reste le trait marquant de la situation des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus assujettis à l'obligation d'emploi. Leur taux d'emploi se situe en 1997, comme les années précédentes, autour de 4 %. Leur profil n'évolue guère : des ouvriers peu qualifiés et plutôt âgés. Le poids de ceux reconnus par la COTOREP, les moins qualifiés des travailleurs handicapés, s'accroît régulièrement.

Depuis la loi du 10 juillet 1987, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique aux établissements de 20 salariés ou plus. De l'ordre de 120 000 établissements au 31 décembre 1996, moins de 90 000 ont été effectivement assujettis à cette obligation en 1997 du fait des règles de détermination de l'effectif à retenir.

Ces établissements employaient 7 106 000 salariés (1) dont environ 220 000 handicapés, effectifs en légère baisse (2) par rapport à l'exercice précédent.

(1) - Cet effectif est calculé en équivalent-temps plein et ne prend pas en compte les 540 000 « emplois exclus » dans ces établissements, ceux qui correspondent à des métiers particuliers.

(2) - Ce recul est de l'ordre de 0,5 %, aussi bien pour ce qui est du nombre des établissements assujettis que pour le nombre de salariés et de travailleurs handicapés.



Une population ouvrière, masculine et relativement âgée

Les travailleurs handicapés ont des caractéristiques spécifiques. Ils sont âgés : 72 % ont plus de 40 ans, contre 47 % pour l'ensemble des salariés (tableau 1 et 2).

74 % sont des hommes (contre 55 % des salariés) malgré la diminution régulière du poids des accidentés du travail, catégorie très masculine, et la proportion plus forte de femmes dans les embauches.

Enfin, ils occupent majoritairement des emplois d'ouvriers, souvent non qualifiés (tableau 3). Et cette tendance ne s'infléchit pas pour les travailleurs handicapés, alors que pour l'ensemble, la part des emplois ouvriers décline, tout spécialement quand ils sont non qualifiés. L'industrie reste en effet le principal employeur des salariés handicapés même si son importance tend à décroître (tableau 4). Corrélativement, la proportion de cadres et de professions intermédiaires est relativement faible (22 %, contre 36 % pour l'ensemble des salariés des mêmes établissements) et stable, alors que ce type d'emploi augmente.

Toujours moins d'accidentés du travail

Deux catégories de travailleurs handicapés dominent parmi les quatre légalement définies : les accidentés du travail et les salariés handicapés reconnus par une commission départementale, la COTOREP, qui représentent respectivement 40 % et 48 % du total (encadrés 1 et 2). En quelques années l'importance relative de ces deux populations s'est inversée : depuis 1996 ce sont les salariés handicapés reconnus par une COTOREP qui prédominent alors qu'en 1990 seulement un travailleur handicapé sur trois ressortait de ce groupe (gra-

Tableau 1
Répartition par âge des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés

En pourcentage

	Travailleurs handicapés	Ensemble des salariés
15 à 24 ans	2	7
25 à 39 ans	25	46
40 à 49 ans	37	29
50 ans et plus	36	18
Total	100	100

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1997.

Tableau 2
Évolution des principales caractéristiques des travailleurs handicapés

En pourcentage

	1995	1996	1997
Part des hommes	75	75	74
Part des plus de 40 ans	71	74	72
Part des ouvriers	55	55	55
Part des cadres et des professions intermédiaires	22	22	22
Part des emplois industriels	54	52	49

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1997.

Tableau 3
Répartition par catégorie socioprofessionnelle des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés

En pourcentage

	Travailleurs handicapés	Ensemble des salariés
Cadres et chefs d'entreprise	6	14
Professions intermédiaires	16	22
Employés	23	23
Ouvriers qualifiés	36	28
Ouvriers non qualifiés	19	13
Total	100	100

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1997.

Tableau 4
Répartition par secteur d'activité des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés

En pourcentage

	Travailleurs handicapés	Ensemble des salariés
Agriculture	1	1
Industrie	49	43
Construction	5	3
Tertiaire privé	40	49
Administration	5	4
Total	100	100

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1997.

phique 1). Les invalides pensionnés et les mutilés de guerre, les deux autres catégories de travailleurs handicapés ne représentent qu'un peu plus de 10 % de l'ensemble.

Les deux groupes principaux sont très dissemblables : dans les deux cas la proportion d'hommes est élevée mais elle l'est beaucoup plus parmi les accidentés du travail. D'autre part, les salariés reconnus par une COTOREP sont jeunes (41 % ont moins de 40 ans, contre seulement 16 % pour les accidentés du travail) et moins qualifiés : 29 % des handicapés reconnus par une COTOREP sont ouvriers qualifiés et 15 % occupent des postes d'encadrement intermédiaire ou supérieur, contre respectivement 48 % et 28 % des accidentés du travail (tableau 5).

Enfin, la moitié des travailleurs handicapés reconnus par une COTOREP appartiennent au tertiaire (hors administration) pour seulement 30 % des accidentés du travail (tableau 6).

Les deux autres groupes diffèrent entre eux autant qu'ils diffèrent des précédents : les femmes sont majoritaires parmi les invalides pensionnés et quasi absentes parmi les mutilés de guerre. Ce sont les deux groupes les plus âgés. Les invalides pensionnés sont surtout employés et assez souvent dans l'administration, tandis que les mutilés de guerre se distinguent par une proportion élevée de cadres et de professions intermédiaires (48 %).

L'âge des travailleurs handicapés explique leur faible mobilité professionnelle : 68 % ont plus de dix ans d'ancienneté dans leur entreprise, contre 45 % pour tous les salariés. Cette proportion s'élève à 83 % pour les accidentés du travail, alors que la distribution selon l'ancienneté de la population des salariés reconnus par une COTOREP se rapproche de celle de l'ensemble des salariés.

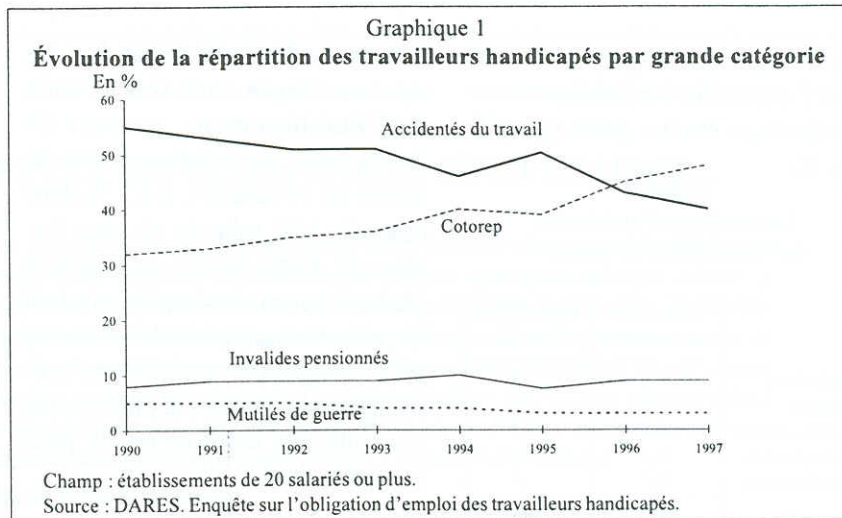


Tableau 5
Répartition socioprofessionnelle selon la catégorie des travailleurs handicapés
En pourcentage

	Cotorep	Accidentés du travail	Invalides pensionnés	Mutilés de guerre
Cadres et chefs d'entreprise	3	8	6	22
Professions intermédiaires	12	20	19	26
Employés	31	11	39	12
Ouvriers qualifiés	29	48	21	31
Ouvriers non qualifiés	25	13	15	9
Total	100	100	100	100

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1997.

Tableau 6
Répartition par secteur d'activité selon la catégorie des travailleurs handicapés
En pourcentage

	Cotorep	Accidentés du travail	Invalides pensionnés	Mutilés de guerre
Agriculture	1	1	0	0
Industrie	43	57	34	57
Construction	2	10	2	3
Tertiaire privé	49	30	43	35
Administration	5	2	21	5
Total	100	100	100	100

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1997.

L'embauche des bénéficiaires : des handicapés COTOREP recrutés dans le tertiaire

En 1997, comme l'année précédente, environ 10 000 travailleurs handicapés ont été embauchés par les établissements assujettis, soit 5 % de l'emploi handicapé. Ce taux est trois fois plus faible que celui relatif à l'ensemble des salariés des mêmes établissements.

70 % de ces entrants ont moins de 40 ans, 93 % sont des handicapés reconnus par une COTOREP, la proportion en leur sein de professionnels peu qualifiés est impor-

tante et celle des femmes est relativement élevée. Le poids du tertiaire (hors administration) dans ces embauches augmente (+ 7 points entre 1996 et 1997) et approche les deux tiers (tableau 7).

Un taux d'emploi direct stable

L'indicateur habituellement retenu pour apprécier la façon dont les entreprises appliquent la loi est le taux d'emploi direct. Il s'agit du rapport entre le nombre d'unités bénéficiaires (encadré 1) et l'effectif dit « d'assujettissement » (3).

(3) - *Ibid* (1).

Ce taux, en moyenne de 4 % pour l'ensemble des établissements assujettis, n'évolue guère (graphique 2).

Tableau 7
Les secteurs d'embauche
des travailleurs handicapés

En pourcentage

	En niveau (en milliers)	Répartition (en %)
Agriculture	0,1	1
Industrie	2,8	28
Construction	0,2	2
Tertiaire privé ...	6,4	64
Administration ..	0,4	4
Ensemble	9,9	100

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1997.

Le taux d'emploi direct de salariés handicapés croît avec la taille de l'établissement, passant de 3,6 % dans les établissements de moins de 50 salariés, à 4,7 % dans ceux de 500 salariés et plus (tableau 8). Cette situation s'explique par les moyens plus importants dont disposent les grands établissements pour intégrer des travailleurs handicapés ainsi que par la plus grande diversité des emplois qu'ils peuvent proposer.

La construction a le taux d'emploi direct le plus élevé, près de 6 %. Deux facteurs sont en jeu :

nombre des emplois exclus de l'assiette d'assujettissement des établissements de ce secteur réduit fortement leur obligation d'emploi et le nombre des accidents du travail, relativement élevé, entraîne le maintien dans l'effectif salarié d'une grande partie des victimes de ces accidents. L'industrie et l'agriculture occupent une situation médiane et le tertiaire (hors administration) se caractérise par le taux d'emploi handicapé le plus faible.

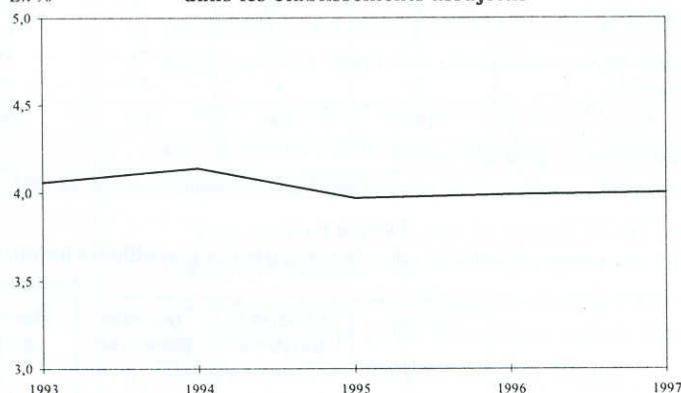
Les options des établissements pour satisfaire à l'obligation d'emploi

Pour satisfaire à l'obligation d'emploi de handicapés, les établissements peuvent, outre l'emploi direct, opter pour la sous-traitance (CAT et ateliers protégés), le recours à des accords ou le versement d'une contribution à l'AGEFIPH (encadré 2). Toutes ces solutions peuvent être combinées pour atteindre le taux fixé par la loi.

35 % des établissements atteignent ou dépassent le seuil d'emploi légal par le seul emploi direct ; 9 % combinent emploi direct et sous-traitance ; 37 % n'ont aucun travailleur handicapé et versent une contribution à l'AGEFIPH, parfois complétée par la sous-traitance ; enfin, 19 % emploient des travailleurs handicapés mais restent en deçà de l'obligation et effectuent un versement à l'AGEFIPH, parfois complété par le recours à la sous-traitance. Cette répartition évolue peu malgré une légère augmentation des établissements faisant appel à la sous-traitance en milieu de travail protégé lequel concerne environ 22 % des établissements et équivaut à 16 691 unités bénéficiaires (tableau 9).

Anne RAMARÉ
(DARES).

Graphique 2
Le taux d'emploi des travailleurs handicapés
dans les établissements assujettis



Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Source : DARES. Enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Tableau 8
Taux d'emploi direct par secteur d'activité et taille d'établissement

En pourcentage

	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 sal. et plus	Total
Agriculture	5,7	2,6	3,2	4,8	n.s	4,2
Industrie	4,3	4,2	4,4	4,2	5,2	4,6
Construction	4,6	6,2	7,8	6,1	6,4	5,9
Tertiaire privé	3,2	3,5	3,4	3,5	3,5	3,4
Administration	3,2	2,8	3,4	5,2	6,5	4,7
Ensemble	3,6	3,9	4,0	4,0	4,7	4,0

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1997.

Tableau 9 :
Évolution du nombre d'établissements ayant recours
à l'emploi direct ou à la sous-traitance

En milliers

	En 1996	En 1997	Évolution 97/96 (en %)
Établissements employant des travailleurs handicapés	53,0	53,2	0,3
Établissements n'employant aucun travailleur handicapé	36,6	35,8	-2,2
Établissements ayant recours à la sous-traitance	19,4	20,4	5,2

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1997.

LA LOI DE 1987 ET LE CALCUL DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES

L'obligation d'emploi est définie en référence à un taux d'emploi de 6 % de l'effectif salarié, une fois défalquées les professions exclues de l'obligation. Pour apprécier sa situation par rapport à ce quota, chaque entreprise procède, non au décompte de salariés handicapés, mais à celui « d'unités bénéficiaires ». En effet, la loi tient compte du niveau d'employabilité des personnes handicapées et des efforts faits par l'employeur pour favoriser l'emploi des moins insérables d'entre elles. Le calcul du quota d'emploi s'effectue donc, non pas en tenant compte de l'individu salarié – le « bénéficiaire » –, mais en fonction de « l'unité bénéficiaire » (UB), une unité de calcul intégrant les éléments de « faible employabilité » que sont la lourdeur du handicap et l'âge, en plus du parcours professionnel. Un travailleur handicapé ne peut pas compter pour plus de 5,5 unités bénéficiaires

Ces calculs se font aussi au prorata de la durée du travail.

Finalement, aux 219 700 salariés handicapés évoqués précédemment correspondent 287 000 unités bénéficiaires : chaque bénéficiaire « vaut » en moyenne 1,3 unité bénéficiaire.

Les catégories de handicapés reconnus par la loi :

- *Les victimes d'accidents du travail* ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;

- *Les handicapés* reconnus comme tels par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP). Celle-ci distingue trois catégories, du handicap le plus léger (A) à celui le plus invalidant (C) ;

- *Les invalides pensionnés* titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire, ou au titre des dispositions régissant les agents publics s'il y a réduction des 2/3 de la capacité de travail ;

- *Les mutilés de guerre* ou assimilés : les titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves et les orphelins de guerre ainsi que les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un fait de guerre.

Pour s'acquitter de son obligation d'emploi, un établissement a le choix entre l'emploi direct de travailleurs handicapés, le recours à la sous-traitance au profit du milieu protégé de travail (ateliers protégés et CAT, encadré 2), à hauteur de 50 % de son obligation au maximum, le versement d'une contribution à l'AGEFIPH ou la conclusion d'un accord au niveau de l'entreprise ou du groupe avec les partenaires sociaux, accord qui, de plus, doit être validé par l'administration.

L'importance des effets de seuil :

La loi de 1987 sur l'emploi des handicapés définit plusieurs seuils.

- *Le seuil des trois ans* : les établissements sont dispensés de l'obligation d'emploi de salariés handicapés pendant les trois ans qui suivent leur création (ou le franchissement du seuil de 20 salariés).

- *Le seuil des 20 salariés* : l'effectif pris en compte ici n'est pas celui des personnes présentes au 31 décembre. Il s'agit d'un effectif « proratisé », c'est-à-dire traduit en équivalent-temps plein. De plus, les établissements peuvent déduire de leur effectif certains emplois « requérant des conditions d'aptitude particulières » et correspondant à des postes de travail particuliers. Il s'agit d'une trentaine de postes de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

- Une fois l'effectif ainsi défini, les établissements peuvent calculer leur obligation d'emploi qui s'élève à 6 % de leur effectif, en arrondissant l'effectif théoriquement requis au nombre entier inférieur. Ainsi, pour un établissement de 33 salariés, son obligation est d'une unité bénéficiaire et dans ce cas le taux réel s'établit à 3 %. De ce fait, le taux d'emploi réellement visé par la loi est de 4,3 %, en moyenne, pour les établissements de 20 à 49 salariés et de 5,4 % pour l'ensemble des établissements assujettis.

- *Le taux d'emploi*, calculé en unités bénéficiaires proratisées, s'obtient en rapportant les unités bénéficiaires à l'assiette d'assujettissement, c'est-à-dire à l'effectif initial de l'établissement après proratisation partielle et décompte des catégories d'emploi exclues de l'obligation.

Les travailleurs handicapés dans les établissements de moins de 10 salariés

Les petits établissements ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ils peuvent par contre bénéficier des mesures d'aide à ce type d'emploi.

Dans une enquête de la DARES adressée aux entreprises de moins de 10 salariés, ce thème a été abordé. Il apparaît que 5 % des structures interrogées, soit 60 000 petites entreprises, emploient un ou plusieurs travailleurs handicapés.

Il s'agit là d'une enquête ; donc toute comparaison avec les résultats relatifs aux établissements assujettis, issus eux d'une déclaration administrative, ne peut être faite qu'avec prudence.

LES COTOREP ET LES ÉTABLISSEMENTS DE TRAVAIL ET DE FORMATION SPÉCIFIQUES

Les COTOREP, commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel sont des commissions départementales. Elles sont divisées en deux sections : la première accorde la reconnaissance du handicap et dépend du ministère de l'emploi ; la seconde dépend de la branche solidarité du ministère et décide de l'attribution des allocations prévues pour les handicapés dont les ressources sont inférieures à un certain plafond. Ces commissions sont confrontées à une croissance importante des dossiers à traiter.

Les ateliers protégés sont des établissements dont le rôle est de permettre aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Sont concernés les travailleurs handicapés dont la capacité de travail est au moins égale à un tiers de celle d'un travailleur valide effectuant les mêmes tâches.

Les centres d'aide par le travail (CAT) sont des établissements sociaux relevant du Ministère de la Santé et dont l'objectif est de permettre aux personnes handicapées dont la capacité de travail est inférieure au tiers de celle d'un travailleur valide l'exercice d'une activité productive avec un soutien médico-social.

L'objectif des *centres de rééducation professionnelle* est de permettre aux personnes dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue par la COTOREP, et plus particulièrement aux handicapés qui ne sont plus à même d'exercer leur ancien métier, une insertion ou une réinsertion professionnelle.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi) - Directeur de la publication : Claude Seibel.
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.