

# PREMIÈRES INFORMATIONS

## L'OBLIGATION D'EMPLOI DE SALARIÉS HANDICAPÉS EN 1993

En 1993, 37 % des établissements concernés satisfont pleinement à l'obligation d'emploi de salariés handicapés qui implique, pour chaque établissement de 20 salariés ou plus, de compter au moins 6% de handicapés. Mais seuls 80 % de ceux-là respectent le taux légal uniquement par l'insertion de handicapés au sein de leur effectif salarié. Les 20 % restants utilisent les diverses modalités ouvertes par la loi de 1987 sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

En 1993, environ 255 000 salariés handicapés sont présents dans les établissements assujettis, c'est à dire comptant au moins 20 salariés après déduction de certaines catégories d'emploi. Ce volume est resté stable par rapport à l'année précédente. En revanche, le nombre d'établissements assujettis a baissé d'environ 4 % en raison des difficultés économiques liées à la conjoncture. Les entreprises ont conservé en 1993 leurs salariés handicapés les plus lourdement atteints, de même qu'elles ont fait porter sur eux leurs embauches, plus nettement qu'en 1992.

**En 1993, 37 % des établissements respectent pleinement l'obligation d'emploi**

En 1993, 37 % des établissements ont un taux d'emploi égal ou supérieur à 6 % de leur effectif assujetti (encadré 1). Ce taux est dé-



## Encadré 1

## L'IMPORTANCE DES EFFETS DE SEUIL

La loi de 1987 sur l'emploi des handicapés définit toute une série de seuils. Il s'ensuit que l'obligation effective d'emploi des personnes handicapées varie beaucoup d'un établissement à l'autre selon leur taille et la nature des handicaps des personnes qui y sont présentes.

- Le seuil des 3 ans : les entreprises sont dispensées de l'obligation d'emploi de salariés handicapés pendant les trois ans qui suivent leur création (ou leur franchissement du seuil des 20 salariés).

- Les établissements de 20 salariés et plus peuvent déduire de leur effectif certains emplois requérant des conditions d'aptitude particulières : en 1993, 928 953 emplois salariés ont ainsi été déduits de l'effectif initial des établissements et de la base de calcul de l'obligation d'emploi.

- Les établissements calculent leur obligation d'emploi en arrondissant l'effectif théoriquement requis au nombre entier inférieur (par exemple 1,9 embauche nécessaire devient 1 embauche). Cette possibilité crée des discontinuités et multiplie les effets de seuil. Ainsi pour un établissement de 33 salariés le taux réel s'établit à peine au dessus de 3% ( $33 \times 0,06 = 1,98$ ), et pour ceux dont l'effectif est 50, à 6% ( $50 \times 0,06 = 3$ ). Actuellement l'embauche d'un salarié handicapé ne serait obligatoire qu'à partir d'un effectif d'au moins 17 salariés ( $17 \times 0,06 = 1,02$ ).

passé dans le secteur de la construction (6,5 %), qui toutefois occupe une place particulière par l'importance des emplois se trouvant exclus de l'obligation. Il n'est pas atteint dans la plupart des secteurs.

Tous secteurs confondus, 30 % des établissements atteignent ou dépassent le seuil des 6 % par le recours exclusif à l'emploi direct de salariés handicapés (tableau 1).

En 1993 63 % des établissements se situaient donc au dessous du seuil légal d'emploi des handicapés.

Tableau 1  
Secteurs d'activité et taux d'emploi

Activités	Taux d'emploi atteint par le secteur	En pourcentage	
		Établissements ayant atteint le seuil par un ou plusieurs moyens	Dont : respectant l'obligation par le seul emploi de handicapés
Agriculture, sylviculture, pêche.....	5,0	46,6	40,0
Industrie de l'énergie .....	5,9	33,6	21,6
Autres industries des biens intermédiaires .....	4,9	49,9	37,6
Industrie des biens d'équipement.....	5,2	43,5	33,5
Industrie des biens de consommation durables .....	4,4	39,8	23,4
Industrie agro-alimentaire .....	4,2	37,1	30,1
Industrie des biens de consommation non durables.....	3,7	32,5	24,6
Construction .....	6,5	67,7	62,0
Commerce et réparation .....	3,0	32,5	26,8
Transports .....	4,2	43,7	35,0
Activités immobilières .....	3,7	27,5	22,5
Activités financières .....	2,8	18,6	15,7
Services aux entreprises .....	2,8	22,5	19,7
Services aux particuliers .....	2,9	35,7	32,5
Education, santé, action sociale.....	4,0	36,6	26,8
Administration .....	5,1	31,7	25,2
<b>Ensemble .....</b>	<b>4,06</b>	<b>36,9</b>	<b>29,8</b>

Source : Enquête annuelle sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées, MTEFP - DARES.

### L'importance relative des modalités de recours aux alternatives légales utilisées en 1993 est pratiquement identique à celle de 1992

Parallèlement à l'emploi direct de salariés handicapés, les établissements ont recours aux alternatives à l'emploi envisagées par la loi de 1987 : il s'agit de la contribution à l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (l'Agefiph), des accords d'établissement, d'entreprise ou de branche agréés par l'autorité administrative prévoyant des mesures en faveur des travailleurs handicapés, ainsi que des contrats de sous-traitance avec le milieu de travail protégé. La notion de milieu protégé recouvre l'ensemble du secteur spécifiquement réservé aux travailleurs handica-

pés. Il comprend les ateliers protégés, qui accueillent des travailleurs handicapés dont la capacité de travail est au moins égale au tiers de la capacité normale et les centres d'aide par le travail, qui accueillent les travailleurs handicapés plus lourdement atteints, mais cependant capables de mener une activité professionnelle.

L'ensemble des établissements qui, en 1993, ont choisi l'une ou l'autre de ces solutions alternatives, qu'ils aient atteint ou non le seuil des 6 % de salariés handicapés, représentent 63 % des établissements assujettis.

65 % de ces établissements s'acquittent de tout ou partie de leur obligation par la voie d'une contribution à l'Agefiph. Ce moyen de s'acquitter de l'obligation d'emploi est le plus fréquent dans les choix

Tableau 2  
Le recours aux solutions alternatives

	En pourcentage	
	1992	1993
Sous traitance uniquement .....	12,2	11,6
Cotisation Agefiph uniquement .....	65,9	64,6
Accords uniquement .....	2,2	2,6
Sous traitance + cotisation Agefiph .....	17,8	19,0
Sous traitance + accords .....	1,1	1,3
Cotisation Agefiph + accords .....	0,5	0,5
Sous traitance + cotisation Agefiph + accords .....	0,3	0,4
<b>Total des établissements ayant eu recours aux solutions alternatives en plus, ou en dehors, de l'emploi direct de salariés handicapés .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Enquête annuelle sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées, MTEFP - DARES.

opérés par les entreprises puisque, seul ou combiné avec d'autres, il concerne 85 % des établissements ayant recours aux solutions alternatives prévues par la loi de 1987 (tableau 2).

### Un quart des établissements du secteur tertiaire n'emploie aucun travailleur handicapé

Près de 32 000 établissements n'ont employé aucun bénéficiaire : un peu plus de 2 000 ne s'acquittent de leur obligation, ni par l'emploi, ni par le recours à une autre modalité au moment de l'enquête. Les autres établissements ont préféré recourir aux alternatives précédemment décrites : les trois quarts d'entre eux ont privilégié la seule contribution à l'Agefiph et 16 % ont combiné ce choix avec les autres modalités.

La proportion d'établissements n'employant aucun bénéficiaire est variable selon les secteurs : 1 % dans le bâtiment, 9 % dans l'industrie et près d'un quart dans le tertiaire : les taux d'emploi les plus faibles s'observent dans les «commerces et réparations automobiles» et les «services aux entreprises».

### Plus les établissements sont grands, plus le taux d'emploi augmente

Le taux d'emploi légal calculé comme le rapport des «unités bénéficiaires» (encadré 2) au total des salariés des établissements varie de 3,66 pour les établissements les plus petits à 4,74 pour les plus grands. Le taux d'emploi réel (nombre de salariés handicapés / effectifs totaux de l'établissement) est également plus important dans les grands éta-

Tableau 3  
Taille des établissements et taux d'emploi

	En pourcentage					
	20-49 sal.	50-99 sal.	100-199 sal.	200-499 sal.	500 sal. et plus	20 sal. et plus
Taux d'emploi .....	3,66	3,78	3,81	4,01	4,74	4,06
Répartition de l'ensemble des salariés handicapés ..	18,7	14,3	15,3	19,5	32,2	100,0
Répartition de l'ensemble des salariés ..	21,8	16,5	16,6	18,8	26,3	100,0

Source : Enquête annuelle sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées, MTEFP - DARES.

blissements que dans les petits (tableau 3).

### 77 % des salariés handicapés sont des hommes et 72% ont plus de 40 ans

La moitié des salariés handicapés sont des accidentés du travail : ce sont en majorité des hommes, plus âgés que la moyenne, et ouvriers pour 61% d'entre eux.

Autre groupe important, 36 % des handicapés sont reconnus par la Cotorep (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel) et classés selon leur degré de handicap (A, B ou C). Il s'agit alors d'individus plutôt jeunes, très souvent de sexe féminin et à 52 % ouvriers.

Les autres salariés handicapés forment deux groupes d'effectif plus faible : ce sont les invalides pensionnés (9 % du total), qui constituent un groupe âgé et plutôt féminin, et les «mutilés de guerre et assimilés» (4 % du total) qui sont des hommes âgés et plus qualifiés que la moyenne.

Cette structure est tout à fait comparable à celle des années précédentes.

#### Encadré 2

#### DES «BÉNÉFICIAIRES» AUX «UNITÉS BÉNÉFICIAIRES»

La loi de 1987 a mis en place des pondérations majorantes intégrant les difficultés d'insertion les plus grandes, liées en particulier à l'importance du handicap et à l'âge. En 1993 la prise en compte de ces «pondérations» fait que 254 500 bénéficiaires correspondent à 310 256 «unités bénéficiaires». Enfin, dans la mesure où ces unités bénéficiaires sont calculées en équivalent-temps-plein, les documents administratifs utilisent la notion d'«unités bénéficiaires proratisées».

Le taux d'emploi est calculé en rapportant les unités bénéficiaires à l'effectif salarié assujéti.

## Des handicaps importants parmi les personnes embauchées

Malgré une légère diminution des effectifs présents au sein des entreprises, le taux d'emploi légal, calculé à partir des «unités bénéficiaires» augmente en 1993. On peut en conclure que les travailleurs handicapés qui ont conservé leur emploi ou qui ont été embauchés présentent des handicaps importants. Cette hypothèse est confirmée pour les salariés handicapés entrés en 1993 par rapport à l'ensemble des salariés présents (tableau 4).

Anne RAMARÉ.

Tableau 4  
Les salariés handicapés selon leur catégorie de handicap ou leur taux d'incapacité

	<i>En pourcentage</i>	
	Présents en 1993	Entrants en 1993
<b>Cotorep (catégorie) :</b>		
A (Handicap léger) .....	26,0	20,0
B (Handicap modéré et durable) .....	54,0	57,0
C (Handicap grave et définitif) .....	20,0	23,0
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>ATMP * (taux d'incapacité) :</b>		
10-66,6 .....	98,0	86,0
66,7-85 .....	2,0	11,0
86 et plus .....	0,0	3,0
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* ATMP = Accidentés du travail et personnes atteintes de maladies professionnelles.

Source : Enquête annuelle sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées, MTEFP - DARES.

## CAHIER TRAVAIL ET EMPLOI

# BILAN DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN 1993

*Plus de 2 millions de personnes sont entrées dans l'un des dispositifs aidés par l'État en 1993 : 830 000 dans le secteur marchand et 670 000 dans le secteur non-marchand, 520 000 stagiaires en formation et 250 000 bénéficiaires de mesures d'accompagnement des restructurations.*

*Mais à qui s'adresse la politique de l'emploi et qui en sont ses bénéficiaires ?*

*Pour chaque mesure, le bilan 1993 :*

*Analyse les publics concernés, les caractéristiques des employeurs et des organismes de formation qui les accueillent,*

*Évalue l'efficacité des dispositifs quant à l'emploi ou à l'insertion,*

*Retrace l'évolution de la réglementation,*

*Présente la synthèse des résultats et les nouvelles orientations données à cette politique,*

*Enfin, ouvre le débat sur l'insertion des personnes les plus en difficulté à partir d'une analyse des activités intermédiaires.*



Ministère du Travail, de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle

Direction de l'Animation de la Recherche,  
des Études et des Statistiques

**Prix : 150 FF**

Numéro disponible à la vente à :

**La Documentation Française**

29-31, quai Voltaire - 75344 Paris Cedex 07

Téléphone : (1) 40.15.70.00 / Télécopie : 40.15.72.30