

EN 1998, CROISSANCE DES EMBAUCHES DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS MAIS STABILITÉ DE LEUR TAUX D'EMPLOI

Entre 1997 et 1998, le nombre de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est resté stable. Il s'agit d'une population plutôt âgée, majoritairement masculine et à dominante ouvrière. Le poids des accidentés du travail continue de se réduire au profit de ceux dont le handicap a été reconnu par une COTOREP. Les embauches de travailleurs handicapés se sont accrues. Cependant, sous l'effet notamment de l'importance des flux de départs à la retraite, le taux d'emploi des travailleurs handicapés est stationnaire, à 4%.

En 1998, sur les 120 000 établissements d'au moins 20 salariés que compte le secteur privé, 91 500 sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définie par la loi du 10 juillet 1987 (encadré 1). Ces établissements assujettis emploient 7,8 millions de personnes, dont 220 000 travailleurs handicapés, effectif comparable à celui de l'année précédente.

Une population majoritairement masculine, relativement âgée et peu qualifiée

Les travailleurs handicapés ainsi employés sont majoritairement des hommes : on en compte en effet 161 000 pour 58 500 femmes, soit une proportion d'environ trois hommes pour une femme, alors que pour l'ensemble des salariés il y a presque parité (tableau 1). Ils sont aussi nettement plus âgés : 73 % ont plus de 40 ans, contre 48 % pour l'ensemble des salariés de ces mêmes établissements (tableau 2). Les ouvriers, souvent non qualifiés, restent majoritaires au sein des travailleurs handicapés alors que leur part dans l'emploi total diminue (tableau 3). Ceci est sans doute dû au fait qu'ils sont plus exposés aux accidents du travail, notamment dans l'industrie qui est le plus gros employeur de travailleurs handicapés (tableau 4).

Deux populations très dissemblables

Deux catégories de travailleurs handicapés dominant, parmi les quatre définies par la loi : les accidentés du travail et ceux dont le handicap a été reconnu par une commission départementale, la COTOREP (encadré 1). Elles représentent respectivement 38 et 52 % du total (graphique 1). Le renversement opéré en huit ans (55 % d'accidentés du travail et 32 % de COTOREP en 1990), est principalement imputable à deux facteurs : le déclin relatif dans l'emploi total des secteurs industriels, principaux employeurs des accidentés du travail ; les dynamiques démographiques propres à chacune de ces deux catégories. Les accidentés du travail, plus âgés, alimentent l'essentiel des départs en retraite alors que les embauches concernent, pour l'essentiel, l'autre catégorie.

Ces deux populations sont très dissemblables. Les salariés reconnus par la COTOREP sont plus jeunes (42 ans d'âge moyen contre 46 ans pour l'ensemble des travailleurs handicapés), plus féminisés, et ils travaillent une fois sur deux dans le secteur tertiaire. Les accidentés du travail sont plus âgés, ont une ancienneté très élevée dans l'entreprise et sont employés le plus souvent dans l'industrie ou la construction. À 80 %, il s'agit d'hommes et deux fois sur trois d'ouvriers.

Les invalides pensionnés représentent 8 % du total (tableau 5). Ils se distinguent par l'importance de leur taux de féminisation (56 %) et la proportion d'employés en leur sein. Ils sont, en moyenne, encore plus âgés que les catégories précédentes.

Enfin, les mutilés de guerre, catégorie en déclin et totalement masculine, se caractérisent par un âge élevé (50 ans en moyenne) et un niveau de qualification supérieur à celui des autres catégories.

Tableau 1
Répartition hommes/femmes des travailleurs handicapés selon la catégorie de handicap, en 1998

	Hommes	Femmes	Total
Cotorep	68	32	100
Accidentés du travail	86	14	100
Invalides pensionnés	43	57	100
Mutilés et assimilés	97	3	100
Ensemble	73	27	100

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

Tableau 2
Répartition par âge des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés des établissements assujettis

	Travailleurs handicapés	Ensemble des salariés
15 à 24 ans	1	7
25 à 39 ans	26	45
40 à 49 ans	36	29
50 ans et plus	37	19
Total	100	100

Source : MES-DARES, INSEE.

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

	Travailleurs handicapés	Ensemble des salariés
Cadres et chefs d'entreprise	5	13
Professions intermédiaires	16	23
Employés	23	24
Ouvriers qualifiés	36	27
Ouvriers non qualifiés	20	13
Total	100	100

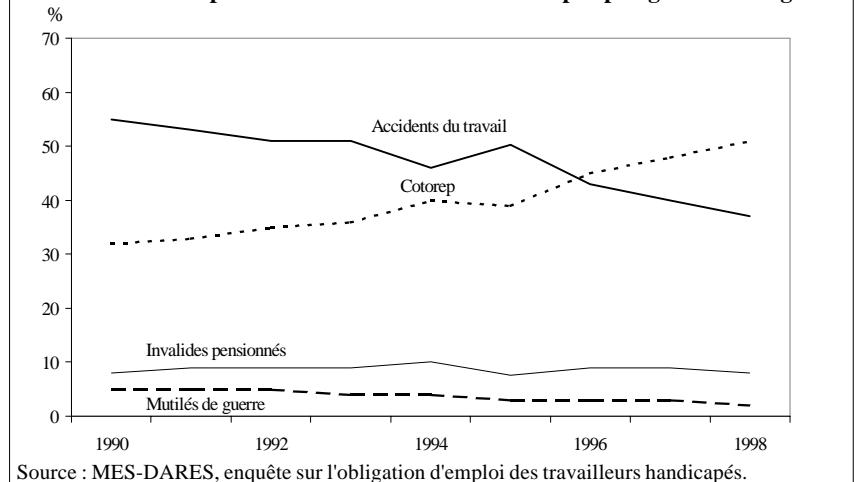
Source : MES-DARES, INSEE.

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

	Travailleurs handicapés	Ensemble des salariés
Agriculture	1	n.s
Industrie	48	39
Construction	5	6
Tertiaire	42	52
Administration	4	3
Total	100	100

Source : MES-DARES, INSEE.

Graphique 1
Évolution de la répartition des travailleurs handicapés par grandes catégories



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

Les « embauchés » : pour l'essentiel, des handicapés reconnus par la Cotorep

En 1998, les travailleurs handicapés ont bénéficié de l'amélioration de la conjoncture de l'emploi puisque les embauches de cette catégorie de salariés se sont élevées à 12 000 personnes, soit 20 % de plus qu'en 1997. Mais celles-ci ne représentent que 5 % de l'emploi total des travailleurs handicapés, soit un taux trois fois plus faible que celui relatif à l'ensemble des salariés des mêmes établissements. Comme les années précédentes, ces personnes embauchées sont, pour l'essentiel (90 %), des handicapés reconnus par la Cotorep et recrutées avant tout par le secteur tertiaire. Il s'agit d'une population plus jeune et plus féminisée que celle des travailleurs handicapés déjà en poste ; elle contribue donc, pour partie, au renouvellement de l'ensemble des handicapés (encadré 2).

En 1998, stabilité du taux d'emploi direct de handicapés

L'indicateur habituellement retenu pour apprécier la façon dont les établissements appliquent la loi est le taux d'emploi direct. Il rapporte le nombre d'« unités bénéficiaires » à l'effectif d'assujettissement (encadré 1).

Ce taux est stable depuis plusieurs années, autour de 4 %. En effet, malgré l'accélération des embauches, l'effectif des travailleurs handicapés est stationnaire car, dans le même temps, au sein de cette population âgée, les départs en retraite sont relativement importants.

(1) - Une embauche génère une unité bénéficiaire supplémentaire pendant deux ans. Par exemple, un bénéficiaire reconnu par la COTOREP dans la catégorie A, embauché en 1998, vaudra 2 unités bénéficiaires en 1998 et 1999.

(2) - Plus le handicap est important et plus le nombre d'unités bénéficiaires est élevé.

Tableau 5
Répartition par catégorie de handicap

	En pourcentage	
	1997	1998
Cotorep	48	52
Accidentés du travail	41	38
Invalides pensionnés	8	8
Mutilés et assimilés	3	2
Total	100	100

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

Tableau 6
Comment les établissements s'acquittent de l'obligation
d'emploi de handicapés ?

	En pourcentage		
	1996	1997	1998
Recours au seul emploi direct	34,1	32,7	30,9
Recours à l'emploi direct et à la sous-traitance	8,1	8,0	8,0
Contribution Agefiph et emploi direct ..	20,4	19,6	20,7
Établissements n'employant pas de travailleurs handicapés	34,2	36,0	37,0
Accords d'entreprise ou de branche	3,3	3,7	3,4
Total	100,0	100,0	100,0

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

Toutefois, le nombre d'unités bénéficiaires augmente légèrement (+3 %). Ce phénomène résulte, d'une part, de l'accélération des embauches (1) et, d'autre part, de l'augmentation, parmi les salariés reconnus par la COTOREP, du poids relatif des éléments les plus lourdement atteints, ceux des catégories B et C (2). Mais comme l'assiette d'assujettissement s'accroît dans les mêmes proportions, le taux d'emploi reste finalement très proche de celui de l'année antérieure.

Pour répondre à leur obligation et atteindre le taux fixé par la loi, les établissements ont trois possibilités, qui peuvent se combiner : l'emploi direct de travailleurs handicapés, le recours à la sous-traitance avec le milieu protégé (centres d'aide par le travail et ateliers protégés) et le versement d'une contribution à l'Agefiph. Ils peuvent également passer un accord au niveau de l'entreprise ou de la branche.

En 1998, 31 % des établissements atteignent ou dépassent le seuil d'emploi légal par le seul emploi direct et 8 % d'entre eux combinent emploi direct et sous-traitance (tableau 6). À l'opposé,

37 % des établissements assujettis n'emploient aucun travailleur handicapé et remplissent leurs obligations légales en versant une contribution à l'Agefiph, parfois complétée par le recours à la sous-traitance. 21 % des établissements se trouvent dans une situation intermédiaire : ils emploient des travailleurs handicapés, en combinant éventuellement cette option avec de la sous-traitance, mais restent en deçà de leur obligation. Ils doivent donc effectuer un versement complémentaire à l'Agefiph. Enfin, 3 % des établissements se situent dans le cadre d'un accord.

Cette répartition n'évolue que faiblement par rapport à l'année précédente, avec une très légère augmentation de la population des établissements qui n'emploient aucun travailleur handicapé et une baisse symétrique de ceux qui n'ont recours qu'à l'emploi direct. Une telle évolution est corroborée par la croissance constatée des sommes collectées par l'Agefiph (+15 % de 1996 à 1998).

Anne RAMARÉ (DARES).

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 sur la base de « l'unité bénéficiaire », 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.

En 1998, les 220 000 bénéficiaires correspondent à 296 000 unités bénéficiaires : chaque bénéficiaire vaut, en moyenne, 1,3 unité bénéficiaire.

Les catégories de handicapés reconnus par la loi :

- Les victimes d'accidents de 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 : les 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.

Les modalités d'application :

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 (CAT et atelier protégé), 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 de la branche 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 particulier. Il s'agit d'une trentaine de postes de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE DES HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

Pour mieux apprécier la mobilité des travailleurs handicapés et pour étudier comment cette population se renouvelle, l'AGEFIPH a fait réaliser, en collaboration avec la DARES, une étude sur ce thème à partir de l'analyse des déclarations administratives, portant sur les années 1996 et 1997, d'un échantillon de 8 417 établissements (1) assujettis employant 630 000 salariés dont 16 000 handicapés. On a pu ainsi comparer, établissement par établissement, les listes de travailleurs handicapés portant sur ces deux années, 1996 et 1997, et identifier les établissements où il y avait des mouvements de personnels handicapés.

Dans cet échantillon, pour 80 % des établissements il ne se passe rien, soit du fait de l'absence totale de travailleurs handicapés durant la période étudiée, soit du fait de l'inexistence de flux d'entrées ou de sorties de handicapés. De tels mouvements n'ont été observés que dans environ 1 500 établissements de l'échantillon. Pour enrichir l'analyse et mieux caractériser qualitativement les flux, une enquête complémentaire a été réalisée, par voie postale, auprès d'environ 500 établissements tirés de cette dernière population.

Premier constat de cette étude, la stabilité globale du nombre de travailleurs handicapés résulte de mouvements d'entrées et de sorties plus importants que ne le laissait supposer le seul volume des embauches. Le taux d'entrée (proportion des « entrants » dans la population totale des handicapés) est le triple du taux d'embauche (proportion des « embauchés » dans la population totale des handicapés) constaté – 15 % contre 5 %. En effet, à côté d'un flux « d'embauchés », on peut identifier un autre flux « d'entrants », nettement plus important, les « entrants dans le handicap (2) » déjà employés dans leur établissement. On reconnaît dans ce dernier flux les accidentés du travail récents, les nouveaux titulaires d'une pension d'invalidité, ou des personnes qui viennent d'obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé tout en restant en poste. À côté des embauchés, qui se caractérisent par leur jeunesse relative (avec une moyenne d'âge de 34 ans) et la prépondérance, en leur sein, des handicapés reconnus par la COTOREP (90 %), ces « entrants dans le handicap » sont très différents : ils sont nettement plus âgés (en moyenne 46 ans), avec une très grande ancienneté dans l'établissement (18 ans) et une répartition par catégorie de handicap plus variée que celle des embauchés. En effet, 44 % d'entre eux sont reconnus handicapés par une COTOREP, 35 % sont accidentés du travail et 19 % sont des invalides pensionnés.

Cette étude a permis d'apprécier aussi le taux de sortie, qui est du même ordre de grandeur que le taux d'entrée. Un tiers de ces sorties correspond à des départs à la retraite où les accidentés du travail, en moyenne plus âgés, sont sur-représentés. Les autres motifs de sortie sont moins aisément identifiables. Selon l'enquête complémentaire qualitative, dans 10 % des cas, il s'agirait de démissions ; dans 40 %, de raisons économiques (fin de contrat, licenciement économique) ; dans 20 %, de raisons liées au travailleur handicapé (inaptitude, difficulté d'intégration, absentéisme, faible productivité). Ces sortants non retraités sont assez âgés (43 ans, en moyenne). Leur ancienneté dans l'établissement est assez élevée (environ 15 ans). La proportion d'embauchés récents (depuis moins de deux ans) parmi ces sortants est de 10 %.

(1) - Ce sont des déclarations que collecte chaque année la DARES pour établir ses statistiques sur l'emploi des handicapés dans les établissements assujettis.

(2) - Au sens administratif du terme. En 1996, ils étaient déjà dans l'établissement mais n'étaient pas considérés comme bénéficiaires.

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. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, 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 - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.