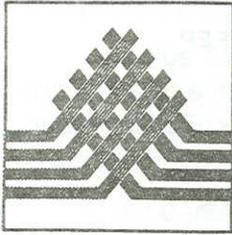


Premières Informations



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

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES
Département de l'Emploi

Numéro 319 - 4 mars 1993

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ENTREPRISES EN 1991

264.000 travailleurs handicapés étaient employés en 1991 dans les établissements du secteur privé et semi-public d'au moins 20 salariés. Ce sont généralement des hommes, ouvriers, âgés de plus de 45 ans. La population des salariés handicapés continue à croître légèrement en 1991. Le flux d'embauches stagne pourtant avec 9.800 recrutements qui sont, pour les trois quarts, handicapés reconnus par les COTOREP. La part des accidentés du travail employés par les entreprises assujetties continue à diminuer en 1991; ils représentent néanmoins 53 % des handicapés contre 33 % reconnus par les COTOREP et respectivement 8,5 % et 5,5 % d'invalides pensionnés et de mutilés de guerre.

Dans le cadre de la mise en application de la loi de 1987, le taux d'emploi atteint 3,76 % en 1991; il a progressé à champ constant de près de 0,1 point. Enfin, les relations de sous-traitance avec les entreprises du secteur protégé continuent leur forte progression (+ 13%) (1).

(1) Le document Premières Synthèses n° 23 du mois de mars 1993 fait le bilan des quatre premières années d'application de la loi de 1987.

Grâce à la déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés que doit remplir chaque année tout établissement d'au moins 20 salariés (cf encadré sur la déclaration et son exploitation), on peut connaître chaque année, depuis 1988, le nombre et les caractéristiques des salariés handicapés, ainsi que les établissements où ils travaillent.

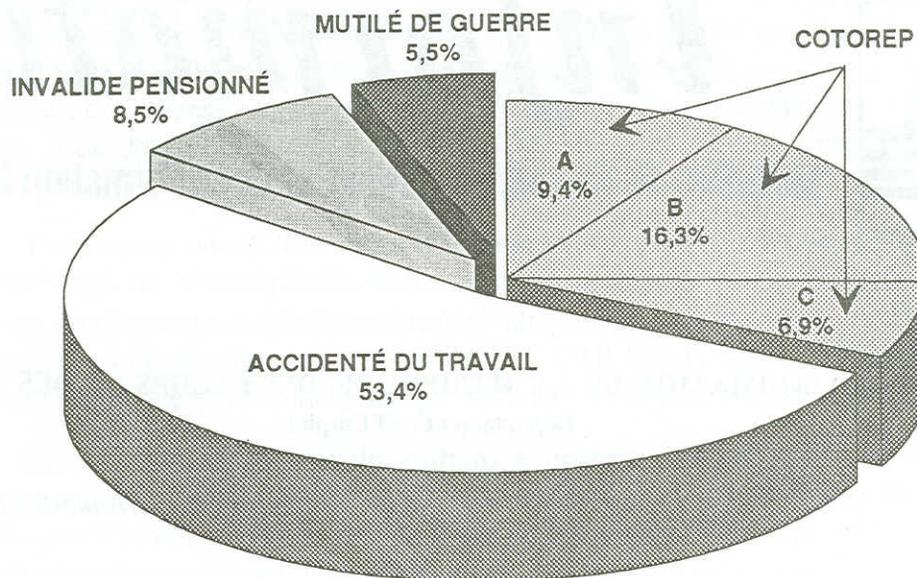
A la fin de 1991, d'après un sondage effectué à partir de cette déclaration obligatoire (cf encadré sur l'obligation d'emploi), les 99.900 établissements de 20 salariés ou plus concernés employaient 264.400 handicapés ou assimilés (2), soit moins de 3 personnes en moyenne par établissement, et un taux moyen d'emploi de handicapés de près de 3 % des effectifs salariés (3).

Ces handicapés se divisent en quatre catégories : les accidentés du travail (53 %), les handicapés reconnus par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel dites COTOREP (33 %), les invalides pensionnés et les mutilés de guerre (14 %) (cf graphique 1).

(2) Parmi ces 99.900 établissements, 88.000 sont assujettis à la loi (c'est à dire, ont une assiette d'assujettissement supérieure ou égale à 20 salariés); ils emploient 258.000 salariés handicapés et seuls ceux-ci peuvent être considérés comme bénéficiaires de la loi.

(3) Il s'agit ici des personnes handicapées recensées en 1991, quelles que soient leur durée de travail au cours de l'année et l'importance de leur handicap. Pour tenir compte de ces différences, la loi de 1987 propose aux entreprises un calcul des effectifs handicapés en nombre de «bénéficiaires». Le taux d'emploi des handicapés bénéficiaires est alors en moyenne de 3,76 % en 1991 et c'est ce chiffre qui doit être comparé aux 6 % de l'obligation légale.

Graphique 1
Les 264 400 handicapés selon leur catégorie de statut



Ces quatre catégories ne sont pas exclusives : par exemple, un accidenté du travail peut être reconnu par la COTOREP. Ainsi, près de 5% des handicapés ont été déclarés dans plusieurs catégories. Pour ceux-ci, une hiérarchie d'affectation a été choisie (COTOREP d'abord, puis accidenté du travail, puis invalide pensionné et enfin mutilé de guerre ou assimilé).

LA DECLARATION ET SON EXPLOITATION

Dans le cadre de la législation en faveur de l'emploi des handicapés, les établissements de vingt salariés et plus doivent remplir chaque année une déclaration administrative en deux volets : le D1 et le D2.

- le premier volet (le D1) concerne la répartition des effectifs salariés selon le sexe et la nature des emplois qu'ils occupent. Cette partie de la déclaration traditionnellement appelée «enquête structure des emplois» et par abréviation ESE, fait l'objet d'une exploitation statistique.

- le deuxième volet (le D2) permet le contrôle et le suivi de l'application de la législation. Les établissements de vingt salariés et plus, hormis ceux qui relèvent de l'Etat et des collectivités territoriales, doivent la remplir chaque année. Une exploitation statistique est réalisée sur un échantillon au 1/10ème. Cet échantillon est redressé à partir du fichier d'entreprises et d'établissements (FEE) du Ministère du Travail.

L'exploitation à champ constant :

Un outil d'analyse supplémentaire en 1991 : l'exploitation à champ constant pour les grands établissements qui permet de mieux repérer d'une année sur l'autre l'évolution des pratiques d'entreprises en matière d'emploi de handicapés.

Pour la première fois en 1991, le seuil d'assujettissement étant le même qu'en 1990, une comparaison annuelle globale est possible avec l'année précédente.

Les évolutions en termes d'emploi étant relativement faibles d'une année sur l'autre, les interprétations peuvent être fragiles. Si elles résultent des effets des pratiques des entreprises (gestion de la main d'oeuvre handicapée, flux spontanés d'accidentés dans l'entreprise, incitations à l'acquisition par certains salariés du statut...) ainsi que de la démographie des établissements, elles sont aussi sensibles à des effets d'échantillonnage et surtout à la présence ou à l'absence dans l'échantillon de certains établissements ayant un taux d'emploi de handicapés particulièrement remarquable (grands établissements de l'industrie, ateliers protégés...).

Une exploitation particulière a été réalisée qui s'assure donc de la présence simultanée des grands établissements (ceux de 500 salariés et plus) dans les fichiers de 1990 et de 1991. Par commodité de langage, on l'appellera l'exploitation à champ constant.

Elle permet de mieux apprécier l'effet de la pratique des entreprises. Les rapprochements selon le secteur d'activité économique (ou pour toute autre variable) entre 1990 et 1991 sont plus fiables de même que les analyses des évolutions correspondantes.

Plus de travailleurs handicapés dans les grandes entreprises et dans l'industrie.

Le taux d'emploi des handicapés croît avec la taille des établissements : pour ceux de 20 à 49 salariés, il est de 2,3 %, et il augmente jusqu'à atteindre 3,6 % pour ceux de 500 salariés et plus (cf graphique 2). Il varie aussi sensiblement selon les secteurs. Il est de 2,3 % dans le tertiaire, 3,5 % dans le bâtiment et génie civil, 3,6 % dans l'industrie et 5,2 % dans l'agriculture.

Les plus faibles taux sont constatés dans le tertiaire : dans les secteurs des services marchands rendus aux entreprises, des hôtels-café-restaurants, des assurances, puis du commerce et des organismes financiers. Dans l'industrie, le taux d'emploi le plus bas est celui de l'industrie textile et de l'habillement (cf. tableau 1).

C'est dans l'industrie et en particulier dans les secteurs «production de combustibles, minéraux solides et cokéfaction» (houillères), «production de minerais, métaux et produits non ferreux» et «construction de véhicules automobiles» que l'on rencontre les plus forts taux de présence de travailleurs handicapés; ceci s'explique par une fréquence supérieure des accidents du travail dans ces activités industrielles.

Peu de modification des caractéristiques des salariés handicapés qui sont majoritairement ouvriers, plutôt âgés et essentiellement masculins.

Les handicapés employés par ces établissements sont plus souvent ouvriers (56%) que l'ensemble des salariés (44 %) et moins souvent cadres ou issus des professions intermédiaires (respectivement 6 % de cadres et 17 % de professions intermédiaires contre 12 % et 21 % pour l'ensemble des salariés).

Il y a peu de jeunes parmi les salariés handicapés; 70% des handicapés ont 40 ans et plus. Le taux d'emploi des travailleurs handicapés ayant moins de 25 ans est inférieur à 1 % ; celui des travailleurs handicapés ayant entre 50 et 60 ans est supérieur à 6 %. Leur âge moyen est de 45 ans, et leur ancienneté moyenne dans l'entreprise est légèrement inférieure à 17 années. Les accidentés du travail sont évidemment plus nombreux dans les âges élevés (cf graphique 3).

La population handicapée salariée est à dominante masculine : quatre hommes pour une femme. Ainsi 1,7% des salariées sont handicapées ou assimilées, contre 3,6 % des salariés masculins.

53 % des travailleurs handicapés sont des accidentés du travail.

Sous ce statut, sont recensées les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %. Ils sont 141.100 dans ce cas. On les retrouve majoritairement dans l'industrie (55 % des accidentés du travail), mais aussi pour 12 % environ dans le Bâtiment et Génie Civil et dans les services marchands.

Les accidentés du travail sont plus fréquemment des hommes (86 %), que les autres salariés handicapés.

Les accidentés du travail présents dans les entreprises en 1991 sont relativement qualifiés : 46 % sont ouvriers qualifiés, 19 % appartiennent aux professions intermédiaires. Leur taux d'incapacité indique un degré de gravité du handicap relativement faible.

33 % des travailleurs handicapés sont reconnus comme tels par la COTOREP.

86.100 des handicapés déclarés ont été reconnus comme tels par la COTOREP. Celle-ci distingue trois catégories : 24.700 d'entre eux sont classés en catégorie A (handicap le plus faible), 43.100 en catégorie B et 18.300 en catégorie C.

Les handicaps les plus lourds touchent relativement plus les jeunes et les femmes.

L'industrie et le tertiaire emploient près de 96 % des salariés handicapés reconnus par la COTOREP. 56 % sont ouvriers et 30 % employés.

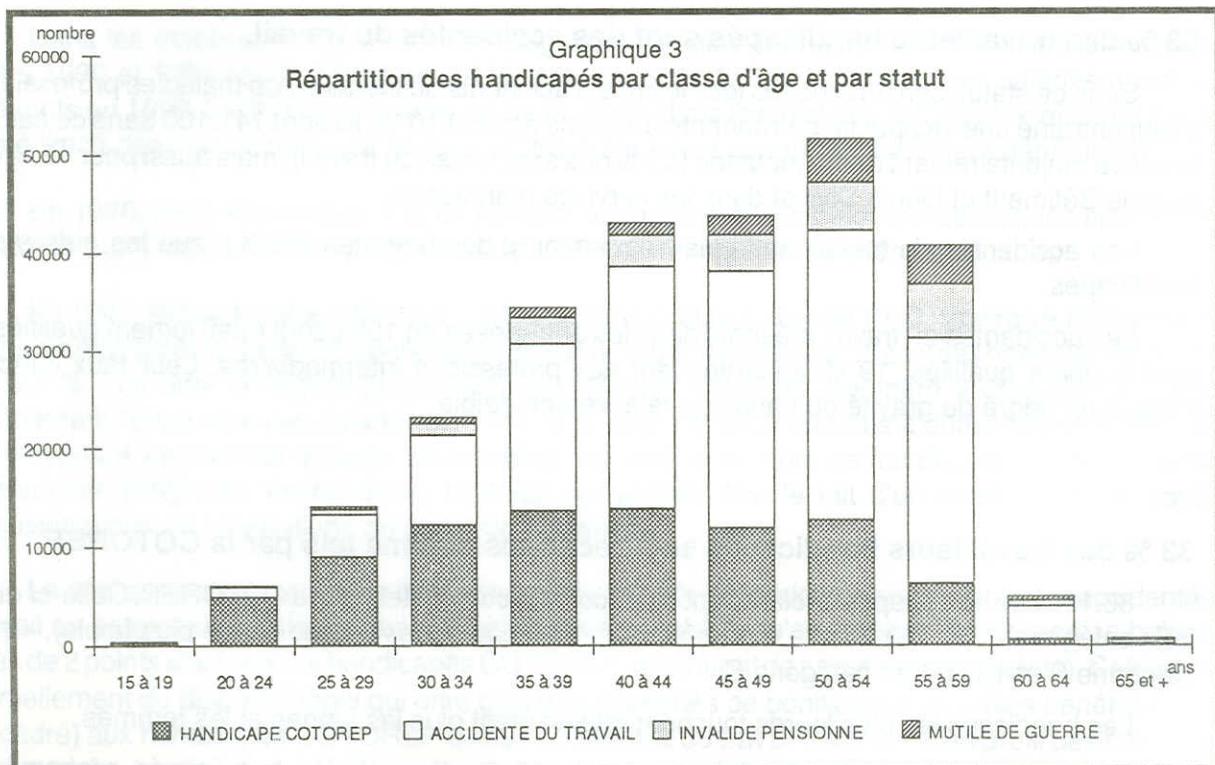
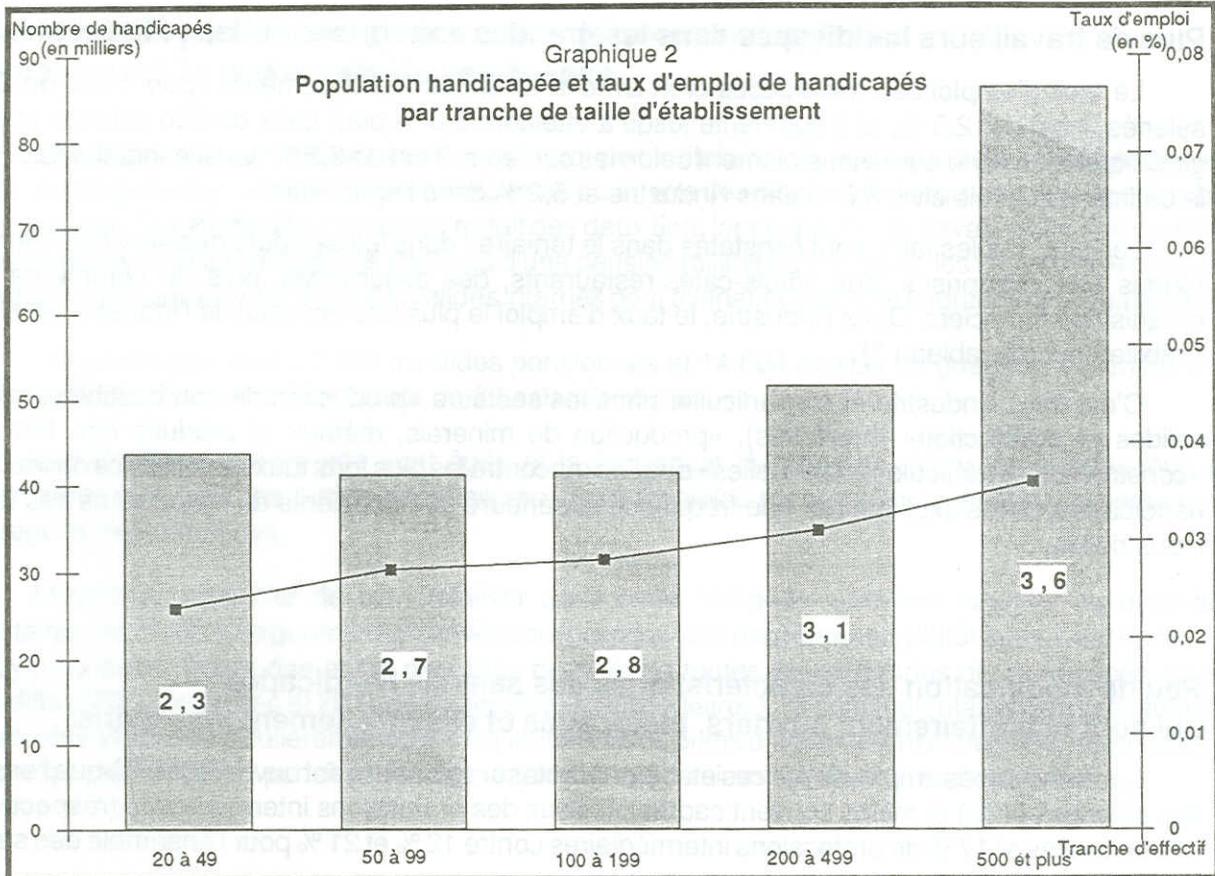


Tableau 1
 Pourcentage d'établissements employant au moins un bénéficiaire
 Nombre de salariés handicapés et taux d'emploi (*)

	Etablissements soumis à l'obligation d'emploi employant au moins un bénéficiaire	Nombre de handicapés employés	Taux d'emploi
01 - Agriculture, sylviculture, pêche	59,2%	2 820	5,2%
02 - Industrie de la viande et du lait	75,4%	5 920	3,8%
03 - Industrie des autres produits alimentaires	66,5%	5 840	2,8%
04 - Combustibles, minéraux solides et cokéfaction	95,1%	4 810	13,1%
05 - Production de pétrole et gaz naturel	100,0%	900	3,5%
06 - Electricité, gaz, eau	77,0%	2 330	2,1%
07 - Minerais et métaux ferreux	92,7%	3 690	4,6%
08 - Minerais, métaux et demi-produits non-ferreux	96,5%	2 810	6,0%
09 - Matériaux de construction et minéraux divers	82,0%	4 360	4,2%
10 - Industrie du verre	71,7%	1 790	3,6%
11 - Chimie de base, fibres artificielles	79,2%	3 840	3,5%
12 - Parachimie et industrie pharmaceutique	59,6%	4 710	2,6%
13 - Fonderie et travail des métaux	73,7%	17 830	4,3%
14 - Construction mécanique	68,7%	11 550	3,4%
15 - Construction de matériels électriques et électroniques professionnels	69,2%	13 280	2,7%
16 - Construction de véhicule automobile et d'autres matériels de transport terrestre	86,0%	17 770	5,2%
17 - Construction navale	77,6%	4 430	3,2%
18 - Industrie textile et habillement	57,6%	5 950	2,2%
19 - Industrie du cuir et de la chaussure	83,2%	2 160	3,5%
20 - Bois, meubles, industries diverses	76,4%	7 680	4,3%
21 - Industrie du papier-carton	80,7%	4 310	4,2%
22 - Imprimerie, presse, édition	56,1%	3 880	2,7%
23 - Caoutchouc et matières plastiques	72,5%	6 380	3,3%
24 - Bâtiment, génie civil et agricole	75,6%	20 540	3,1%
25 - Commerce de gros alimentaire	60,8%	3 540	2,4%
26 - Commerce de gros non alimentaire	52,8%	9 200	2,1%
27 - Commerce de détail alimentaire	56,1%	7 120	2,0%
28 - Commerce de détail non alimentaire	50,3%	3 710	1,9%
29 - Réparation et commerce de l'automobile	55,7%	3 340	2,5%
30 - Hôtels, cafés, restaurants	43,4%	2 920	1,8%
31 - Transports	70,8%	15 620	2,4%
32 - Postes et télécommunications	(**)	(**)	(**)
33 - Services marchands rendus aux entreprises	38,8%	9 310	1,4%
34 - Services marchands rendus aux particuliers	66,5%	21 850	3,0%
35 - Location, crédit-bail immobilier	66,7%	1 340	3,3%
36 - Assurances	57,9%	2 290	1,9%
37 - Organismes financiers	54,4%	6 430	2,1%
38 - Services non marchands	61,6%	18 150	3,3%
Ensemble des activités	62,1%	264 400	2,9%

(*) Le taux d'emploi des handicapés bénéficiaires tel qu'il est défini par la loi est en moyenne de 3,8 % et c'est ce chiffre qui doit être comparé aux 6 % de l'obligation légale. Les taux renseignés ici rapportent le nombre de salariés handicapés au nombre de salariés présents dans les entreprises en 1991

(**) Non significatif

Les invalides pensionnés et les mutilés de guerre ou assimilés représentent 14 % des salariés handicapés.

La catégorie des invalides pensionnés regroupe 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, dès lors que l'invalidité des intéressés réduit des deux tiers leur capacité de travail. Celle des mutilés de guerre ou assimilés regroupe 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.

Ils sont à peu près 22.500 invalides pensionnés et 14.600 mutilés de guerre et assimilés à être employés dans des établissements de 20 salariés et plus.

Les invalides pensionnés sont âgés et la proportion de femmes (49%) y est beaucoup plus importante que pour les autres bénéficiaires. Trois invalides pensionnés sur huit appartiennent à la catégorie des employés.

Malgré la possibilité de comptabiliser dans cette catégorie certaines femmes ou enfants de militaires, les mutilés de guerre et assimilés sont presque tous des hommes, plutôt âgés. Leur ancienneté moyenne dans l'entreprise est la plus forte de celle de toutes les catégories de handicapés. Ils sont qualifiés (20% de cadres et 29 % de professions intermédiaires). Ils sont majoritairement présents dans l'industrie et plus particulièrement dans les industries de biens d'équipement et de biens intermédiaires, alors que les invalides pensionnés sont employés majoritairement dans le secteur tertiaire.

Les travailleurs handicapés nouvellement recensés en entreprise : les embauches de l'année et la reconnaissance du handicap.

L'effectif des salariés handicapés peut varier, soit par différence des flux d'entrées et des flux de sorties, soit aussi par l'acquisition du statut de handicapé par un salarié déjà présent dans l'entreprise (accident ou maladie survenus récemment, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la COTOREP...).

Dans les établissements soumis à l'obligation d'emploi, la progression des effectifs handicapés entre 1990 et 1991 est de l'ordre de 4.400, et représente 1,7 % de l'effectif des salariés handicapés présents en 1990. L'effort d'embauche ou de maintien dans l'emploi des salariés handicapés est donc resté limité dans un contexte de marché du travail qui s'est cependant fortement déprimé en 1991.

En 1990, les 9.400 embauches de l'année, auxquelles se sont ajoutés les salariés nouvellement déclarés handicapés, ont fait progresser de 13.600 le nombre de salariés handicapés.

En 1991, le flux d'embauche est d'un niveau comparable à celui de 1990 : environ 9.800 personnes dans les établissements de 20 salariés et plus, soit un taux d'embauche de salariés handicapés de l'ordre de 3,7 % ; ce taux en légère progression est relativement faible, comparé à celui du flux d'entrée concernant l'ensemble des salariés en 1991 (8 % pour les seuls contrats à durée indéterminée, 25 % en y incluant les contrats à durée déterminée). Au total, le nombre de handicapés présents dans les entreprises progresse moins qu'en 1990 ce qui semble être le fait d'un nombre moins élevé de régularisations ou acquisitions du statut de handicapé.

Le déplacement de structure déjà observé les années précédentes se poursuit : les accidentés du travail en entreprise sont quelques milliers de moins en 1991 qu'en 1990 et leur proportion baisse de près de 2 points alors que les handicapés COTOREP continuent de progresser (+3 points). Cela découle partiellement du dispositif légal qui offre plus de possibilités de bonification en unités bénéficiaires (cf. encadré) aux handicapés COTOREP qu'aux accidentés du travail mais aussi du profil des handicapés embauchés. Les invalides pensionnés poursuivent une progression, qui était déjà marquée en 1990; mais les embauches n'interviennent que pour une faible part dans cette progression.

Les handicapés reconnus par les COTOREP ont représenté les trois quarts des embauches.

Les 9800 handicapés embauchés dans les établissements de 20 salariés et plus en 1991 sont pour plus des trois quarts des handicapés COTOREP et surtout de catégorie B et C (6.100 contre seulement 1.200 de catégorie A) ; 8,5 % des salariés handicapés reconnus par les COTOREP présents dans les établissements en 1991 ont été embauchés pendant l'année contre seulement 1,2 % des accidentés du travail.

Parmi les handicapés embauchés en 1991, la dominante masculine est nettement moindre que les années précédentes : deux hommes pour une femme (contre trois pour une en 1990). Les handicapés embauchés sont plus jeunes (35 ans en moyenne) et moins qualifiés que l'ensemble de la population (31 % d'ouvriers non qualifiés et 36 % d'employés).

Ils sont peu nombreux (1.600) à avoir été récemment embauchés au sortir du milieu protégé (centre d'aide par le travail, atelier protégé) ou d'un centre spécialisé.

Dans la conjoncture actuelle, la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des handicapés favorise le maintien en entreprise des salariés handicapés et leur insertion progressive.

En 1991, le flux d'embauches s'est maintenu à un niveau relativement modeste. Pour réaliser l'objectif prévu par la loi dans les années à venir, 150.000 handicapés supplémentaires devraient être employés par les établissements assujettis si ces derniers choisissaient tous l'emploi direct de handicapés.

Même si les modifications de comportement sont lentes et si l'offre de travail en moyenne moins qualifiée des handicapés ne favorise pas l'embauche, les autres moyens mis à disposition de l'employeur par la loi (cf encadré) permettent des résultats progressifs : développement de la sous-traitance, accords agréés qui programment dans le temps des améliorations de l'insertion des handicapés, fonds collectés par l'AGEFIPH enfin qui viennent appuyer et coordonner des initiatives en faveur de l'emploi des handicapés.

PREMIÈRES INFORMATIONS – ISSN 0298-430 X
Directeur de la Publication : N...
Rédaction : DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE,
DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES
Pièce 3208B – 1, place de Fontenoy, 75700 PARIS.
Téléphone : 16 (1) 40 56 51 62 – Fax : 16 (1) 40 56 73 42.

TARIF ET CONDITION D'ABONNEMENT :
Premières Informations (50 numéros par an) **500 F**
L'abonnement part du premier numéro de l'année.
A souscrire auprès de : SPPIF-MASSON, BP 22, 41354 VINEUIL.
Téléphone : (16) 54 43 89 94 – Fax : (16) 54 42 31 11.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES HANDICAPES

Aux termes de la loi du 10 juillet 1987, tous les établissements de vingt salariés et plus du secteur privé comme du secteur public sont tenus depuis 1991 d'employer l'équivalent de 6 % de travailleurs handicapés. Pendant la période transitoire, l'obligation était d'application progressive : le taux était de 3 % en 1988 et il augmentait d'un point chaque année. Il est donc pour la première fois en 1991 au niveau maximum prévu par la loi. L'obligation concerne les établissements de 20 salariés et plus comme en 1990.

Trois autres possibilités sont en fait proposées aux entreprises pour s'acquitter de leurs obligations : contrats de fournitures ou de sous-traitance avec les établissements du secteur protégé, accords (d'établissement, d'entreprise ou de branche) agréés par l'administration, contribution financière à un fonds (AGEFIPH). Mais l'**objectif principal de cette loi est l'emploi** de travailleurs handicapés et de mutilés de guerre et assimilés.

Les bénéficiaires de ces dispositions en matière d'emploi sont les travailleurs reconnus handicapés par les COTOREP (commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel), les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les titulaires d'une pension d'invalidité de la Sécurité sociale et enfin les bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité ou leurs ayants droit.

Des unités bénéficiaires ... : Pour tenir compte de la diversité des moyens proposés et des différentes caractéristiques des handicapés directement employés dans les établissements, une mesure commune a été définie : «**d'unité bénéficiaire**». Ainsi, les salariés handicapés peuvent être comptabilisés, en tenant compte notamment de la gravité du handicap et de l'âge, pour une à trois unités bénéficiaires. Celles-ci peuvent être ensuite proratisées selon le temps de présence.

... à l'assiette d'assujettissement : Le taux de référence de la réglementation est calculé non pas exactement comme le rapport du nombre de handicapés à l'effectif mais comme celui du nombre d'unités bénéficiaires rapporté à une **assiette d'assujettissement**. Pour le calcul de cette assiette, certains emplois qui exigent des conditions d'aptitude particulières ne sont pas pris en compte. Il s'agit essentiellement de certaines professions du bâtiment et des travaux publics (maçons, couvreurs, ouvriers du béton...), des transports (conducteurs, livreurs...), et de vendeurs de grands magasins. L'ensemble de ces catégories exclues représentent 949.000 emplois en 1991 sur un total de moins de neuf millions de salariés dans les établissements assujettis.

Un taux d'emploi de 3,76 % en 1991.

L'obligation est de 6 % en 1991. Dans le secteur privé et semi-public, elle s'applique aux établissements ayant une assiette d'assujettissement au moins égale à 20 : ils sont au nombre de 88.000 et emploient 258.000 handicapés correspondant à 296.900 unités bénéficiaires.

Le taux d'emploi direct de bénéficiaires tel qu'il est défini par la loi est en moyenne de 3,76 % en 1991. Sept établissements sur vingt répondent à l'obligation légale par le seul emploi de handicapés. Les autres, à l'exception des 1.100 établissements qui se déclarent concernés par un accord, complètent l'obligation principale d'emploi en concluant des contrats avec le secteur protégé et/ou en versant une contribution à un fonds destiné à faciliter l'insertion des handicapés : l'Association pour la gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).