

PREMIÈRES INFORMATIONS

LES SALARIÉS HANDICAPÉS

En 1992, un tiers environ des établissements soumis à l'obligation d'emploi de salariés handicapés respecte ou dépasse le taux légal d'emploi de 6%. La grande majorité recourt aux alternatives légales à l'obligation d'emploi.

En 1992, un peu moins de 260 000 salariés handicapés sont présents dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi, c'est à dire ceux de 20 salariés au moins. Entre 1991 et 1992, les effectifs de ces établissements ont légèrement décré (- 1,3 %) : quelques 8 000 « embauches » n'ont pas compensé les départs à la retraite, licenciements et autres sorties d'activité. Les handicapés représentent au total un peu plus de 3 % du total de ces salariés, soit une moyenne de trois handicapés par établissement concerné.

Il s'agit d'une population masculine et relativement âgée : 78 %



sont des hommes, 70 % ont au moins 40 ans et une majorité d'entre eux sont ouvriers. De fait, les accidents du travail sont encore la principale source de handicaps entrant dans le cadre de la loi de 1987.

Depuis cinq ans, le nombre et le profil socio-démographique des bénéficiaires évoluent peu. En revanche les types de handicap changent. On compte un nombre croissant d'handicaps lourds.

Cette évolution est conforme au système d'incitations et de bonifications progressivement apparu dans la réglementation : il vise à encourager l'embauche ou le maintien dans l'emploi des personnes les plus gravement atteintes.

Deux tiers des établissements utilisent les solutions alternatives légales à l'emploi des handicapés

Les accords et les contrats de sous-traitance avec le milieu de travail protégé (1) ainsi que la contribution à l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (l'Agefiph) sont les alternatives ouvertes par la loi à l'emploi direct des handicapés.

De fait, seul un tiers environ des 89 000 établissements soumis à l'obligation d'emploi ont un taux d'emploi égal ou supérieur à 6 % et remplissent ainsi « directement » leur obligation légale. Près de 40 %

(1) - Il s'agit d'accords d'établissement, d'entreprise ou de branche prévoyant des mesures en faveur des travailleurs handicapés s'intégrant dans une série d'axes tracés par la loi de 1987, agréés par l'autorité administrative.

Par milieu protégé on entend l'ensemble du secteur spécifiquement réservé aux travailleurs handicapés. Il s'agit des ateliers protégés qui accueillent des travailleurs handicapés dont la capacité de travail est au moins égale au tiers de la capacité normale, et des centres d'aide par le travail qui accueillent les travailleurs handicapés plus lourdement atteints mais cependant capables de mener une activité professionnelle.

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 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 passage du seuil des 20 salariés). Ainsi en 1992, 10 % environ des établissements de plus de 20 salariés n'emploient pas le quota légal de bénéficiaires et ne déclarent pas d'action complémentaire : il s'agit, pour partie, d'établissements bénéficiant du délai de 3 ans mentionné.

- Le seuil des 20 salariés : il est à noter que le seuil joue pour un taux d'emploi obligatoire de 6 %. Actuellement l'embauche d'un salarié handicapé ne serait en effet obligatoire qu'à partir d'un effectif d'au moins 17 salariés ($17 * 0.06 = 1,02$).

- Les établissements de 20 salariés et plus peuvent déduire de leur effectif certains emplois requérant des conditions d'aptitude particulières : en 1992, 650 000 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 % ($33 * 0,06 = 1,98$) et à 6 % pour ceux dont l'effectif est 50 ($50 * 0,06 = 3$).

La loi de 1987 a supprimé la possibilité de faire intervenir dans le décompte les accidentés du travail dont le taux d'invalidité est inférieur à 10%. Par ailleurs, elle a mis en place des majorations intégrant les difficultés d'insertion les plus importantes liées en particulier à l'importance du handicap et à l'âge. En 1992 la prise en compte de ces « pondérations » fait que 254 700 bénéficiaires correspondent à 310 200 « 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 ».

La valorisation de la prise en compte du handicap s'est concrétisée entre 1991 et 1992 par des modifications réglementaires qui ont contribué à alourdir le poids des « unités bénéficiaires proratisées ». Ces modifications ont « créé » 15 300 UBP.

Tableau 1
Les établissements selon les moyens utilisés
pour répondre à l'obligation en 1992

Situation au regard de la loi	Effectif des établissements	Répartition en %
Emploi supérieur au taux légal	31 600	35,51
Emploi inférieur au taux légal :	57 400	64,49
. complété par versement Agefiph	46 000	
. complété par autres alternatives	3 800	
. non complété, en situation de devoir régulariser	7600	
Total	89 000	100,00

Lire ainsi : 31 600 établissements ont un effectif de salariés handicapés équivalent à 6 % de leur assiette d'assujettissement (c'est-à-dire déduction faite des emplois qui sont considérés comme ne pouvant être occupés par des handicapés; 57 400 doivent compléter un volume d'emploi insuffisant au regard du taux légal de 6 % par le recours à l'une des alternatives légales possibles.

n'emploient en revanche aucun bénéficiaire et préfèrent verser une contribution à l'Agefiph. Un quart combine l'emploi d'handicapés au dessous du taux légal avec une mesure complémentaire (versement à l'Agefiph ou contrats de sous-traitance avec les établissements de travail protégé).

Pour atteindre les objectifs fixés par la loi, il aurait été théoriquement nécessaire, en 1992, d'embaucher plus de 100 000 personnes handicapées. Dans une conjoncture marquée par un chômage persistant, cet objectif peut paraître très ambitieux. Les besoins d'insertion des handicapés sont cependant importants. L'analyse des statistiques tenues par les Cotorep en 1993 montre une croissance annuelle de 34% des décisions de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, soit environ 120 000 décisions en 1992. L'effectif des personnes handicapées d'âge actif est estimé à 2 100 000 selon un rapport du Ministère du Travail.

L'obligation d'emploi est souvent remplie dans les petites entreprises industrielles

Globalement, la proportion de salariés handicapés est plus forte dans les établissements de plus de 500 salariés. Du fait de leur taille, ils ont toutefois plus de difficultés à atteindre le seuil légal des 6%. Aussi ont-ils très souvent recours aux solutions alternatives. Ils utilisent les contrats de sous-traitance quatre fois plus souvent que les établissements de moins de 50 salariés. De même, ils versent plus souvent des fonds à l'Agefiph.

Le secteur d'activité est un autre élément de différenciation : toutes

Tableau 2
L'emploi des travailleurs handicapés depuis 1990

	1990	1991	1992
Obligation d'emploi	5%	6%	6%
Seuil d'assujettissement	20 salariés	20 salariés	20 salariés
Nombre d'établissements assujettis	87 800	88 000	89 000
Effectif salarié	8 518 000	8 539 600	8 411 000
Nombre de handicapés déclarés	256 300	258 000	254 700
dont :			
- accidenté du travail	140 300	136 600	129 900
- COTOREP	82 100	84 900	89 400
Nombre moyen de handicapés par établissement	2,92	2,93	2,86
Taux d'emploi de handicapés	3,01%	3,02%	3,03%
Assiette d'assujettissement	7 885 900	7 903 200	7 768 100
Unités bénéficiaires proratisées	293 600	296 900	310 200
dont :			
- dû au changement de réglementation	-	-	15 300
Taux d'emploi en UBP (*) par rapport à l'assiette d'assujettissement	3,72%	3,76%	4,00%
dont :			
- dû au changement de réglementation	-	-	0,20%

(*) UBP : unité bénéficiaire proratisée

Lire ainsi : en 1992, 89 000 établissements sont soumis à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés.

Ils comptent 8 411 000 salariés dont 254 700 handicapés.

L'assiette d'assujettissement (c'est-à-dire l'effectif qui sert de base au calcul de l'obligation d'emploi) est de 7 768 100 salariés.

Le total des unités bénéficiaires proratisées (c'est-à-dire le nombre de bénéficiaires pondéré des bonifications liées en particulier à l'importance du handicap et à la durée réelle du travail) est de 310 200 dont 15 300 dues au renforcement, en 1992, des bonifications existantes.

choses égales par ailleurs, la proportion d'établissements qui atteint le seuil de 6% de salariés handicapés est plus importante dans l'industrie que dans les services. Ces derniers travaillent souvent en contact direct avec la clientèle et éprouvent peut-être plus de difficultés à définir des emplois susceptibles d'être occupés par des handicapés.

C'est dans le bâtiment que la part des établissements remplissant directement leur obligation est la plus

élevée (63% en moyenne) : d'une part, les entreprises du bâtiment sont souvent de petite taille, d'autre part, ce secteur bénéficie d'un allègement considérable de l'assiette d'assujettissement, prenant en compte le fait que de nombreux emplois du BTP ne peuvent être occupés par des personnes handicapées.

Anne RAMARÉ.

Tableau 3
Proportion d'établissements respectant l'obligation et taux d'emploi selon le secteur d'activité en 1992

En pourcentage

Secteur d'activité (NAP 4, NAP 14)	Établissements respectant l'obligation en 1992	Taux d'emploi (en UBP)		Évolution 91/92 (en UBP)	
		1991	1992	due à la nouvelle réglementation (1)	hors nouvelle réglementation
AGRICULTURE	47,9	8,6	(NS)	(NS)	(NS)
INDUSTRIE	40,0	4,3	4,6	0,18	0,12
Industries agricoles et alimentaires	38,3	3,8	4,2	0,16	0,24
Energie	38,1	5,5	6,2	0,14	0,56
Industries des biens intermédiaires	47,5	4,9	4,9	0,17	-0,17
Industries des biens d'équipement	36,1	4,4	4,7	0,18	0,12
Industries des biens de consommation	36,9	3,6	3,8	0,23	-0,03
B.G.C.A.	63,0	6,2	6,2	0,15	-0,15
TERTIAIRE	29,6	3,0	3,2	0,20	0,00
Commerces	31,8	2,6	2,8	0,17	0,03
Transports	38,5	4,5	4,5	0,10	-0,10
Services marchands	27,1	2,7	3,0	0,23	0,07
Location et crédit-bail immobilier	29,2	4,1	4,5	0,18	0,22
Assurances	24,7	2,2	2,4	0,15	0,05
Organismes financiers	22,4	2,5	2,6	0,12	-0,02
Services non marchands	33,9	3,7	4,3	0,28	0,32
ENSEMBLE DES ACTIVITES	35,5	3,8	4,0	0,20	0,04

(NS) Non significatif
 (1) - Entre 1991 et 1992, les pondérations permettant le calcul des UBP à partir de l'effectif brut ont changé. Elles valorisent davantage les handicapés les plus lourds.

Lire ainsi : en 1992, dans les I.A.A., 38,3 % des établissements assujettis remplissent leur obligation d'emploi. Dans ce secteur, le nombre d'unités bénéficiaires proratisées (c'est-à-dire le nombre des bénéficiaires pondéré des bonifications liées en particulier à l'importance du handicap et à la durée réelle du travail) représente 4,2 % de l'effectif qui sert au calcul de l'obligation d'emploi (il s'agit de l'assiette d'assujettissement, c'est-à-dire de l'effectif total des salariés des établissements assujettis auquel sont soustraits les emplois qui sont légalement considérés comme ne pouvant pas être occupés par des travailleurs handicapés).

Entre 1991 et 1992, dans les biens d'équipement, le taux d'emploi (en UBP) a augmenté de 0,3 point : 0,18 peut être attribué au changement de réglementation et 0,12 à l'évolution nette de la période.