

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS A L'OBLIGATION D'EMPLOI EN 1995

En 1995, on compte environ 266 000 salariés handicapés dans les établissements de plus de 19 salariés du secteur privé assujettis à l'obligation d'emploi. Parmi eux prédominent les hommes et les plus de 40 ans. La moitié sont des accidentés du travail.

Hommes et femmes présentent des caractéristiques socio-démographiques différentes. Chaque catégorie de handicapés a sa spécificité, mais en moyenne il s'agit de salariés assez âgés, à dominante ouvrière et peu qualifiés.

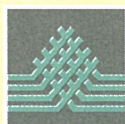
L'année 1995 se caractérise par la stabilité du taux d'emploi direct de travailleurs handicapés.

Par le jeu des règles de l'assujettissement définies par la loi (encadré 2), 86 200 établissements du secteur privé ont été finalement assujettis à l'obligation d'emploi au titre de l'exercice 1995. Ces établissements assujettis emploient 266 000 travailleurs handicapés (T.H.) (1).

Des salariés assez âgés, et une majorité d'hommes

Les salariés concernés par l'obligation d'emploi sont majoritairement des hommes et ont souvent un âge élevé. On compte en effet 209 000 salariés handicapés pour,

(1) - En 1995, année d'un changement de la base de données, 127 300 établissements environ ont été destinataires du document déclaratif se rapportant à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.



seulement, 57 000 salariées, soit quatre hommes pour une femme (tableau 1 et graphique 1). 71 % ont plus de 40 ans.

Ces caractéristiques sont plus ou moins prononcées parmi les quatre catégories de travailleurs handicapés reconnues par la loi.

Parmi les *salariés handicapés reconnus par la Cotorep* (encadré 1), on compte deux hommes pour une femme (graphique 2) et l'âge moyen est de 41,5 ans.

La Cotorep apprécie la gêne entraînée dans l'exercice de l'emploi, ou relativement à la formation d'origine de la personne, pour accorder la reconnaissance du handicap. Elle se prononce d'autre part sur sa gravité avec un classement en trois catégories (A, B, C). En 1995, la majorité des personnes de ce groupe (54 %) appartiennent à la catégorie B (atteinte moyenne), 27 % à la catégorie A (atteinte légère) et 19 % à la catégorie C (atteinte plus sévère ou gêne plus grande pour l'exercice de la profession).

Un salarié handicapé sur deux relève de la *catégorie des accidentés du travail* ou atteints de maladies professionnelles (ATMP). On compte dans ce groupe huit hommes pour une femme (graphique 3), ce qui résulte essentiellement de la différence de nature des emplois occupés par les uns et par les autres (cf. infra). L'âge moyen dépasse 46 ans. Comme dans le cas du groupe précédent, les ATMP se ventilent selon l'importance du taux d'invalidité. La quasi-totalité (98,3 %) se regroupent dans la première tranche, il est vrai très large puisqu'elle recouvre des taux d'invalidité de 10 % à 66,66 %. 3,5 % sont dans la tranche suivante (66,67 % à 85 %) et moins de 1 % ont un taux d'invalidité de plus de 85 %.

Le poids important des accidentés du travail parmi les salariés handicapés est lié notamment à l'orientation protectrice de la législation

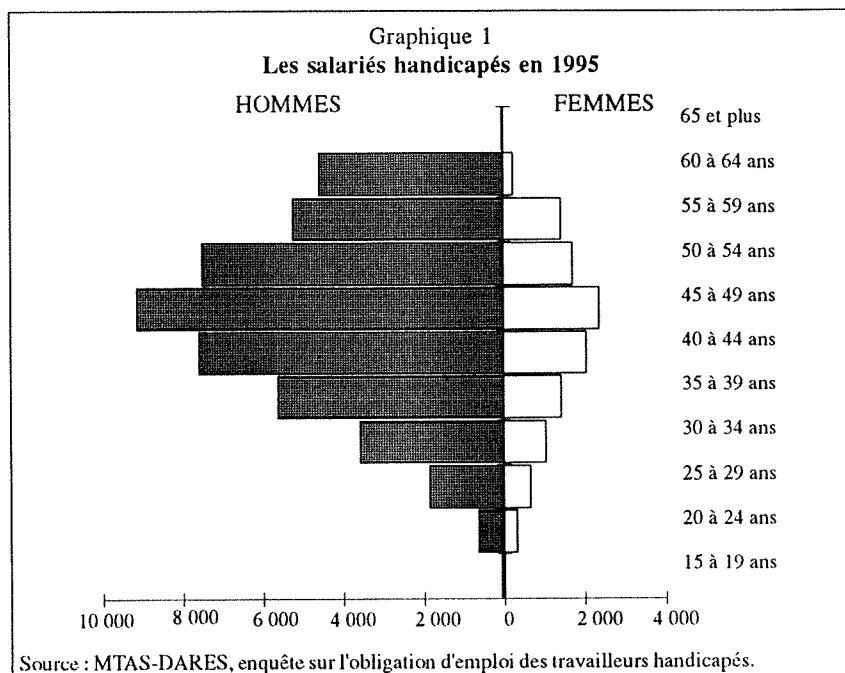


Tableau 1
Salariés handicapés par sexe et grande catégorie

	Hommes	Femmes	Ensemble
Cotorep	72 745	30 871	103 616
Accidentés du travail	119 008	14 754	133 762
Invalides pensionnés	9 257	10 917	20 174
Mutilés de guerre et assimilés	7 894	312	8 206
Total	208 904	56 854	265 758

Source : MTAS-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1995.

Tableau 2
Sexe et secteur d'activité des salariés handicapés *En pourcentage*

Secteur	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, sylviculture	0,5	0,5	0,5
Industrie	52,4	33,9	48,5
Construction	6,5	0,5	5,2
Tertiaire	38,5	51,7	41,3
Administration	2,1	13,4	4,5
Total	100,0	100,0	100,0

Source : MTAS-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1995.

Encadré 1

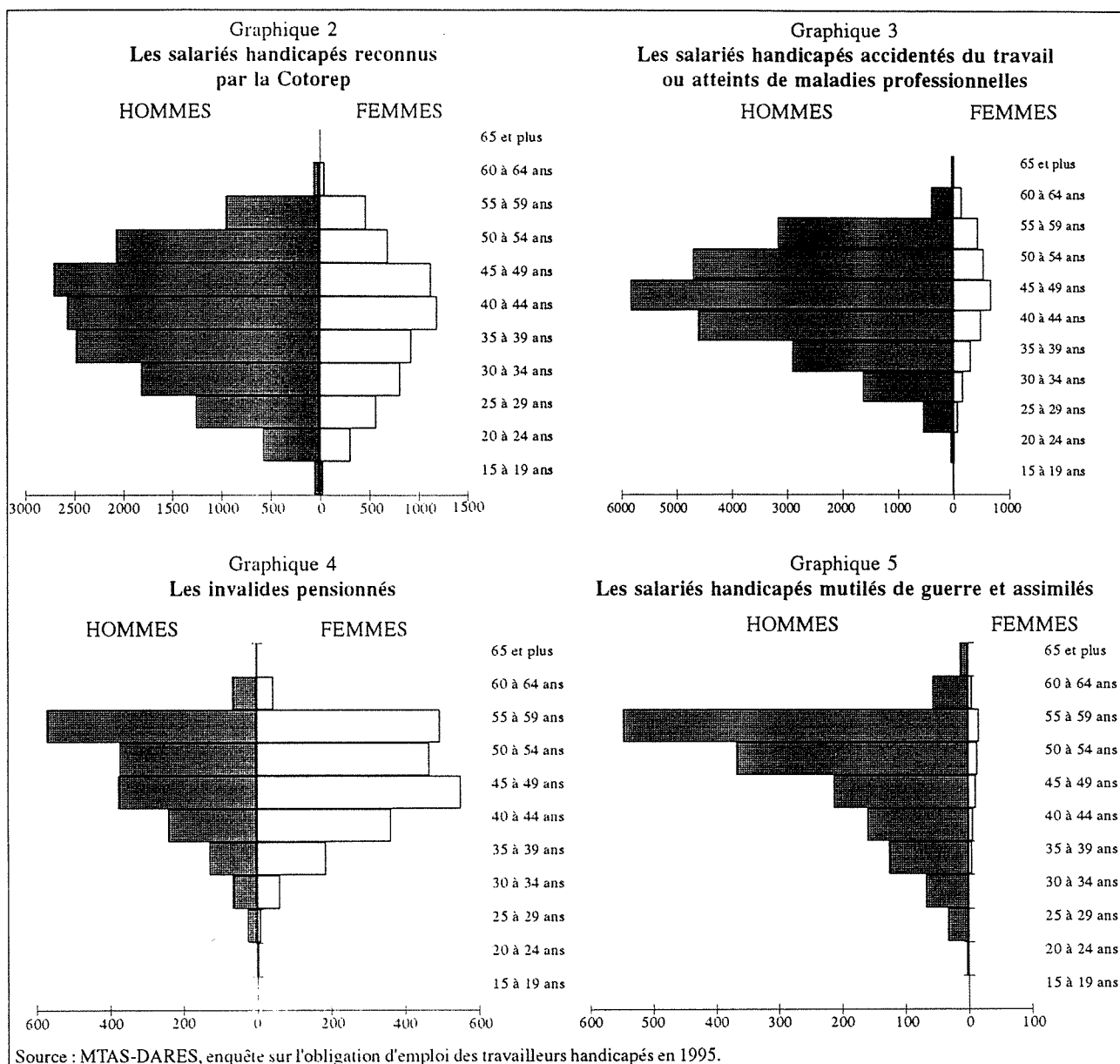
L'ORIENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les Commissions Départementales d'Éducation Spéciale (CDES) sont les institutions d'orientation des enfants et adolescents handicapés qui pourront être pris en charge dans un établissement d'éducation spéciale jusqu'à 25 ans.

L'orientation des adultes handicapés relève de la Commission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP), organisme départemental divisé en deux sections, correspondant aux deux blocs de compétence que sont, pour la première section, la capacité et l'orientation professionnelle du travailleur handicapé, tandis que la deuxième section est chargée de l'attribution de la carte d'invalidité, des allocations, et d'éventuelles orientations vers des établissements ou services spécialisés.

La première section prononce l'orientation vers le milieu ordinaire de travail ou vers un établissement de travail protégé, Centre d'Aide par le Travail (CAT) ou Atelier Protégé (AP).

Des structures de réinsertion professionnelle spécifiques ainsi que des structures d'hébergement fonctionnent également pour les adultes.



(cf. en particulier l'article L.122.32-5 du Code du Travail). Le contrat de travail est suspendu durant l'arrêt de travail si le salarié fait la preuve du lien de causalité entre un accident et cet arrêt. Il ne peut être résilié que s'il y a faute grave du salarié, ou, du côté de l'employeur, cas de force majeure, ou impossibilité de maintenir l'emploi de la personne. Si le salarié est inapte à reprendre son emploi antérieur, l'employeur doit lui proposer un reclassement ou faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le troisième groupe de salariés handicapés est constitué des *invalides pensionnés* : 100 femmes sont invalides pensionnées pour 85 hom-

mes (graphique 4). Il s'agit du groupe le plus âgé : l'âge moyen y dépasse 49 ans mais le groupe modal est plus âgé pour les hommes (55-59 ans) que pour les femmes (45-49 ans).

Enfin, parmi les *mutilés de guerre*, les hommes sont, bien sûr, en très large majorité - 263 hommes pour 10 femmes - (graphique 5), malgré la possibilité que soient inclus des ayants droit parmi les bénéficiaires. L'âge moyen de ce groupe est d'environ 46 ans.

Un travailleur handicapé sur deux travaille dans l'industrie

48 % des salariés handicapés et assimilés travaillent dans l'industrie

et 5 % dans la construction; 41% sont dans le tertiaire marchand et 4,5 % dans l'administration. La concentration des handicapés dans l'industrie et le tertiaire ne remet pas en cause les spécificités liées au sexe. La majorité des hommes sont employés dans l'industrie et la majorité des femmes dans le tertiaire (tableau 2).

Les hommes sont souvent des accidentés du travail. Inversement, une majorité de salariées handicapées (54 %) sont des handicapées reconnues par la Cotorep. Elles sont surtout présentes dans le tertiaire et l'administration : ces deux secteurs regroupent 65 % de ces salariées. On observe donc deux profils type, celui du «salarié handicapé - acci-

AXES PRINCIPAUX DE LA LOI DU 10 JUILLET 1987

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés pour tous les établissements de 20 salariés et plus peut se résumer ainsi :

- 1 - une obligation principale d'emploi d'un quota de travailleurs handicapés de 6%;
- 2 - des moyens complémentaires pour y satisfaire, qui sont des contrats de fournitures ou de sous-traitance avec les établissements du secteur protégé à concurrence de 50 % de l'obligation, des accords (d'établissement, d'entreprise ou de branche) agréés par l'administration, une contribution financière à un fonds (AGEFIPH).

Les catégories de handicapés reconnues par la loi :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire;
- les handicapés reconnus comme tels par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep);
- 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, titulaires d'une pension militaire d'invalidité, veuves et orphelins de guerre ainsi que les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un fait de guerre.

Bénéficiaires et unités bénéficiaires (U.B)

La loi de 1987 a mis en place des majorations intégrant les difficultés d'insertion les plus importantes liées en particulier au poids du handicap, à l'âge et à l'année d'embauche. De ce point de vue, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la Cotorep est très significative pour l'employeur puisqu'un bénéficiaire de cette catégorie peut «valoir» jusqu'à 5,5 «unités bénéficiaires». De même, un invalide pensionné peut représenter, selon l'importance de son taux d'invalidité, jusqu'à 3,5 «unités bénéficiaires», etc.

Enfin, dans la mesure où ces unités bénéficiaires sont calculées en équivalent-temps plein, les documents administratifs utilisent la notion d'«unités bénéficiaires proratisées».

En 1995, la prise en compte de ces «pondérations» fait que 266 000 bénéficiaires correspondent à environ 324 000 «unités bénéficiaires proratisées».

L'importance des effets de seuil

Le taux d'emploi légal obligatoire est de 6 % de l'effectif salarié. Il est calculé en rapportant les unités bénéficiaires à l'effectif salarié assujéti.

La loi de 1987 sur l'emploi des handicapés définit 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 selon la nature des handicaps des personnes présentes.

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 % ($33 \times 0,06 = 1,98$ arrondi à 1) et à 6% pour ceux dont l'effectif est de 50 ($50 \times 0,06 = 3$).

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

Le seuil des 20 salariés : ce seuil légal tient en partie à la valeur du taux d'emploi obligatoire, de 6%. En effet l'embauche d'un salarié handicapé ne serait actuellement obligatoire qu'à partir d'un effectif d'au moins 17 salariés ($17 \times 0,06 = 1,02$).

Les établissements de 20 salariés et plus peuvent déduire de leur effectif certains emplois requérant des conditions d'aptitude particulières. De nombreux établissements passent, de ce fait, sous le seuil d'assujettissement.

LES AIDES A L'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS

Le salarié handicapé entre dans le champ de la plupart des emplois aidés au titre des publics prioritaires :

- le CRE (Contrat de Retour à l'Emploi) : l'employeur reçoit une aide forfaitaire de l'État, est totalement exonéré des cotisations patronales de Sécurité sociale, et peut bénéficier de remboursements de frais de formation et de tutorat.

- les CES (Contrats Emploi-Solidarité) sont ouverts aux travailleurs handicapés depuis 1993, ce qui assure à l'employeur le remboursement de 85 % de la rémunération accordée au salarié, l'exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale et le remboursement total ou partiel d'éventuels frais de formation. Lorsque les CES débouchent sur un emploi consolidé, l'employeur bénéficie d'aides et d'exonérations également importantes, dans le cadre d'une convention spécifique valable pour une durée déterminée.

- des abattements de salaire sont permis lorsque la capacité de travail du salarié est réduite. L'abattement peut aller jusqu'à 50 % du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche, et l'État verse un complément qui est destiné à garantir des ressources jusqu'à concurrence de 100 % du Smic; des aides sont consenties aux employeurs qui procèdent à des aménagements des postes de travail, des adaptations de machine et d'outillage pour satisfaire à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

- les primes de reclassement et les subventions d'installation complètent les dispositions en faveur de l'insertion ou du reclassement des personnes handicapées.

denté du travail - salarié de l'industrie», et celui de «la salariée reconnue handicapée - par la Cotorep - et travaillant dans le tertiaire».

Un lien s'établit ainsi entre l'origine du handicap et le rattachement à un secteur d'activité : forte présence des handicapés Cotorep et des invalides pensionnés dans le tertiaire et des accidentés du travail dans l'industrie (tableau 3).

Une population à dominante ouvrière

La comparaison avec la structure de la population active occupée telle qu'elle ressort de l'enquête emploi de mars 1996, montre que le handicap s'accompagne, pour la population étudiée, de positions moins favorables dans la hiérarchie des emplois occupés.

Le niveau moyen de qualification des salariés handicapés est plus bas que celui de l'ensemble des salariés : la part des chefs d'entreprise et des cadres est plus de trois fois plus élevée dans la population d'ensemble. Cela tient au nombre important d'ouvriers handicapés suite à un accident du travail, mais renvoie probablement aussi à des difficultés de carrière spécifiques (tableaux 4 et 5).

Parmi les femmes handicapées, la moitié sont employées (51 %) et le tiers sont ouvrières, avec une large prédominance des ouvrières non qualifiées (64 %). Parmi les salariés masculins, 61 % sont ouvriers, avec une large prédominance des ouvriers qualifiés (74 %). 15 % seulement sont employés.

En matière d'horaires de travail, les salariés handicapés ne pratiquent pas plus souvent le temps partiel que les autres salariés (tableau 6), mais 34 % des salariés handicapés récents, c'est-à-dire qui ont un à deux ans d'ancienneté, sont à temps partiel. L'extension du temps partiel relève pour ces salariés récents d'un phénomène plus général.

Tableau 3
Catégorie de handicapés et secteur d'emploi

En pourcentage

Secteur	Cotorep	Accidentés du travail	Invalides pensionnés	Mutilés de guerre et assimilés
Agriculture, sylviculture	0,6	0,5	0,2	0,0
Industrie	41,1	56,0	31,8	53,0
Construction	2,1	8,2	1,9	3,3
Tertiaire	51,4	33,8	44,8	39,9
Administration	4,8	1,5	21,3	3,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MTAS-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1995.

Tableau 4
Qualification et catégorie de handicapés

En pourcentage

	Cotorep	Accidentés du travail	Invalides pensionnés	Mutilés de guerre et assimilés	Ensemble
Chefs d'entreprise	0,2	0,5	0,4	1,9	0,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3,0	6,8	6,7	20,0	5,7
Professions intermédiaires	11,3	18,2	18,1	31,2	15,9
Employés	35,4	11,3	41,0	12,8	23,0
Ouvriers qualifiés	27,2	50,0	19,3	27,7	38,1
Ouvriers non qualifiés	22,9	13,2	14,5	6,4	16,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MTAS-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1995.

Tableau 5
Qualification des salariés handicapés et de l'ensemble des salariés

En pourcentage

	Ensemble des salariés	Salariés Handicapés
Chefs d'entreprise	7,8	0,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	13,5	5,7
Professions intermédiaires	21,8	15,9
Employés	29,5	23,0
Ouvriers qualifiés et non qualifiés	27,4	55,0
Total	100,0	100,0

Source : MTAS-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1995 et INSEE, enquête emploi de mars 1996.

Tableau 6
Les salariés handicapés à temps partiel

En pourcentage

	Ensemble des salariés à temps partiel	Salariés handicapés à temps partiel
Chefs d'entreprise	8,7	8,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	9,3	7,4
Professions intermédiaires	11,5	10,3
Employés	28,8	24,7
Ouvriers qualifiés et non qualifiés	9,7	10,0
Total	15,5	13,3

Source : MTAS-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1995 et INSEE, enquête emploi de mars 1996.

Les «embauches» : des handicapés Cotorep essentiellement

L'embauche ou l'entrée dans le statut a concerné, dans les établissements assujettis, 11 757 travailleurs handicapés en 1995. 88 % des nouveaux bénéficiaires sont des

handicapés Cotorep, avec une forte prédominance des catégories A et B (82 % environ de ce groupe).

Le tertiaire regroupe 62 % de ces nouveaux bénéficiaires bien que les femmes n'en représentent que 28 %. La part des moins de 40 ans

y est forte (68 %) malgré la possibilité d'accès au statut de salarié handicapé par d'autres voies que celle de l'embauche.

Stabilité du taux moyen d'emploi direct de bénéficiaires en 1995

Le taux moyen d'emploi direct est stable. Le taux à champ constant, c'est-à-dire calculé sur les établissements présents en 1994 et 1995, est en légère progression (4,12). Il faudra cependant attendre l'analyse portant sur l'exercice 1996 pour se livrer à des comparaisons temporelles fiables (2).

En 1995, 30 474 établissements s'acquittent de leur obligation par le seul emploi direct de travailleurs handicapés, c'est-à-dire atteignent ou dépassent le seuil prescrit de 6 % de l'effectif. Le recours conjoint ou non à la sous-traitance ou à la négociation d'un accord concerne plus de 9 000 établissements, soit plus de 10 % des établissements assujettis. Cependant, parmi les solutions alternatives à l'emploi direct que la loi propose, c'est le versement d'une cotisation à l'Agefiph qui domine dans l'éventail des choix opérés par les entreprises (tableau 7).

(2) - En 1995, le fichier de lancement de la déclaration d'emploi de travailleurs handicapés a été modifié. Ce changement a entraîné l'apparition de nombreux nouveaux établissements concernés par cette déclaration, et un millier environ d'établissements assujettis supplémentaires.

Tableau 7
Le recours aux alternatives légales à l'emploi direct

Modalités choisies par l'établissement	Établissements assujettis	% du total	Établissements sans travailleurs handicapés
Emploi direct uniquement.....	30 474	35,4	3 859
Sous-traitance uniquement.....	7 042	8,2	621
Cotisation Agefiph uniquement	33 519	39,0	22 408
Accord uniquement.....	1 324	1,5	516
Sous-traitance + Cotisation Agefiph .	11 026	13,0	4 848
Sous-traitance + Accord	856	1,0	62
Cotisation Agefiph + Accord	178	0,2	80
Sous-traitance + cotisation			
Agefiph + accord	129	0,1	0
Non-réponse	1 622	1,9	783
Total	86 170	100,0	33 177

Source : MTAS-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1995.

Ce sont les établissements des secteurs du bâtiment, des services et de l'énergie qui privilégient le plus l'emploi direct (à environ 80 %). Toutefois, dans ces secteurs, un nombre important d'emplois sont par leur nature exclus du calcul de l'obligation d'emploi. Il s'agit d'emplois considérés comme exi-

geant des conditions particulières d'aptitude, généralement dans le cadre de travaux de force. Dans le secteur du bâtiment, les emplois exclus de l'obligation sont par nature nombreux, ce qui allège d'autant l'assiette d'assujettissement. Les accidents du travail sont eux aussi très nombreux et la présence relativement importante de travailleurs handicapés traduit le fait que les entreprises conservent souvent dans leurs effectifs «leurs» accidentés du travail.

Tableau 8
Les principaux emplois exclus de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

	Nombre	%
Conducteurs, livreurs, machinistes	420 503	51,6
Ouvriers qualifiés	229 074	28,1
Contrôleurs de transports	51 450	6,3
Agents de sécurité	47 433	5,8
Ouvriers non qualifiés	37 077	4,6
Vendeurs de grands magasins ..	15 052	1,9

Source : MTAS-DARES, enquête sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1995.

En 1995, 1 226 098 emplois, soit 15 % du total, sont reconnus comme exigeant des conditions particulières d'aptitude dans l'ensemble des établissements de plus de 19 salariés et 814 429 dans les établissements strictement assujettis (tableau 8).

Anne RAMARÉ
(DARES).