

# PREMIÈRES INFORMATIONS

## LE TAUX D'EMPLOI DES HANDICAPÉS FIN 1994 : 4,11 % CONTRE 4,06 % L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

D'année en année, l'emploi direct des handicapés progresse à un rythme très lent. 30 % des établissements emploient une proportion de handicapés (6 %) conforme à la loi de 1987. En corollaire, les entreprises continuent de recourir fortement aux alternatives légales à l'emploi direct de handicapés : plus de deux établissements sur trois les utilisent.

Le dernier exercice est marqué par un fléchissement notable de la part des accidentés du travail parmi les travailleurs handicapés.

Depuis 1991, la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi des handicapés s'applique au taux de 6 % pour l'ensemble des établissements du secteur marchand comptant au moins 20 salariés. Pour l'exercice 1994, le taux moyen d'emploi direct de handicapés, c'est-à-dire la part des handicapés dans l'effectif salarié, est de 4,11 %. Ce résultat marque une fois de plus un progrès : pour l'exercice 1993, le taux était de 4,06 %. Mais l'objectif fixé par la loi demeure éloigné. De fait, 30 % seulement des établissements assujettis - proportion pratiquement constante - appliquent la loi à la lettre, c'est-à-dire emploient une proportion de handicapés d'au moins 6 %.

Encore nombre de ces établissements tirent-ils parti de la possibilité de déduire de leur effectif salarié certaines catégories d'emplois.



## Des exonérations et un mode de calcul favorables aux établissements

Il convient d'abord de noter qu'une partie seulement des établissements moyens et grands sont finalement assujettis à l'obligation.

Les emplois exclus de l'obligation contribuent en effet fortement à alléger l'obligation d'emploi des handicapés. Il s'agit d'emplois considérés comme exigeant des conditions particulières d'aptitude. En 1994, l'effectif global des établissements de plus de 19 salariés est de l'ordre de 8 500 000 salariés. Après déduction des emplois qui ne sont pas inclus dans l'obligation d'emploi, il s'établit à environ 7 738 000. Un délai de grâce est accordé aux établissements qui viennent de franchir le seuil des 20 salariés : ils sont exonérés pour trois ans de l'obligation. Il en est de même pour les établissements qui viennent d'être créés. En définitive, la combinaison de ces possibilités ramène l'effectif d'assujettissement à 7 556 000 salariés.

Les établissements assujettis se voient appliquer un mode de calcul favorable. Le taux d'emploi est calculé non pas à partir du nombre de handicapés bénéficiaires, c'est-à-dire employés, mais à partir du nombre des «unités bénéficiaires» que représente chaque handicapé, ce qui se traduit par l'attribution de bonifications souvent multiples. Un travailleur handicapé peut compter pour 5,5 unités bénéficiaires en fonction de son handicap, de son âge, de son cursus professionnel, de son année d'embauche. En 1994, 247 900 salariés, auxquels correspondent 311 000 unités bénéficiaires, sont présents dans les établissements de plus de 19 salariés.

L'écart entre l'effectif des bénéficiaires et celui des unités bénéficiaires évolue. Il est de 55 756 en 1993 et de 63 100 en 1994. Cela tient en partie au renforcement constant du poids des handicapés les

plus lourdement atteints : la part des handicapés reconnus Cotorep de catégories B et C (encadré) a gagné presque 10 points entre 1990 et 1994, passant de 67 % à 76 %.

721 travailleurs handicapés ont suivi une formation de plus de 500 heures en entreprise, 1 051 ont été embauchés en 1994 au sortir du milieu protégé, et 27 652 ont plus de 50 ou moins de 25 ans, tous critères qui sont sources de bonifications et expliquent le passage des 247 900 salariés handicapés employés aux 311 000 unités bénéficiaires.

Enfin, un nombre non négligeable d'établissements se trouvent exonérés par l'application d'une règle arithmétique d'arrondi : le nombre de handicapés à accueillir est en effet arrondi au nombre entier inférieur, après application du quota de 6 % à l'assiette d'assujettissement. Cette règle se révèle très favorable pour les petits établissements : ainsi, entre 20 et 33 salariés, l'obligation n'évolue pas.

## Des alternatives multiples

Le Code du travail offre aux employeurs, en complément à l'emploi direct de handicapés, trois alternatives leur permettant de s'acquitter de l'obligation légale.

La première consiste à conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé agréés. Toutefois, ces contrats ne peuvent exonérer l'établissement de son obligation d'emploi que dans la limite de 50%. Cette possibilité est utilisée par 21% des établissements environ, dont un tiers ne signalent d'ailleurs aucune autre action. En termes d'équivalence-emploi, ce recours représente 18 780 «unités bénéficiaires», soit 6 % du volume total de celles-ci.

La deuxième alternative consiste à conclure et à mettre en application un accord de branche, d'entre-

prise ou d'établissement prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluri-annuel en faveur des travailleurs handicapés. Un tel accord doit comprendre au moins deux des points suivants : embauche dans l'entreprise, insertion et formation, adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciements. Ce dispositif n'est utilisé que par une proportion très réduite (3 %) des établissements assujettis.

La dernière alternative correspond aux cotisations versées à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). En 1994, ces cotisations représentent 40 % des unités bénéficiaires et 39 % des établissements choisissent cette possibilité légale de s'acquitter de leur obligation d'emploi. L'option Agefiph apparaît en effet moins risquée qu'une embauche. Elle est moins difficile qu'une recherche de sous-traitance, par ailleurs limitée à certains types d'activité. Elle est aussi moins contraignante qu'un accord assorti d'une série d'actions concrètes soumises à d'éventuels contrôles (tableau 1).

## Emploi direct : surtout l'industrie et le bâtiment

Le taux d'emploi des handicapés varie fortement d'un secteur à l'autre (tableau 2). Il atteint 6,5 % dans l'industrie de l'énergie et la construction, alors qu'il n'excède pas 2,5 % dans les services aux entreprises ou les activités financières. Un tel résultat peut surprendre dans la mesure où les emplois offerts par les deux premiers secteurs semblent a priori peu adaptés à des salariés handicapés. Mais l'industrie et le bâtiment bénéficient tout particulièrement de la possibilité de déduire certaines catégories d'emplois de l'effectif salarié assujetti. En outre, les accidents du travail sont nombreux dans ces sec-

Tableau 1  
Répartition des établissements assujettis selon les moyens utilisés pour s'acquitter de l'obligation d'emploi

	Etablissements	%
Emploi (d'un handicapé au moins) .....	30 518	35,9
dont : s'acquittant par le seul emploi .....	24 439	28,7
Cotisation Agefiph .....	33 145	39,0
Accord .....	1 241	1,5
Sous-traitance .....	6 569	7,7
Sous-traitance + cotisation Agefiph .....	10 471	12,3
Sous-traitance + accord .....	881	1,0
Cotisation Agefiph + accord .....	285	0,3
Tous moyens .....	216	0,3
Non déclaré .....	1 700	2,0
<b>Total</b> .....	<b>85 026</b>	<b>100,0</b>

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

Tableau 2  
Le respect de l'obligation par l'emploi direct selon le secteur d'activité en 1994

	Taux d'emploi direct (en %)	Proportion (1) d'établissements s'acquittant de l'obligation par le seul emploi direct (%)
Agriculture, sylviculture, pêche .....	ns	ns
Industrie de l'énergie .....	6,5	22,4
Autres industries des biens intermédiaires .....	4,6	33,5
Industries des biens d'équipement .....	4,2	29,8
Industrie des biens de consommation .....	3,9	24,0
Industrie agricole et alimentaire .....	4,4	31,7
Construction .....	6,5	60,0
Commerce et réparation .....	2,9	25,2
Transports .....	4,1	36,0
Activités immobilières .....	4,0	25,0
Activités financières .....	2,5	16,7
Services aux entreprises .....	2,5	18,2
Services aux particuliers .....	3,0	31,3
Education, santé, action sociale .....	4,5	28,0
Administration .....	5,2	24,8
<b>Ensemble des activités</b> .....	<b>4,1</b>	<b>29,9</b>

(1) - Parmi les établissements déclarants.

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

teurs. La présence relativement importante de travailleurs handicapés traduit alors le fait que les entreprises conservent «leurs» accidentés du travail.

### Moins de handicapés employés en 1994

En 1993, les établissements effectivement assujettis comptaient 254 500 salariés handicapés. L'année suivante, il sont 247 900.

En 1994, on dénombre 9 870 embauches de handicapés dans les établissements de plus de 19 salariés, ou entrées dans la catégorie des sa-

lariés handicapés : ces statistiques ne distinguent en effet pas les nouvelles embauches de la survenance ou de la reconnaissance d'un handicap chez un salarié présent de longue date. L'effectif des handicapés en emploi baisse d'environ 12 200 : les sorties ne sont donc pas compensées par les entrées et s'élèvent au moins à 20 000 unités.

### Moins d'accidentés du travail, mais des handicaps lourds pour les salariés concernés

La répartition entre les grandes catégories de handicapés évolue

dans le même sens que les années précédentes, en particulier pour ce qui est de la décroissance du poids des accidentés du travail et du renforcement de la part des handicapés Cotorep, généralement attribué au fait que des personnes menacées d'exclusion demandent la reconnaissance d'un handicap comme élément de facilitation pour un retour à l'emploi. Les entreprises peuvent également, pour remplir leur obligation d'emploi, inciter leurs salariés à faire reconnaître l'existence éventuelle d'un handicap, même s'il ne représente pas une difficulté pour la personne qui en est affectée.

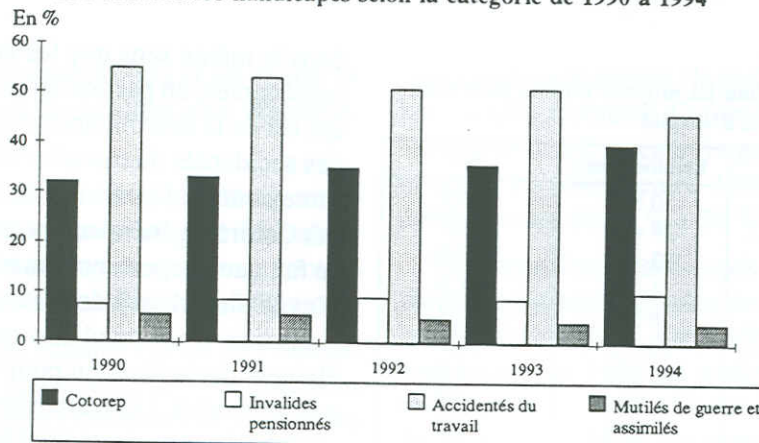
Le poids des accidentés du travail diminue. On peut y voir d'une part la conséquence de la diminution de la part de l'industrie et du BTP dans l'emploi, d'autre part le bénéfice d'une politique de prévention des accidents. A l'inverse, une loi de 1981 fait obligation aux employeurs de réintégrer ou de reclasser ce type de travailleurs handicapés.

La loi de 1987 incite les établissements au maintien ou à l'embauche des handicapés les plus lourdement atteints. Cela peut expliquer en partie, au sein de la catégorie des handicapés Cotorep, le renforcement du poids des catégories B et C, passé de 67 % en 1990 à 76 % en 1994.

### Des difficultés à mesurer le taux d'emploi des handicapés dans les établissements non soumis à la loi de 1987

Les établissements d'au moins 20 salariés sont seuls soumis à l'obligation d'emploi de handicapés. Quel est le niveau d'emploi des handicapés dans les établissements de moins de 20 salariés dont il est quelquefois affirmé qu'il serait plus élevé ? Il apparaît difficile de le savoir, tant les enquêtes générales se heurtent à des difficultés de méthode.

Les travailleurs handicapés selon la catégorie de 1990 à 1994



Une enquête sur les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre dans les établissements de moins de 10 salariés se déroule chaque année pour la période d'octobre à septembre. Deux questions ont été ajoutées à la plus récente : combien de salariés handicapés étaient présents à la fin septembre et combien l'entreprise avait embauché de salariés handicapés sur la période allant d'octobre 1994 à septembre 1995. Les taux obtenus étaient très faibles, inférieurs à 1%. Une enquête téléphonique menée dans le courant du premier semestre auprès des établissements de 10 à 19 salariés a produit des résultats comparables : moins de 2 %.

Mais ces enquêtes illustrent surtout la difficulté de la mesure de taux concernant cette population particulière, dans les secteurs de l'économie où les employeurs ne sont pas soumis à une obligation d'emploi, c'est-à-dire les établissements de moins de 20 salariés; ou lorsqu'ils ne sont pas exposés à des pénalités, comme c'est le cas de l'employeur public.

Toute enquête générale dans ces univers se heurte en effet à la difficulté de la détection du handicap. A la question : «employez vous des salariés handicapés ?», les petites entreprises n'ont tendance à répondre que pour des handicaps nettement visibles ou parce qu'il y aura

eu accès à une information à caractère très privé.

D'autre part, à l'inverse de ce qui existe pour les employeurs tenus à une obligation d'emploi, les établissements ou secteurs «hors champ» n'ont aucune raison d'inciter leurs salariés à déclarer un éventuel handicap. Pour un employeur légalement obligé d'employer des salariés handicapés, la tentation inverse sera naturellement forte.

De plus, la notion de handicap n'a pas toujours un caractère très objectif. Dans certains cas, le droit considère principalement la gêne occasionnée pour l'exercice de l'activité professionnelle, quelle que soit la lourdeur apparente du handicap. Si une personne présentant un handicap effectue une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la Cotorep (encadré), cette commission va statuer, non pas dans l'absolu, mais par rapport à l'activité exercée ou à la formation si la personne n'a pas d'emploi. Par exemple, si on prend le cas d'un handicap moteur qui affecterait un expert-comptable ou un chauffeur livreur, quelle que soit l'importance du handicap, le second a à l'évidence une probabilité plus grande d'obtenir la reconnaissance de son handicap que le premier. Naturellement, ceci ne concerne que le statut particulier des handicapés reconnus par la Cotorep, mais ces derniers représentent aujourd'hui 40 % des handicapés salariés concernés par la loi de 1987, et leur poids ne cesse d'augmenter (+ 8 points en 5 ans).

Il est donc clair que seuls les établissements du secteur privé de plus de 19 salariés peuvent actuellement faire l'objet d'une évaluation codifiée du respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, selon les termes prévus par la loi.

Anne RAMARE (DARES).

## 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 %.

- 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) au 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.

Un handicapé peut appartenir à plus d'une de ces catégories.