

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2000 :

Des embauches en augmentation grâce à une bonne tenue de l'emploi

Fin 2000, 92 000 établissements sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définie par la loi du 10 juillet 1987. Sur leurs 8 millions de salariés, 219 000 sont reconnus comme travailleurs handicapés, soit un taux d'emploi global de 4,1 %.

En 2000, les établissements assujettis ont embauché 17 000 travailleurs handicapés, soit 24 % de plus qu'en 1999. Cependant, l'amélioration du marché de l'emploi a bénéficié modérément aux chômeurs handicapés : sur la période 1998-2000, la baisse du chômage a été deux fois plus faible pour ce public prioritaire que pour les demandeurs d'emploi non prioritaires peu qualifiés (manœuvres et ouvriers spécialisés).

Sur les 120 000 établissements employant 20 salariés ou plus au 31 décembre 2000, 92 000 sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Après déduction des 456 000 emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières, l'assiette d'assujettissement s'élève à 7,38 millions de salariés (encadré 1).

Un taux d'emploi de 4,1 %

Les établissements assujettis emploient 219 000 travailleurs handicapés comptabilisés comme 302 000 unités bénéficiaires. Le taux d'emploi est ainsi de 4,1 %, proche du niveau des années antérieures. De 1998 à 2000, du fait de la bonne tenue de l'emploi,

l'assiette d'assujettissement a augmenté de 5,2 % alors que les effectifs de travailleurs handicapés ont crû à un rythme moindre (4,3 %). En dépit de cet écart de croissance, le taux d'emploi est resté stable. Ceci est dû à l'augmentation du nombre d'unités bénéficiaires attribuées aux nouveaux travailleurs handicapés, liée en partie au plus grand nombre d'embauches sur contrat à durée indéterminée (CDI) (1).

La construction est le seul grand secteur d'activité à approcher le taux d'emploi de 6 %. L'assiette d'assujettissement y est en effet plus faible du fait de l'exclusion d'un nombre relativement élevé d'emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières. Dans ce secteur comme d'ailleurs dans l'industrie, la forte présence de travailleurs handicapés peut être imputée en partie au nombre significatif de victimes d'accidents du travail qui sont maintenues dans les effectifs des établissements.

Qu'ils soient grands ou petits, les établissements ont des taux d'emploi de travailleurs handicapés assez proches

Quelle que soit leur taille, les établissements ont des taux d'emploi de travailleurs handicapés assez proches : 4,0 % dans les établissements de 20 à 49 salariés, 4,5 % dans les établissements de 100 à 199 salariés et 4,0 % dans les établissements les plus de 200 salariés.

Les différences de taux d'emploi sont plus prononcées entre les secteurs d'activité, puisqu'ils vont de 8 % pour « la santé et l'action sociale » à 1,5 pour le « conseil et assistance » (tableau 1). De

manière générale, les secteurs ayant les taux d'emploi les plus élevés appartiennent à l'industrie et aux services opérationnels et domestiques. À l'opposé, les secteurs présentant les taux d'emploi les plus faibles appartiennent pratiquement tous au secteur des services. Deux constats éclairent ces disparités sectorielles de taux d'emploi.

D'une part, les taux d'emploi sont d'autant plus élevés que la concentration en ouvriers est forte. *A contrario*, le taux d'emploi est d'autant plus faible que la part des emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) est importante (encadré 2).

D'autre part, la fréquence des accidents du travail est plus élevée dans les secteurs de l'industrie et de la construction qui présentent traditionnellement les taux d'emploi les plus forts. Cette fréquence va de 3,4 accidents ayant entraîné une incapacité perma-

nente pour 1 000 salariés dans la métallurgie jusqu'à 8 pour 1 000 dans le BTP. À l'autre extrémité, une fréquence d'accidents plus faible concerne des secteurs appartenant de manière exclusive aux services et présente des taux d'emploi généralement les moins élevés : le conseil, les services administratifs et financiers (0,8 pour 1 000), le commerce non alimentaire (1,9 pour 1 000), l'alimentation (2,5 pour 1 000).

Un établissement sur trois répond à son obligation uniquement en employant des salariés handicapés

Pour répondre à l'obligation d'emploi, les employeurs peuvent, outre l'emploi direct, recourir à la sous-traitance avec les ateliers protégés et les centres d'aide par le travail, verser une contribution à l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), ou s'être engagés

Tableau 1
Taux d'emploi des travailleurs handicapés

En pourcentage

Dans les 10 secteurs employant le plus de personnes handicapées	
Santé, action sociale	8,0
Production de combustibles et carburants, gaz	7,1
Industrie du bois et du papier	5,5
Construction.....	5,4
Métallurgie et transformation des métaux.....	5,1
Automobile	5,1
Industries des équipements du foyer.....	4,9
Industries agricoles et alimentaires	4,9
Industries des composants électriques et électroniques	4,4
Agriculture, sylviculture et pêche	4,4
Dans les 10 secteurs employant le moins de personnes handicapées	
Conseils et assistance	1,5
Activités culturelles, récréatives et sportives	2,2
Recherche et développement.....	2,4
Commerce de gros.....	2,5
Eau, gaz, électricité	2,7
Activités financières	2,7
Pharmacie, parfumerie, entretien.....	2,9
Hôtels et restaurants	2,9
Édition, imprimerie, reproduction	3,0
Commerce et réparation automobile	3,0

Source : DARES, Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, 2000.

(1) - En 2000, plus de 17 000 embauches ont été effectuées contre 13 700 en 1999 et 12 000 en 1998.

dans un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement prévoyant deux des mesures suivantes : embauches dans l'entreprise, insertion et formation, adaptation aux mutations technologiques et maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Toutes ces possibilités peuvent être combinées pour répondre à l'obligation légale (tableau 2).

Une grande majorité d'établissements assujettis (près de 60 %) emploie des travailleurs handicapés, dont plus d'un tiers remplit ses obligations par l'emploi direct. À l'opposé, 37 % des établissements n'accueillent aucun travailleur handicapé et 4 % se sont engagés dans des accords. Par ailleurs, 18 % des établissements ont recours à la sous-traitance en faisant appel au milieu de travail protégé (ateliers protégés, centres d'aide par le travail, ...)

Augmentation des embauches en 2000

17200 salariés handicapés ont été embauchés en 2000 par les établissements assujettis, soit 7,8 % de l'effectif de travailleurs handicapés présents en entreprise. Cependant, les travailleurs handicapés accèdent plus difficilement à l'emploi que les autres travailleurs de caractéristiques voisines tels que les manœuvres et les ouvriers spécialisés. Au cours de

Tableau 2
Répartition des établissements assujettis selon les modalités de réponse à l'obligation légale

En pourcentage

Modalités retenues	
Aucun travailleur handicapé	36,7
Versement AGEFIPH uniquement	30,2
Versement AGEFIPH + sous-traitance	6,5
Avec travailleurs handicapés	59,5
Travailleurs handicapés + sous-traitance.....	3,0
Travailleurs handicapés AGEFIPH + sous-traitance.....	8,1
Travailleurs handicapés + AGEFIPH	14,5
Travailleurs handicapés seulement	33,9
Accords	3,8
TOTAL	100,0

Source : DARES, Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, 2000.

la période 1998-2000, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE en catégories prioritaires a certes diminué de 10 %, mais dans le même temps, il diminuait de 20 % parmi les manœuvres et ouvriers spécialisés.

Le constat est encore plus défavorable pour les chômeurs prioritaires si l'on élargit la comparaison à toutes les catégories de demandeurs d'emploi, qu'ils recherchent un emploi à temps plein ou à temps partiel, qu'ils visent un CDI ou un contrat à durée déterminée (CDD), qu'ils aient ou non exercé récemment une activité réduite : pour les chômeurs handicapés, l'évolution 1998-2000 a été à la hausse (5 %), pour les autres peu qualifiés elle a été à la baisse (-13 %) (tableau 3).

L'embauche n'est pas le seul moyen pour augmenter les effectifs de salariés handicapés. L'employeur peut également essayer de ralentir les flux de départs et continuer d'employer des salariés déjà en poste rencontrant des problèmes de santé et obtenant de ce fait une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'incitation de la loi peut également conduire les employeurs à maintenir en emploi les salariés handicapés victimes d'accident du travail.

Des embauches majoritairement en contrat à durée indéterminée

Les deux tiers des recrutements de salariés handicapés s'effectuent sous contrat à durée indéterminée contre la moitié pour l'ensemble des salariés des entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé (tableau 4).

Les hommes constituent les deux tiers des salariés recrutés. Les salariés handicapés embauchés sont majoritairement des ouvriers. Leur âge moyen est relativement faible (36 ans et demi).

Un recours accru au temps partiel

L'emploi des salariés handicapés présente une autre caractéris-

Tableau 3
Évolution du nombre de demandeurs d'emploi prioritaires et non prioritaires au 31 décembre de l'année considérée

	1998	1999	2000	Variation 2000/1998
DEFM (*) catégorie 1				
Demandeurs d'emploi handicapés (inscrits à l'ANPE en catégorie prioritaire)	147 855	144 175	132 493	- 10 %
Demandeurs d'emploi non prioritaires peu qualifiés	406 487	358 552	298 190	- 20 %
DEFM (*) catégories 1,2,3,6,7,8				
Demandeurs d'emploi handicapés.....	212 383	224 895	223 408	+ 5%
Demandeurs d'emploi non prioritaires peu qualifiés	535 304	507 934	446 424	- 13%

(*) - Demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM).

Source : ANPE.

Tableau 4
Répartition des travailleurs handicapés embauchés en 2000 selon la nature du contrat de travail. Comparaison avec l'ensemble des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise

En pourcentage

	Travailleurs handicapés embauchés en 2000 (1)			Ensemble des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise (2)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Contrat à durée déterminée.....	33	40	35	46	52	48
Contrat à durée indéterminée	67	60	65	54	48	52
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Sources :

(1) DARES, Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, 2000.

(2) INSEE, Enquête Emploi 2000.

tique : un recours au temps partiel plus fréquent, en lien sans doute avec les problèmes de santé qu'ils rencontrent. Plus du tiers des handicapés recrutés exercent une activité professionnelle avec des horaires réduits, soit une proportion deux fois supérieure à celle des salariés recrutés dans les entreprises de plus de 20 salariés du secteur privé. Et pour les femmes, beaucoup plus concernées par le temps partiel que les hommes, l'écart est aussi important : une embauchée handicapée sur deux travaille à temps partiel contre 31 % pour l'ensemble des salariées du privé (tableau 5).

Par ailleurs, les établissements du secteur tertiaire effectuent plus des deux tiers des embauches mais ils présentent généralement

des taux d'emploi handicapé relativement modestes (tableau 1). Au contraire, les établissements industriels ont une part plus réduite dans les embauches (30 %) mais ils ont des taux d'emploi relativement élevés. Cet apparent paradoxe s'explique en partie par la répartition structurelle des emplois et par le fait que les accidentés du travail, plus nombreux dans l'industrie et dans la construction que dans le tertiaire, ne sont pas comptés dans les flux d'embauches.

Certaines disparités selon le sexe renvoient principalement à la répartition sectorielle des emplois. Ainsi, le secteur tertiaire recrute relativement plus de femmes que d'hommes ; et l'industrie,

plus d'hommes que de femmes (tableau 6).

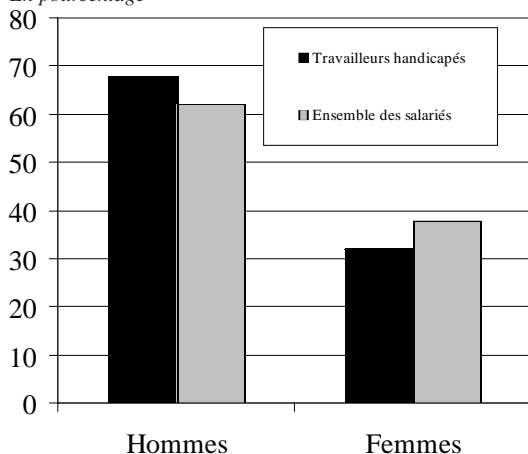
La population des travailleurs handicapés présente de fortes spécificités au regard de l'ensemble des salariés. Elle est plus masculine : 68 % des bénéficiaires sont des hommes contre 62 % pour l'ensemble des salariés (graphique 1). Si elle a tendance à s'atténuer au fil des années, cette différence demeure encore marquée, malgré la baisse de la catégorie des accidentés du travail, catégorie traditionnellement masculine. Cette population est également plus âgée : 62 % des bénéficiaires ont au moins 40 ans. La probabilité de connaître des problèmes de santé ou d'être victime d'un accident du travail grave augmente avec l'âge.

Par ailleurs, l'ancienneté en emploi des salariés handicapés est élevée : 64 % d'entre eux ont au moins 10 ans d'ancienneté contre 47 % pour l'ensemble des salariés. Leur ancienneté moyenne en emploi est de l'ordre de 15 ans et ne présente guère de différence selon le sexe (six mois de plus pour les hommes). Une ancienneté élevée et un âge moyen également élevé témoignent de la faible mobilité professionnelle des travailleurs handicapés.

Les salariés handicapés occupent majoritairement des emplois d'ouvriers, souvent peu qualifiés (tableau 7). Ainsi on compte moins de 1 % de travailleurs handicapés parmi les cadres bancaires, les chercheurs, les informaticiens, alors que ce type d'emplois a connu une progression sensible depuis quelques années. Ils sont le plus représentés dans les différentes catégories d'ouvriers qualifiés et non qualifiés des travaux publics, du bois, de l'enlèvement du métal, des artisans et ouvriers artisanaux, des employés de services divers. L'industrie continue donc d'être un secteur d'accueil

Graphique 1
Répartition par sexe des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés

En pourcentage



Sources :

DARES, Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, 2000.

INSEE, Enquête Emploi 2000.

Tableau 5
Répartition des embauches des travailleurs handicapés en CDI selon le statut (temps plein et temps partiel). Comparaison avec l'ensemble des salariés en CDI ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise

En pourcentage

	Travailleurs handicapés (1)			Ensemble des salariés (2)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel	29	48	35	5	31	15
Temps complet	71	52	65	95	69	85
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Sources :

(1) DARES, Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, 2000.

(2) INSEE, Enquête Emploi 2000.

Tableau 6
Les secteurs d'embauche des travailleurs handicapés. Répartition par sexe. Comparaison avec l'ensemble des salariés

En pourcentage

	Travailleurs handicapés (1)			Ensemble des salariés (2)
	Hommes	Femmes	Ensemble	
Agriculture	1	0,5	1	0
Industrie (sauf bâtiment)	34	22	30	20
Construction	3	0,5	2	4
Tertiaire	62	77	67	76
Ensemble	100	100	100	100

Sources :

(1) DARES, Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, 2000.

(2) INSEE, Enquête Emploi 2000.

Tableau 7
Répartition socioprofessionnelle des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés

En pourcentage

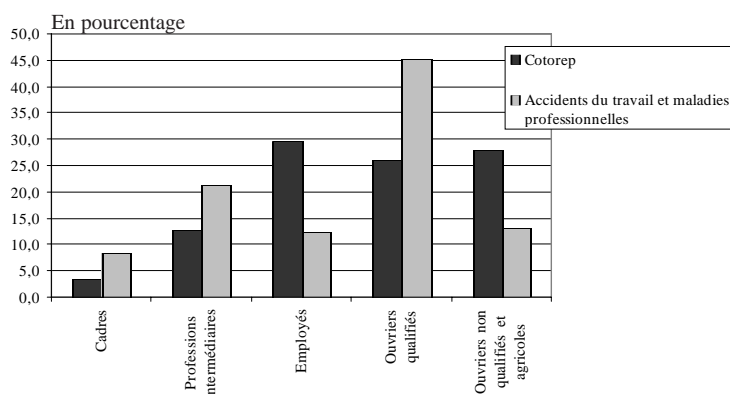
	Travailleurs handicapés embauchés en 2000 (1)	Ensemble des salariés de moins d'un an d'ancienneté (2)
Chef d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	5	13
Professions intermédiaires	16,5	23
Employés	24,5	23
Ouvriers	54	41
<i>dont : ouvriers non qualifiés</i>	23	14
Ensemble	100	100

Sources :

(1) DARES, Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, 2000.

(2) INSEE, Enquête Emploi 2000.

Graphique 2
Répartition socioprofessionnelle des personnes reconnues par la COTOREP et des accidentés du travail



Source : DARES, Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, 2000.

important pour les salariés handicapés bien que l'emploi industriel n'ait que faiblement augmenté.

90 % des bénéficiaires sont des personnes reconnues COTOREP et des accidentés du travail

Deux groupes dominent la population de travailleurs handicapés : les personnes reconnues par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) (59 % de l'ensemble) et les accidentés du travail (30 %). En plusieurs années, l'importance relative de ces deux populations s'est inversée sous le double effet de la baisse des accidents du travail et de l'augmentation des personnes reconnues par la COTOREP.

Ces deux populations présentent des caractéristiques différentes. La proportion d'hommes est majoritaire dans les deux catégories, mais avec une prépondérance forte chez les accidentés du travail (83 % contre 65 % pour les COTOREP). Les personnes reconnues par la COTOREP sont moins qualifiées (graphique 2) et plus jeunes : en moyenne, elles ont 6 ans de moins que les accidentés du travail. Deux éléments expliquent cet écart d'âge. D'une part, les accidents du travail surviennent au cours de la vie professionnelle et les victimes de ces accidents sont souvent reclassées au sein même de l'entreprise. D'autre part, les embauches de travailleurs handicapés concernent surtout des personnes reconnues par la COTOREP. Or les salariés embauchés sont en moyenne plus jeunes.

Selma AMIRA,
Mahrez OKBA,
Anne RAMARE
(DARES).

LA LOI DU 10 JUILLET 1987 ET LE CALCUL DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES

La loi concerne les établissements d'au moins 20 salariés à partir de leur troisième année d'existence ou la troisième année de franchissement du seuil de 20 salariés. L'effectif assujéti à la loi est calculé sur la base des personnes présentes au 31 décembre, mais il s'agit d'un effectif « proratisé », c'est-à-dire traduit en équivalents-temps pleins. Une personne en CDI travaillant à mi-temps compte pour moitié, même si elle n'est recrutée qu'en fin d'année. Par ailleurs, les établissements peuvent déduire de leur effectif certains emplois « requérant des conditions d'aptitude particulières ».

L'obligation d'emploi est définie en référence à un taux d'emploi de personnes handicapées de 6 % de l'effectif salarié assujéti. 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 non pas en tenant compte de l'individu salarié - le « bénéficiaire » - mais de l'« unité bénéficiaire » (UB), une unité de calcul intégrant les éléments de « faible employabilité » que sont la lourdeur du handicap et l'âge, en plus du parcours professionnel. En outre, un salarié en contrat à durée indéterminée compte doublement l'année d'embauche et l'année suivante.

Un travailleur handicapé compte au maximum pour 5,5 unités bénéficiaires.

Les catégories de handicapés reconnus 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) 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 deux tiers 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.

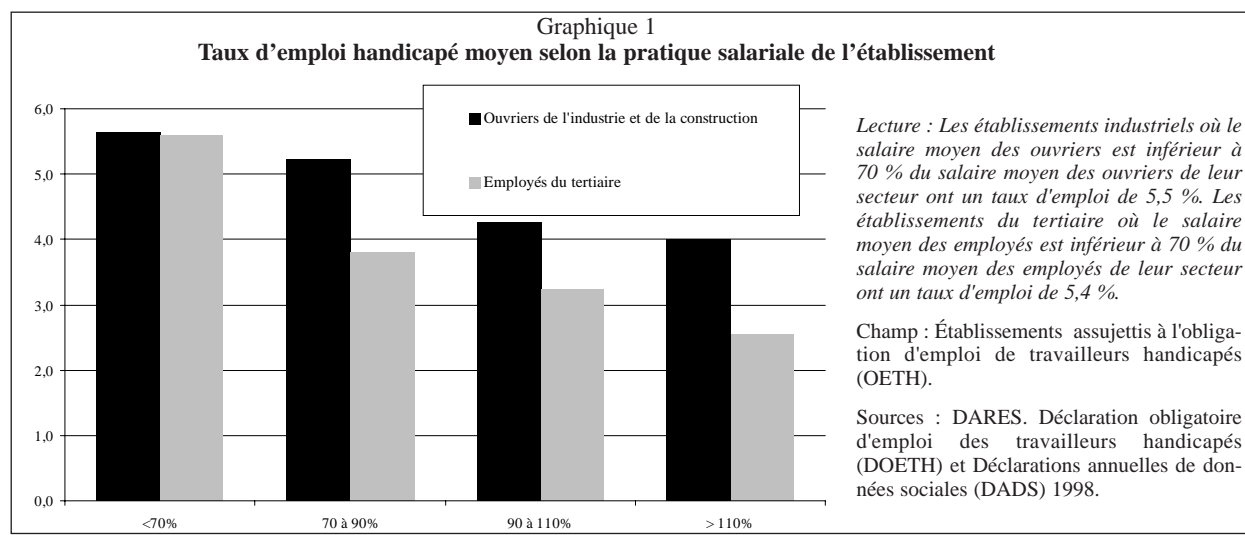
Pour s'acquitter de son obligation d'emploi, un établissement a le choix entre l'emploi direct de travailleurs handicapés, le recours à la sous-traitance avec le milieu de travail protégé, à hauteur de 50 % de son obligation au maximum, le versement d'une contribution à l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ou la conclusion d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement prévoyant un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

IMPACT DES SALAIRES ET DES QUALIFICATIONS SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

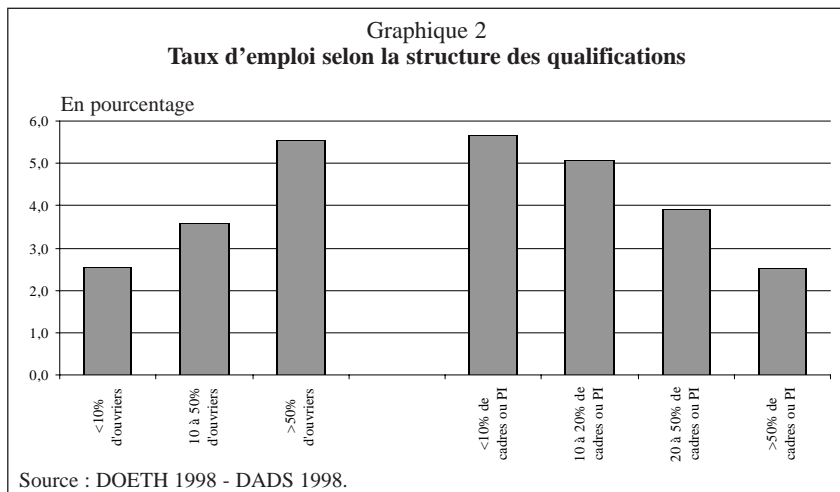
Les moyens de répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés étant variés, nous avons tenté de mettre en évidence l'impact des caractéristiques structurelles de l'établissement sur sa façon de répondre à la loi. Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) fournissent entre autres des données sur les salaires et les qualifications. L'appariement avec les données des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) pour l'année 1998 a permis d'aboutir aux résultats suivants.

- Impact sur le taux d'emploi des travailleurs handicapés

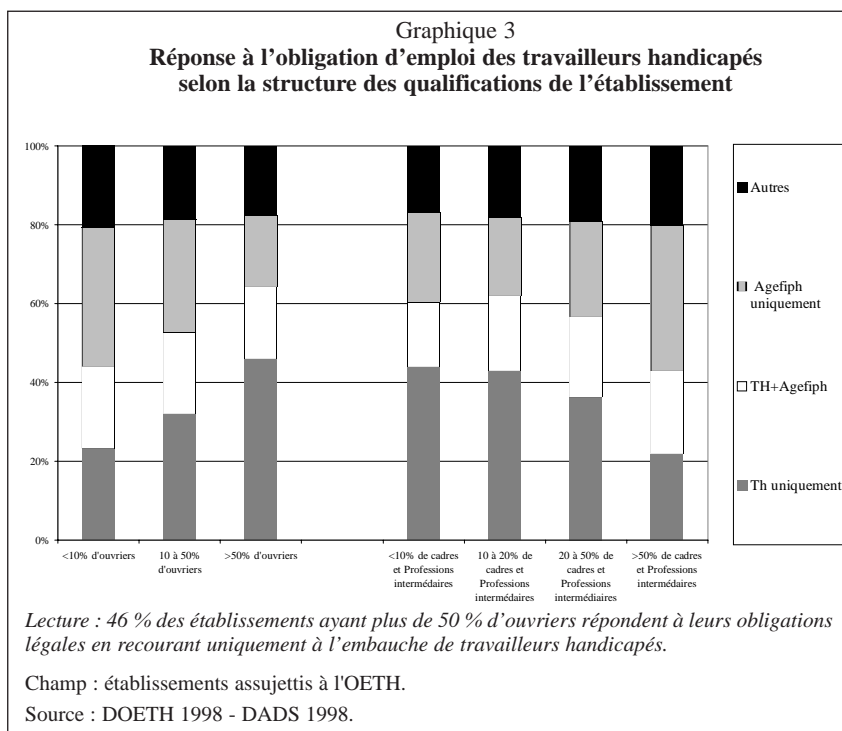
Les pratiques salariales des établissements sont en relation directe avec le niveau d'emploi de travailleurs handicapés. Les taux d'emploi moyens sont les plus élevés dans les établissements qui, dans un même secteur, paient le moins bien leurs ouvriers ou leurs employés. À l'inverse, ces taux sont les plus faibles dans les établissements où le salaire moyen est supérieur à la moyenne (graphique 1). Plus le coût du travail est élevé, plus l'employeur préfère se libérer de son obligation par le versement d'une contribution à l'AGEFIPH.



L'emploi des travailleurs handicapés est le plus élevé dans la construction (5,6 %), suivie par l'industrie (4,4 %). Il est plus faible dans les services (3,6 %). Dans chacun de ces secteurs, le taux d'emploi des travailleurs handicapés est étroitement lié à la structure des qualifications : il augmente avec la concentration d'ouvriers et diminue avec celle des cadres et des professions intermédiaires (graphique 2). Ce constat est à mettre en relation avec le niveau moyen de qualification des travailleurs handicapés.



- Impact sur le type de réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) peuvent également s'acquitter de leur obligation en payant des contributions à l'AGEFIPH (encadré 1). Les employeurs qui choisissent uniquement le paiement de contributions dirigent plutôt des établissements de petite taille. Ce choix va également de pair avec une proportion importante de cadres et professions intermédiaires et une proportion faible d'ouvriers dans l'établissement (graphique 3).

AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

Du fait de la mise en place dans les directions départementales de l'emploi et de la formation professionnelle d'une application informatique de gestion des déclarations des établissements assujettis, la DARES peut disposer d'informations sur la quasi-totalité des établissements. Auparavant, la DARES travaillait à partir d'un échantillon de ces établissements. Il n'est pas possible de ce fait de comparer les données portant sur l'année 2000 avec celles publiées en leur temps sur l'année 1998.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail 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.
Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, 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.ladocumentationfrancaise.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €, CEE (TTC) 116 €, hors CEE (TTC) 118 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.