

# Première Synthèses Informations

## LA LOI D'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : BILAN DE L'ANNÉE 2002

Fin 2002, 97 000 établissements étaient assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, définie par la loi du 10 juillet 1987. Sur leurs 7,7 millions de salariés, 229 500 sont reconnus travailleurs handicapés. Ces derniers représentent 2,5 % des effectifs salariés assujettis, soit 4 % en termes d' « unités bénéficiaires » comptabilisées selon les critères de la loi.

L'emploi direct représente 60 % de l'obligation légale. Ce sont les grands établissements du secteur des transports et de la construction qui répondent le plus à cette obligation en recourant à l'emploi direct.

35 % des établissements n'emploient aucun travailleur handicapé, une proportion en légère baisse en 2002. Pour autant, depuis 2001, l'emploi des travailleurs handicapés n'a pas progressé.

Dans le cadre de loi du 10 juillet 1987, 97 100 établissements étaient assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 31 décembre 2002, sur les 113 500 établissements employant au moins 20 salariés. En effet, près d'un septième de ces établissements échappe à cette obligation, en raison du nombre important d'emplois à conditions d'aptitudes particulières qui ne sont pas décomptés dans le calcul des effectifs.

Pour s'acquitter de cette obligation d'emploi, les établissements assujettis ont plusieurs possibilités. Ils peuvent employer directement des travailleurs handicapés, y compris dans le cadre de stages de la formation professionnelle. Ils peuvent aussi recourir à la sous-traitance avec les entreprises de travail protégé. Ils peuvent égale-

ment conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de certaines catégories de travailleurs handicapés. Ils peuvent enfin s'acquitter de leur obligation en versant une contribution à l'Association de la Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (Agefiph). Pour se mettre en conformité avec la loi, ils peuvent combiner ces différentes possibilités (encadré 1).

**229 500 travailleurs handicapés dans les établissements assujettis à l'obligation légale, en 2002**

Avec une assiette d'assujettissement de 7,7 millions d'emplois salariés en 2002 (en équiva-

Tableau 1

### Deux indicateurs pour répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en 2002

En %

	Taux d'emploi des unités bénéficiaires	Taux d'emploi des travailleurs handicapés
Ensemble	4,0	2,5
<b>Selon la taille</b>		
20 à 49 salariés	3,7	2,1
50 à 99 salariés	3,8	2,3
100 à 199 salariés	4,0	2,4
200 à 499 salariés	4,1	2,7
500 salariés et plus	4,3	2,9
<b>Selon le secteur d'activité</b>		
Agriculture	4,8	2,7
Construction	5,2	2,7
Consommation et services	3,5	2,1
Industrie	4,6	3,1
Transports	4,0	2,1

Source : Dares, Déclaration Obligatoire d'Embauches de Travailleurs handicapés (Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés 2002), fichier établissements.

cation des travailleurs handicapés, leur présence est relativement plus fréquente dans les secteurs à forte concentration d'ouvriers. *A contrario*, ils sont sous-représentés dans les secteurs où les cadres et professions intermédiaires sont plus nombreux [1]. Dans le secteur de la consommation et des services, seule la moitié de l'obligation est remplie par l'emploi direct de travailleurs handicapés. Les grands établissements préfèrent souvent verser une contribution financière à l'Agefiph ou conclure des accords en faveur des travailleurs handicapés.

Tableau 2

### Les différentes modalités de réponse à la loi du 10 juillet 1987 en % des unités bénéficiaires

En 2002	Emploi direct	Agefiph	Sous-traitance	Total	Dépassement*
<b>Selon la taille</b>					
20 à 49 salariés	47	51	2	100	39
50 à 99 salariés	54	44	2	100	18
100 à 199 salariés	58	39	3	100	12
200 à 499 salariés	63	33	4	100	7
500 salariés et plus	70	2	55	100	2
<b>Selon le secteur d'activité</b>					
Agriculture	59	37	4	100	34
Construction	70	29	1	100	30
Consommation et services	52	46	2	100	13
Industrie	67	27	6	100	17
Transports	74	24	2	100	0
<b>Ensemble</b>	<b>60</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>15</b>

\* - Le dépassement est souvent dû aux majorations associées à certains travailleurs handicapés. Dans l'ensemble des établissements, l'obligation est ainsi remplie à 115 %. Les dépassements sont très marqués dans les petits établissements (39 %).

Lecture : l'emploi direct pèse pour 60 % de l'obligation, mais pour 75 % avec les dépassements. 37 % de l'obligation correspondent à des unités sous forme de contribution à l'Agefiph et 3 % à des contrats de sous-traitance.

lents- temps plein) l'obligation d'emploi est de 416 200 « unités bénéficiaires » (encadré 2). La loi affiche un objectif de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés, dans la pratique 5,4 %, compte tenu des effets d'arrondi (encadré 3).

Les établissements assujettis ont employé 229 500 travailleurs handicapés au cours de l'année (+2,5 % par rapport à 2001). Ces salariés représentent 306 800 « unités bénéficiaires » par le jeu des majorations prévues par la loi : pour handicaps lourds, conditions d'âge ou autres raisons. Ces unités associées à l'emploi direct représentent 4 % de l'assiette d'assujettissement (tableau 1). Ce taux est stable depuis une dizaine d'années.

Comptabilisés en équivalents-temps-plein, c'est-à-dire au prorata de leur durée de travail, ces travailleurs handicapés représentent 2,5 % de l'ensemble des

effectifs. Aussi bien en termes d'unités bénéficiaires que d'emploi réel de travailleurs handicapés, plus l'établissement est grand, plus il emploie directement des travailleurs handicapés, surtout au delà de 500 salariés. En termes d'unités bénéficiaires, la construction est le secteur qui « emploie » le plus souvent des travailleurs handicapés ; en termes de salariés c'est l'industrie. Par ailleurs, c'est dans les secteurs de la construction et de l'industrie que les établissements assujettis répondent le plus fréquemment à la loi en employant des travailleurs handicapés : respectivement 70 % et 66 %. Dans ces deux secteurs, la forte présence de travailleurs handicapés s'explique, en partie, par le fait que les établissements maintiennent dans leurs effectifs un nombre significatif de victimes d'accidents du travail. Autre explication : en raison du faible niveau de qualifi-

### 60 % de l'obligation est remplie par le recours à l'emploi direct

Pour répondre à leur obligation légale, les établissements privilégient l'emploi direct : 60 % des unités bénéficiaires sont employées directement (tableau 2). Ceci est vrai dans tous les secteurs et dans tous les établissements de plus de 50 salariés. Les établissements utilisent également la possibilité qui leur est offerte de verser une contribution financière à l'Agefiph : plus du tiers des unités bénéficiaires. Les établissements ne recourent que très marginalement à la sous-traitance, que ce soit auprès des ateliers protégés ou des centres d'aides par le travail.

### Plus du tiers des établissements n'emploient aucun salarié handicapé

Plus du tiers des établissements assujettis n'emploient directement aucun travailleur handicapé, mais cette part est en baisse depuis 2000 (tableau 3). 60 % des établissements emploient des travailleurs handicapés, dont la moitié remplit ses obligations par le seul emploi direct. Les modalités de réponse à la loi sont relativement stables dans le temps. Néanmoins, la part des établissements recourant à la sous-traitance dans le milieu de travail protégé augmente légèrement : 21 % en 2001 et 2002,

Source : Dares, DOETH 2002, fichier établissements.

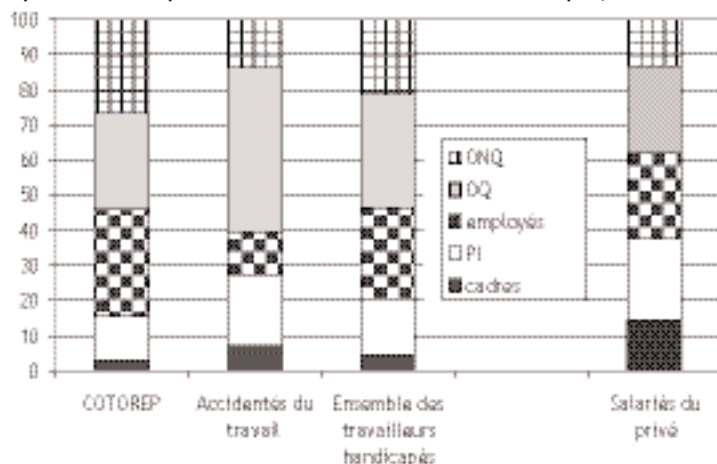
Tableau 3  
**Les établissements assujettis, selon les modalités de réponse à l'obligation légale**

(en %)

Modalités retenues	2000	2001	2002
Agefiph seulement	30,2	29,6	29,0
Agefiph + sous-traitance	6,5	6,2	6,3
<b>Total aucun travailleur handicapé</b>	<b>36,7</b>	<b>35,9</b>	<b>35,3</b>
Travailleurs handicapés + sous-traitance	3,0	6,4	6,4
Travailleurs handicapés + sous-traitance + Agefiph	8,1	8,3	8,3
Travailleurs handicapés + Agefiph	14,5	14,8	15,6
Travailleurs handicapés seulement	33,9	30,1	29,9
<b>Total avec travailleur handicapé</b>	<b>59,5</b>	<b>59,6</b>	<b>60,3</b>
Accords *	3,7	4,5	4,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* - Les établissements ayant un accord en vigueur sont isolés des autres dans la mesure où ils sont exonérés de versements à l'Agefiph, même s'ils n'ont pas rempli leur quota d'emplois de travailleurs handicapés.

Graphique 1  
**Répartition socioprofessionnelle des travailleurs handicapés, en 2002**



Source : Dares, DOETH 2002, fichier établissements.

Source : Dares, DOETH 2002, fichier établissements, Isee Enquête Emploi mars 2002.

Champ : salariés du secteur privé dans les établissements de 20 salariés ou plus.

contre 18 % en 2000. Par ailleurs, la part des établissements signataires d'accords est également en hausse depuis 2000. Ces établissements ne devront employer des travailleurs handicapés qu'au terme de ces accords.

Les modalités de réponse à la loi sont différentes selon la taille et le secteur d'activité de l'établissement. Les grands établissements emploient plus fréquemment des travailleurs handicapés. C'est le cas de plus de 80 % des établissements de plus de 100 salariés, contre 50 % des établissements de 20 à 49 salariés.

Les petits établissements, lorsqu'ils répondent à la loi par l'emploi direct, s'acquittent souvent de l'obligation dès le premier travailleur handicapé employé. En revanche, les établissements de plus de 100 salariés combinent souvent l'emploi direct avec les autres modalités, notamment celle consistant à verser la contribution à l'Agefiph. Les accords ne sont

signés, en général, que par les établissements de 200 salariés ou plus.

### Les travailleurs handicapés : une population plus masculine, plus âgée, moins qualifiée

90 % des travailleurs handicapés sont soit reconnus par la Cotorep [1], soit victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle. La part des premiers ne cesse de croître depuis plusieurs années : on compte désormais plus de deux travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep pour une victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Les autres travailleurs handicapés sont essentiellement des bénéficiaires de pensions d'invalidité ou d'une caisse d'assurance maladie. La population des travailleurs handicapés est plus masculine que la moyenne : 67 % contre 60 %. Les accidentés du travail sont massivement des hommes (82 %), ainsi que les travailleurs reconnus par une Cotorep (63 %). Seule exception, les

invalides pensionnés sont majoritairement des femmes (57 %).

Les travailleurs handicapés sont également plus âgés que la moyenne. Les plus jeunes d'entre eux sont ceux qui sont reconnus par une Cotorep : 43 ans en moyenne, contre 49 ans et demi pour les accidentés du travail et 51 ans pour les invalides pensionnés. Les accidents du travail et les maladies professionnelles surviennent en effet après un certain nombre d'années d'exposition au risque, les victimes étant souvent reclassées au sein de leur entreprise. L'embauche de travailleurs handicapés concerne surtout des personnes reconnues par la Cotorep, qui sont en moyenne plus jeunes.

Proportionnellement plus nombreux que dans la population totale en emploi, les ouvriers représentent plus de la moitié des travailleurs handicapés : 32 % d'entre eux sont des ouvriers qualifiés et 21 % des ouvriers non qualifiés (graphique 1). C'est encore plus net pour les travailleurs handicapés ayant une reconnaissance de la Cotorep ou pour les accidentés du travail. En revanche, les invalides pensionnés occupent plutôt des postes d'employés ou de professions intermédiaires.

### Un très faible turnover

Les salariés handicapés ont une ancienneté dans l'entreprise très élevée. En 2002, 14 600 d'entre eux ont été embauchés, soit 6,4 % des travailleurs handicapés occupant un emploi. Parallèlement, près des deux tiers ont au moins dix ans d'ancienneté. Les femmes représentent 38 % des embauches, une part en légère progression. Les salariés handicapés embauchés en 2002 sont majoritairement des ouvriers. Ils ont 37 ans en moyenne et sont nettement plus âgés que les autres personnels embauchés.

Les salariés handicapés sont recrutés majoritairement (58 %) et plus souvent que l'ensemble

des salariés sur des contrats à durée indéterminée. Néanmoins, à caractéristiques socio-démographiques et à niveau de formation égales, les travailleurs handicapés ont un risque plus important que les autres d'être sur des contrats courts [3]. La part des embauches sous contrat à durée déterminée augmente d'ailleurs fortement pour les travailleurs handicapés : 42 % en 2002 contre 37 % en 2001 et 35 % en 2000. Elle se rapproche de plus en plus de celle de l'ensemble des embauches : 45 % en 2002. En raison de leurs problèmes de santé, les travailleurs handicapés sont recrutés beaucoup plus souvent que les personnes valides avec des horaires réduits.

Les établissements du secteur tertiaire réalisent près des trois quarts des embauches de travailleurs handicapés (tableau 4). En revanche, les établissements industriels ne réalisent qu'un quart des embauches, alors qu'ils recourent beaucoup plus fréquemment que les autres secteurs à l'emploi direct de travailleurs handicapés. 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.

Selma AMIRA,  
Mahrez OKBA (Dares).

Tableau 4  
Les secteurs d'embauche des travailleurs handicapés  
En %

	Travailleurs handicapés embauchés			Ensemble des salariés embauchés
	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Agriculture	1	0	1	ns
Industrie (sauf bâtiment)	29	18	25	18
Construction	3	1	2	5
Tertiaire	67	81	72	77
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sources : Dares, DOETH fichier établissements, Insee, Enquête Emploi mars 2002.

Note : Les salariés embauchés sont ceux ayant moins d'un an d'ancienneté. Champ : salariés du secteur privé dans les établissements de 20 salariés ou plus.

Encadré 1

### L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

D'après la loi du 10 juillet 1987, les établissements d'au moins 20 salariés doivent employer des travailleurs handicapés, soit à partir de leur troisième année d'existence, soit à partir de leur troisième année de franchissement du seuil de 20 salariés. Pour s'acquiescer de cette obligation, ils ont plusieurs possibilités à leur disposition :

- employer directement de travailleurs handicapés;
- accueillir des stagiaires de la formation professionnelle au titre de l'article L.961-3 du Code du travail, ou accueillir des personnes handicapées bénéficiaires d'une rémunération au titre du deuxième alinéa de l'article L.961-1 du Code du travail et appartenant à l'une des catégories visées à l'article L.232-3 du Code du travail. Cette modalité ne peut être utilisée que dans la limite de 2 % de l'assiette.
- recourir à la sous-traitance avec le milieu de travail protégé, au maximum à hauteur de 50% de leur obligation;
- verser une contribution à l'Agefiph;
- conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement prévoyant un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Ce programme doit comporter obligatoirement un plan d'embauches en milieu ordinaire et au moins deux autres actions : un plan d'insertion et de formation, un plan d'adaptation aux mutations technologiques et de maintien en cas de licenciement.

Toutes ces modalités peuvent être combinées.

#### Les catégories de handicapés reconnus par la loi

- Les handicapés reconnus comme tels par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep)
- Celle-ci distingue trois catégories de handicap, du plus léger (A) au plus invalidant (C) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- 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 aliéna-

Encadré 2

### LE CALCUL DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES

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 plein. 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 comme suit : les établissements doivent employer 6 % des effectifs salariés assujétis, nombre arrondi à l'entier inférieur. 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. Les quotas d'emploi ne sont pas calculés à partir des salariés, les « bénéficiaires ». Ils prennent en compte les « unités bénéficiaires » (UB), qui intègrent les éléments de « faible employabilité » : lourdeur du handicap et âge, en plus du parcours professionnel. En outre, une majoration est accordée l'année d'embauche et la suivante lorsque le salarié est recruté sur un contrat à durée indéterminée.

Un travailleur handicapé compte au maximum pour 5,5 unités bénéficiaires, mais en moyenne, ce nombre est de 1,55 (1,38 si on tient compte de la proratisation par rapport à la durée de travail).

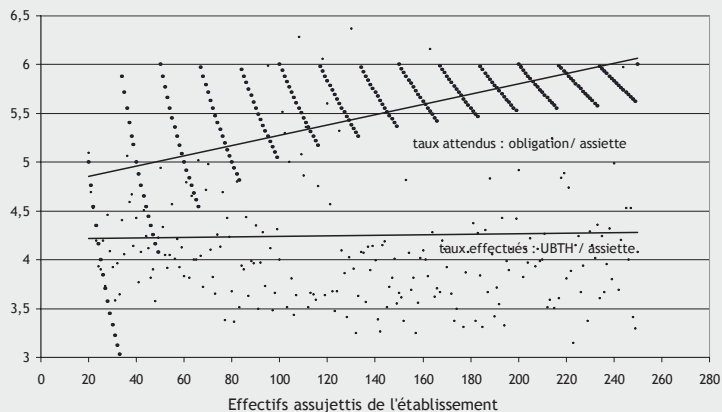
### TAUX D'EMPLOI ATTENDU, TAUX D'EMPLOI EFFECTIF

En haut du graphique, le nuage de points représente le « taux d'emploi attendu » des unités bénéficiaires selon les effectifs assujettis. Ce ratio est le rapport entre les unités bénéficiaires exigées par la loi et l'assiette d'assujettissement des établissements.

Ce calcul théorique met en évidence les effets de seuil : compte tenu des effets d'arrondis, ce taux est en fait très souvent inférieur à 6 % pour les petits établissements et ne vaut strictement 6 % que toutes les 50 unités (1). En tendance, plus l'établissement est grand, plus ce taux est élevé.

En bas du graphique, le nuage de points représente, le « taux d'emploi effectif », rapport entre les unités bénéficiaires acquittées par les établissements et leur assiette d'assujettissement (données 2001). Ce taux est très variable selon la taille de l'établissement, avec une tendance stable autour de 4,2 %.

Taux d'obligation - taux effectué en unités de travailleurs handicapés,



(1) - 6 % de l'effectif d'assujettissement, arrondis à l'unité inférieure, peuvent ne correspondre qu'à 3 % de cet effectif. C'est le cas limite de l'établissement assujetti pour 33 salariés, qui a une obligation d'une unité bénéficiaire.

#### Pour en savoir plus :

- [1] Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.
- [2] Amira S., Okba M., Ramaré A. (2002) : « Les travailleurs handicapés en 2002 : des embauches en augmentation grâce à une bonne tenue de l'emploi », *Premières synthèses*, Dares, n°41-7.
- [3] Amar M., Amira S. (2003) : « L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée. Premiers résultats de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de mars 2002 », *Premières Synthèses*, Dares, n°41-3.
- [4] Amira S. ; Meron M. (2004) : « L'activité professionnelle des personnes handicapées », *France Portrait Social 2004-2005*, Insee, p.173-192.

## ANNEXE

## Principaux changements introduits par la loi du 11 février 2005 sur l'emploi des personnes handicapées

	Principes de la loi 87-507 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées	Principes de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personnes reconnues par la Cotorep ;</li> <li>● Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec incapacité de travail d'au moins 10 %</li> <li>● Titulaires d'une pension d'invalidité avec réduction des deux tiers</li> <li>● Les mutilés de guerre ou assimilés titulaires d'une pension d'invalidité</li> <li>● Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident durant l'exercice de leur fonction</li> </ul>	<b>Article 27</b> : deux autres catégories de bénéficiaires, les titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation adulte handicapée (AAH).
<b>Employeurs concernés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les employeurs du secteur privé de 20 salariés ou plus (hors salariés sur emplois à conditions d'aptitudes particulières (ECAP))</li> <li>● Les établissements publics</li> </ul>	<b>Articles 32, 33, 35, 36</b> : les trois fonctions publiques ont les mêmes obligations que le secteur privé à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2006. Création d'un fonds spécifique pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Embauche directe de travailleurs handicapés</li> <li>● Accueil de stagiaires de la formation professionnelle</li> <li>● Conclusion d'accords de sous-traitance (limité à 50 % de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés)</li> <li>● Application d'un accord de branche ou d'entreprise en faveur des personnes handicapées agréées par l'administration.</li> <li>● Versement de la contribution Agefiph</li> </ul>	Possibilité de conclure un accord de groupe.
<b>Modalités de calcul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Un travailleur handicapé peut représenter plusieurs unités bénéficiaires calculées en fonction de différents critères : gravité du handicap, âge).</li> <li>● Assiette d'assujettissement et bénéficiaires proratisés</li> <li>● Exclusion des emplois à conditions d'aptitudes particulières (ECAP)</li> </ul>	<b>Article 27</b> : chaque bénéficiaire compte pour une unité bénéficiaire et une seule s'il a été présent 6 mois au cours des 12 mois précédents. Intégration des ECAP dans l'effectif d'assujettissement Le calcul de l'assiette d'assujettissement reste identique (proratisation), par contre, le calcul des bénéficiaires ne sera plus proratisé.
<b>Contribution Agefiph</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Barème modulé en fonction de la taille de l'entreprise : 300, 400, 500 fois le salaire minimum horaire</li> </ul>	<b>Article 37</b> : le barème est porté à un maximum de 600 fois le salaire minimum horaire Toute entreprise n'ayant pas fait d'embauche trois années consécutives s'acquittera d'un versement de 1 500 fois le salaire minimum horaire Modulation de la contribution en fonction de plusieurs critères (ECAP, gravité du handicap, maintien en emploi, aménagement de poste de travail, difficultés d'accès à l'emploi d'un travailleur handicapé).
<b>Institutions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cotorep</li> </ul>	Mise en place des Maisons du Handicap et des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées en remplacement des Cotorep.
<b>Secteur protégé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les Ateliers protégés (AP) et les Centres d'aides par le travail avec lesquels les entreprises peuvent passer des contrats de sous-traitance</li> </ul>	Les AP deviennent des entreprises adaptées et font partie du milieu ordinaire de travail. Maintien de la possibilité de faire de la sous-traitance avec les entreprises adaptées.