

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2013

Un taux d'emploi en hausse

En 2013, 386 700 travailleurs handicapés ont été employés dans les 99 800 établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Ces salariés représentent 3,3 % des effectifs de ces établissements, soit 295 400 équivalents temps plein sur l'année. Leur nombre ainsi que leur part dans les effectifs ont augmenté en 2013.

78 % des établissements assujettis emploient directement au moins un bénéficiaire de l'OETH. Cette proportion croît avec la taille de l'établissement et varie selon le secteur d'activité, de 84 % pour le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale à 57 % pour le secteur de l'information et de la communication. 8 % des établissements assujettis ont uniquement versé une contribution financière à l'Agefiph.

En 2013, 36 500 nouvelles embauches de travailleurs handicapés ont eu lieu (contre 37 600 en 2012), plus souvent en CDD (38 %) qu'en CDI (31 %), et ce quelle que soit la taille de l'établissement.

En 2013, 99 800 établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) (-0,4 % par rapport à 2012) (1), (tableau 1). Ces établissements, qui emploient 8 849 200 salariés en 2013, ont vu leurs effectifs baisser de 3,1 % sur un an, contre 0,2 % pour l'ensemble de l'emploi salarié du secteur concurrentiel [2]. Parmi ces salariés, 386 700 sont des bénéficiaires de l'OETH (2) (encadré 2), soit une augmentation de 7 % par rapport à 2012 (3) (tableau 2). Hors établissements couverts par un accord spécifique sur l'emploi des travailleurs handicapés (encadré 2), le nombre de salariés bénéficiaires de l'OETH a progressé de 8 % entre 2012 et 2013.

La part des salariés handicapés dans les effectifs des établissements assujettis augmente en 2013

En 2013, les travailleurs handicapés directement employés par les établissements assujettis à l'OETH (y compris ceux couverts par un accord spécifique)

(1) Les données de 2012 et 2013 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur sont encore provisoires. Les évolutions entre les années 2011, 2012 et 2013 sont donc à interpréter avec prudence (encadré 1).

(2) Les termes « bénéficiaires de l'OETH » et « travailleurs handicapés » sont utilisés indifféremment pour désigner l'ensemble des bénéficiaires de l'OETH en emploi, quelle que soit la catégorie de bénéficiaires à laquelle ils appartiennent (encadré 3).

(3) La Poste faisait partie des établissements assujettis à l'OETH dans la fonction publique jusqu'en 2012. En 2013, elle appartient au champ des établissements assujettis du secteur privé et des Epic. Si on exclut La Poste, l'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'OETH est de 4 % entre 2012 et 2013.

Tableau 1 • Les établissements assujettis et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

	2010	2011	2012	2013
Nombre d'établissements assujettis	97 200	99 600	100 200	99 800
Effectifs salariés dans l'ensemble des établissements assujettis	8 838 800	9 271 100	9 134 700	8 849 200
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements devaient employer*	480 100	504 800	496 900	480 300
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %)**	5,4	5,4	5,4	5,4
Nombre d'établissements sous accord	9 800	10 900	11 100	10 900
Effectifs salariés dans les établissements sous accord	1 760 700	2 257 900	2 090 400	1 901 800
Effectifs salariés hors établissements sous accord	7 078 100	7 013 200	7 044 300	6 947 400

* Le nombre de travailleurs handicapés que les établissements ont l'obligation d'employer doit s'établir à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure.

** Le taux de 6 % est théorique car, dans la pratique, l'arrondissement à l'unité inférieure fait baisser ce taux. Ainsi, par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant : $6\% \times 33 = 1,98$. L'obligation est d'une unité, soit 3 % de l'assiette (c'est le cas limite).

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière.

Source :
Agefiph-Dares, DOETH,
traitements Dares.

Tableau 2 • Les travailleurs handicapés dans les effectifs des établissements assujettis selon les trois modes de décompte*

	2010**	2011	2012	2013
Établissements assujettis y compris ceux sous accord				
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques	336 900	367 400	361 100	386 700
Nombre de travailleurs handicapés employés en unités bénéficiaires***	282 800	306 100	301 800	322 900
Part des travailleurs handicapés en unités bénéficiaires (en %)	3,2	3,3	3,3	3,6
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalents temps plein****	259 800	280 800	276 300	295 400
Part des travailleurs handicapés en équivalent-temps plein (en %)	2,9	3,0	3,0	3,3
Établissements assujettis hors ceux sous accord				
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques	260 900	274 500	271 700	295 100
Nombre de travailleurs handicapés employés en unités bénéficiaires***	217 600	228 900	225 800	245 800
Part des travailleurs handicapés en unités bénéficiaires (en %)	3,1	3,3	3,2	3,5
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein****	200 700	208 600	207 300	225 500
Part des travailleurs handicapés en équivalent-temps plein (en %)	2,8	3,0	3,0	3,2

* Les salariés pris en compte sont ceux employés directement par les établissements assujettis (c'est-à-dire hors ceux mis à disposition et hors stagiaires). Ces salariés sont décomptés selon trois modes différents (en personnes physiques, en unités bénéficiaires ainsi qu'en équivalent temps plein).

** En 2010, le nombre de travailleurs handicapés employés dans l'ensemble des établissements assujettis est légèrement sous-estimé. En effet, les établissements couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés ne déclarent exhaustivement la liste de tous les bénéficiaires qu'ils emploient que depuis 2010. La qualité des données est jugée satisfaisante à partir de 2011.

*** Chaque travailleur handicapé compte pour une unité bénéficiaire dès lors que son temps de travail est au moins égal à un mi-temps et pour une demi-unité si son temps de travail est inférieur à un mi-temps. Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance.

**** Le décompte des travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein s'effectue *au prorata* du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière.

Source :
Agefiph-Dares, DOETH,
traitements Dares.

Tableau 3 • Part des salariés handicapés dans les effectifs des établissements assujettis selon le secteur d'activité*

En %

	Établissements hors ceux sous accord		Ensemble des établissements y compris ceux sous accord	
	2012	2013	2012	2013
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	3,6	3,8	3,6	3,9
Construction	2,8	2,9	2,8	2,9
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration**	2,7	3,3	2,9	3,5
Information et communication	1,2	1,3	1,7	1,4
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	2,4	2,6	2,5	2,7
Activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien	2,4	2,5	2,4	2,5
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	3,8	4,1	3,8	4,1
Autres activités***	2,7	2,9	2,9	3,0
Ensemble des établissements	3,0	3,2	3,0	3,3

* Effectifs bénéficiaires *au prorata* du temps de travail et de la durée de présence (en équivalent temps plein) / effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L.1111-2 du code du travail).

** En 2013, la hausse importante de cette part dans le secteur du commerce, transports, hébergement et restauration s'explique notamment par l'inclusion de la Poste dans les établissements assujettis en 2013. Le taux d'emploi équivalent temps plein de ce secteur hors poste est de 3,1 %.

*** Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service.

Lecture : en 2013, le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements du secteur de la construction s'élevait à 2,9 %.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière.

Source :
Agefiph-Dares, DOETH,
traitements Dares.

représentent 3,6 % des effectifs en unités bénéficiaires (encadré 4), (+0,3 point par rapport à 2012), et 3,3 % en équivalents temps plein (+0,3 point). La part des travailleurs handicapés a également augmenté dans les établissements non couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés (+0,2 point, tableau 2).

En 2013, le taux d'emploi de salariés handicapés en équivalent temps plein a augmenté dans tous les secteurs, à l'exception de celui de l'information et de la communication (-0,3 point). Les établissements assujettis du secteur de l'administration publique (4), l'enseignement, la santé et l'action sociale présentent le taux d'emploi de travailleurs handicapés le plus élevé (4,1 %), suivis par l'industrie (3,9 %), le commerce et les transports (3,5 % en 2013, après 2,9 % en 2012). Le secteur de l'information et de la communication est, à l'inverse, celui qui présente le taux d'emploi en équivalent temps plein le plus bas (1,4 %), en baisse par rapport à 2012 (tableau 3).

Le recours à l'emploi direct progresse en 2013

Les établissements disposent de cinq modalités pour répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : l'emploi direct de bénéficiaires de l'OETH ; l'emploi indirect *via* des contrats de sous-traitance, de prestation de service ou de mise à disposition avec des établissements agréés du secteur protégé ou des entreprises adaptées ; la mise en œuvre d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi de personnes handicapées ; le versement d'une contribution financière à l'Agefiph ; le recours à des stagiaires handicapés (5). Ils peuvent combiner ces modalités.

Après une diminution progressive depuis 2010, la part des établissements ayant recours à l'emploi direct de bénéficiaires augmente en 2013. 89 % des établissements assujettis ne sont pas couverts par un accord ; les trois quarts d'entre eux (68 % des établissements assujettis) emploient directement des travailleurs handicapés. 29 % des établissements assujettis remplissent leur obligation uniquement par l'emploi direct de travailleurs handicapés et 8 % y répondent uniquement en versant une contribution financière à l'Agefiph (tableau 4). 11 % des établissements assujettis sont couverts par un accord (soit 10 900 établissements) ; la très grande majorité d'entre eux (10 % des établissements assujettis) ont employé directement des bénéficiaires de l'OETH. En prenant en compte ces établissements sous accord, la part des établissements assujettis recourant à l'emploi direct atteint 78 %, soit 4 points de plus qu'en 2012.

Davantage de recours à l'emploi direct et d'accords spécifiques quand la taille de l'établissement augmente

Les modalités de réponse à l'OETH varient sensiblement selon la taille de l'établissement assujetti. Plus l'effectif salarié est important, plus le recours à l'emploi direct augmente : de 70 % dans les établissements de 20 à 49 salariés à 99 % dans les établissements de 500 salariés ou plus.

La part des établissements sous accord augmente aussi avec la taille de leurs effectifs. Ainsi, 20 % des établissements de 200 à 499 salariés et 38 % de ceux de 500 salariés ou plus sont couverts par

(4) Sont notamment inclus ici, dans le secteur de l'administration publique (hors fonction publique) les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, telles que les caisses d'allocations familiales par exemple.

(5) Cette modalité est peu fréquente et n'apparaît pas dans les statistiques présentées dans cette étude.

Tableau 4 • Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi des établissements assujettis

	En %			
	2010	2011	2012	2013
Établissements sans accord	91	89	89	89
Avec emploi direct	69	68	65	68
Dont : travailleurs handicapés seulement.....	29	29	26	29
travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé.....	12	12	13	13
travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé + contribution financière à l'Agefiph	14	14	13	13
travailleurs handicapés + contribution financière à l'Agefiph	14	13	13	13
Sans emploi direct	22	21	24	21
Dont : contribution financière à l'Agefiph seulement	8	8	10	8
contribution financière Agefiph + sous-traitance avec le secteur protégé	14	13	14	13
Établissements sous accord *	9	11	11	11
Avec emploi direct.....		10	9	10
Sans emploi direct.....		1	2	1
Total	100	100	100	100

* Les établissements couverts par un accord relatif à l'insertion des travailleurs handicapés en vigueur sont présentés à part, en raison du décalage entre le nombre de bénéficiaires déclarés et la liste nominative des travailleurs handicapés servant au calcul de cet indicateur. Les établissements couverts par un accord ne renseignent en effet cette liste nominative que depuis 2010, mais la qualité des données est estimée satisfaisante à partir de l'année 2011.

Lecture : en 2013, 21 % des établissements assujettis ne sont pas couverts par un accord et n'ont effectué aucun emploi direct de travailleur handicapé.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Encadré 1

MODALITÉ DE GESTION DE LA DOETH

La gestion de la déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) a été transférée au 1^{er} janvier 2013 à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Ce transfert a eu un impact sur la gestion et le contrôle de la DOETH des années 2011, 2012 et 2013.

Les données relatives à 2013 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé sont encore provisoires. Les résultats publiés en 2014 par la Dares à partir des données 2012 provisoires [3] ont été révisés mais sont toujours qualifiés de provisoires, en raison d'un taux de non-réponse élevé (9 % contre 2,4 % en moyenne sur les années 2006 à 2010).

Seule une partie des résultats figure dans la présente publication. L'ensemble des résultats 2013 mis à jour sont disponibles sur le site internet :

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/travailleurs-handicapes-88/l-obligation-d-emploi-des-229/l-obligation-d-emploi-des-17200.html>.

un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés (contre seulement 9 % des établissements de 20 à 49 salariés). Ces établissements s'engagent à employer des bénéficiaires sur la base de plans annuels ou pluriannuels.

Dans les établissements de 500 salariés et plus, 38 % des établissements ayant recours à l'emploi direct sont couverts par un accord et 62 % sont des établissements hors accord (graphique 1).

La mise en œuvre de l'OETH varie également selon le secteur d'activité (graphique 2). Les établissements assujettis de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, sont ceux qui, en moyenne, emploient directement le plus de bénéficiaires de l'OETH (87 %), suivis par les établissements de l'industrie (85 %). Ceux du secteur de l'information et de la communication en emploient le moins (57 %).

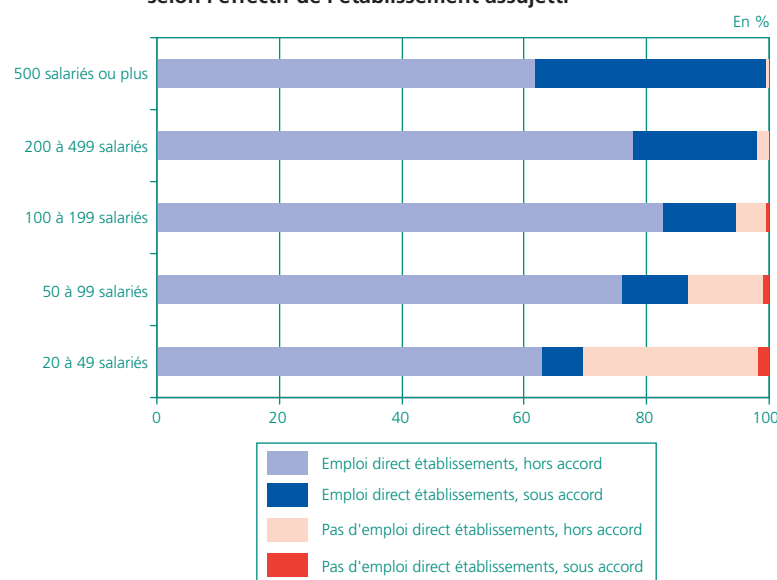
Les établissements assujettis du secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale sont aussi proportionnellement les plus nombreux à être couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés : 28 % contre 7 % dans l'industrie et seulement 3 % dans la construction.

Les travailleurs handicapés sont plus âgés et moins qualifiés que l'ensemble des salariés des établissements assujettis

Les bénéficiaires de l'OETH sont sensiblement plus âgés que l'ensemble des salariés des établissements assujettis à l'OETH (tableau 5) : la moitié ont 50 ans ou plus, contre un quart de l'ensemble des salariés. Ils sont également moins qualifiés : les ouvriers sont plus nombreux, tandis que les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés.

En 2013, les travailleurs handicapés présentent une ancienneté plus élevée au sein de l'établissement

Graphique 1 • Modalités de réponse à l'OETH en 2013, selon l'effectif de l'établissement assujetti

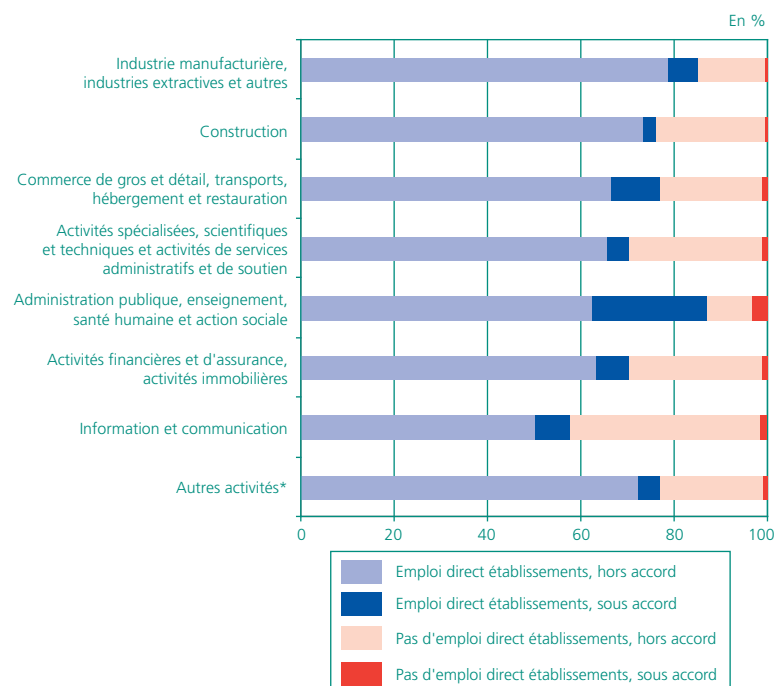


Lecture : en 2013, 99 % des établissements de 500 salariés ou plus ont employé directement des travailleurs handicapés.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Graphique 2 • Modalités de réponse à l'OETH en 2013, selon le secteur d'activité de l'établissement assujetti



* Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service.

Lecture : en 2013, 84 % des établissements du secteur de l'industrie ont employé directement des travailleurs handicapés.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

qui les emploie : plus de la moitié a plus de 10 ans d'ancienneté. Les travailleurs handicapés sont également plus nombreux à exercer leur activité à temps partiel, chez les femmes (44 % contre 24 %) comme chez les hommes (14 % contre 5 %). Ils exercent un peu plus fréquemment que l'ensemble des salariés des établissements assujettis leur activité dans l'industrie (30 % contre 28 %) et dans l'administration publique, la santé

Tableau 5 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2012 et 2013

En %

	Bénéficiaires de l'OETH		Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (Epic inclus)	
	2012	2013	2012	2013
Hommes	59	58	58	59
Femmes	41	42	42	41
15 à 24 ans.....	2	2	7	7
25 à 39 ans.....	19	18	38	37
40 à 49 ans.....	31	31	29	29
50 ans ou plus	48	49	26	27
Moins de 1 an d'ancienneté.....	10	9	9	10
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	7	6	8	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	13	13	16	15
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	17	18	18	18
10 ans ou plus d'ancienneté.....	53	54	49	50
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	7	7	23	21
Professions intermédiaires	16	16	27	27
Employés	33	32	22	23
Ouvriers	44	45	28	29
CDI	89	90	89	89
CDD	7	7	6	6
Intérim et autres.....	4	3	5	5
Temps plein.....	74	74	87	86
Temps partiel.....	26	26	13	14
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	30	30	29	28
Construction	6	6	6	6
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	24	26	26	25
Information et communication.....	3	2	5	5
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	6	6	5	6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	13	12	14	14
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	16	16	13	14
Autres activités*	2	2	2	2

* Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service.

Lecture : en 2013, 58 % des bénéficiaires de l'OETH en emploi sont des hommes.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.

Sources :
Agefiph-Dares, DOETH
et Insee, enquêtes
Emploi 2012 et 2013 ;
traitements Dares.

Encadré 2

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) de 20 salariés ou plus. Depuis la loi du 11 février 2005, tout établissement qui emploie 20 salariés ou plus au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de trois ans. La loi de 2005 a également étendu l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés aux établissements du secteur public (autres que les Epic), mais celle-ci fait l'objet d'un dispositif spécifique. La présente publication ne porte que sur les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) effectivement assujettis à l'obligation d'emploi.

L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure. Pour le calcul de l'effectif d'assujettissement, les salariés en CDI présents au 31 décembre de l'année concernée sont pris en compte intégralement s'ils sont à temps plein ou *au prorata* de leur durée hebdomadaire du travail s'ils sont à temps partiel ; ils ne comptent pas du tout s'ils ont quitté l'établissement avant cette date. Les autres salariés (les titulaires de CDD, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, les intérimaires et les saisonniers) sont pris en compte *au prorata* de leur temps de travail au cours des douze derniers mois.

Les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ils peuvent recruter des personnes handicapées ayant une reconnaissance valide de leur handicap et ouvrant droit à l'OETH (appelées bénéficiaires). L'emploi de ces personnes peut être direct ou indirect (dans la limite de 50 % de l'obligation attendue) en passant des contrats spécifiques avec des établissements agréés du secteur protégé ou ordinaire : contrats de sous-traitance, de fourniture de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat). Les établissements peuvent également accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. Cette modalité est peu fréquente et n'apparaît pas dans les statistiques présentées dans cette étude. Ils ont aussi la possibilité de mettre en œuvre un accord (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Cet accord, agréé par l'autorité administrative, doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauches en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Enfin, les établissements peuvent ou doivent verser une contribution financière à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour répondre à toute ou partie de leur obligation.

La contribution financière est égale à 400, 500, 600 ou 1 500 fois le Smic horaire par unité bénéficiaire manquante, selon les actions menées par l'établissement en faveur de l'emploi de personnes handicapées au cours des quatre dernières années et la taille de l'entreprise à laquelle il appartient. Ce coefficient multiplicatif est déterminé de la façon suivante :

- si, durant les quatre dernières années, l'établissement n'a effectué aucune action positive, c'est-à-dire ni employé de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ni passé de contrat avec un Esat, une EA ou un CDTD, ni employé de stagiaire handicapé, ni appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, mais a seulement versé une contribution financière à l'Agefiph, le coefficient est de 1 500 ;
- si, durant les quatre dernières années l'établissement a employé un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, passé un contrat avec un Esat, une EA ou un CDTD, ou appliqué un accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de 400 si l'entreprise compte entre 20 et 199 salariés, de 500 si l'entreprise compte entre 200 et 749 salariés et de 600 si l'entreprise compte 750 salariés ou plus.

Tableau 6 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2013, selon le type de reconnaissance

En %

	RQTH	AT-MP	Pensionnés d'invalidité	Titulaires de la carte d'invalidité (avec taux d'IPP* > 80 %)	Allocataires de l'AAH	Mutilés de guerre et assimilés et autres	Ensemble
Ensemble.....	72	14	10	1	2	1	100
Hommes	57	76	39	59	66	80	58
Femmes	43	24	61	41	34	20	42
15 à 24 ans.....	3	0	0	3	4	1	2
25 à 39 ans.....	22	9	7	29	25	10	18
40 à 49 ans.....	33	27	24	30	29	28	31
50 ans ou plus	42	64	69	37	42	61	49
Moins d'un an d'ancienneté.....	13	2	1	11	8	6	9
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	7	1	1	8	6	5	6
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	15	5	5	20	17	11	13
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	19	14	14	22	21	15	18
10 ans ou plus d'ancienneté.....	46	78	79	39	48	63	54
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures.....	6	8	7	5	13	19	7
Professions intermédiaires	15	19	19	12	17	21	16
Employés	34	16	41	42	34	23	32
Ouvriers	44	57	33	41	36	37	45
Temps plein.....	76	91	30	59	69	82	74
Temps partiel.....	24	9	70	41	31	18	26
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	28	41	26	20	23	31	30
Construction	5	12	3	4	6	6	6
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	27	26	23	26	25	27	26
Information et communication	2	2	2	2	4	2	2
Activités financières et d'assurance, activités immobilières ..	6	3	9	8	8	5	6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	13	7	10	19	17	14	12
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	17	7	25	18	14	12	16
Autres activités**.....	2	2	2	3	3	3	2

* Incapacité permanente partielle (IPP).

** Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service.

Lecture : en 2013, 76 % des bénéficiaires ayant une reconnaissance (AT-MP) sont des hommes.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière.

Source :
Agefiph-Dares, DOETH,
traitements Dares.

et l'enseignement (16 % contre 14 %). À l'inverse, ils sont sous-représentés dans l'information et la communication (2 % contre 5 %) et dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques et de services (12 % contre 14 %).

À l'instar des autres salariés, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont majoritairement des hommes (58 %), employés en CDI (90 %).

Plus de 70 % des bénéficiaires détiennent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les personnes bénéficiant de l'OETH ont le plus souvent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH, 72 % des bénéficiaires), (tableau 6). Elles sont moins souvent reconnues victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) (14 % des bénéficiaires) ou pensionnées d'invalidité (10 %). 96 % des bénéficiaires détiennent au moins l'une de ces trois catégories de reconnaissances. Les

détenteurs de la carte d'invalidité (CI) ou les allocataires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) restent peu représentés et, du fait de leur spécificité, les mutilés de guerre et assimilés sont très marginaux (encadré 3).

Les bénéficiaires de la RQTH ont des caractéristiques assez proches de l'ensemble des bénéficiaires. La population des pensionnés d'invalidité est, en revanche, très spécifique. Elle est la seule à être majoritairement féminine et à temps partiel. Elle est également la population la plus âgée, et avec l'ancienneté la plus élevée au sein de l'établissement employeur. Les pensionnés d'invalidité travaillent plus fréquemment dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale et sont plus souvent des employés.

Les bénéficiaires reconnus victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) sont principalement des hommes, plus âgés que l'ensemble des bénéficiaires et plus nombreux à disposer d'une ancienneté élevée. Ils sont plus souvent ouvriers, et travaillent plus fréquemment dans l'industrie ou la construction.

Tableau 7 • **Types de contrat des nouveaux bénéficiaires recrutés en 2012 et en 2013 selon la taille de l'établissement**

En %

	2012				2013			
	CDI	CDD	Intérim et autres*	Total	CDI	CDD	Intérim et autres*	Total
De 20 à 49 salariés.....	41	38	21	100	39	40	21	100
De 50 à 99 salariés.....	32	37	31	100	32	39	29	100
De 100 à 199 salariés.....	30	34	36	100	30	37	33	100
De 200 à 499 salariés.....	29	32	39	100	28	35	37	100
500 salariés ou plus.....	28	39	33	100	26	39	35	100
Total.....	33	36	31	100	31	38	31	100
Ensemble des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (Epic inclus).....	56	33	11	100	58	32	10	100

* Cela regroupe les contrats d'intérim ainsi que les contrats de mise à disposition (hors ESAT, EA et CDTD).

Lecture : en 2013, 40 % des nouveaux bénéficiaires des établissements de 20 à 49 salariés ont été recrutés en CDD.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France entière pour la DOETH, France métropolitaine pour l'enquête Emploi.

Sources : Agefiph-Dares, DOETH et Insee, enquêtes Emploi 2012 et 2013 ; traitements Dares.

Les bénéficiaires de l'OETH allocataires de l'AAH, des hommes pour les deux tiers, sont plus jeunes en moyenne, et plus qualifiés : 13 % d'entre eux sont chefs d'entreprise, cadres ou exercent une profession intellectuelle supérieure.

La part des recrutements en CDI continue de baisser au profit des recrutements en CDD et en intérim

En 2013, 36 500 nouveaux bénéficiaires de l'OETH ont été recrutés dans les établissements assujettis (dont 80 % dans des établissements non couverts par un accord). C'est moins qu'en 2012 (37 600). Un peu moins d'un quart des nouveaux recrutés en 2013 (24 %) l'ont été au sein de petits établissements (20 à 49 salariés) et 40 % dans des établissements d'au moins 200 salariés.

Toutes tailles d'établissement confondues, 31 % des bénéficiaires embauchés en 2013 l'ont été en contrat à durée indéterminée, soit 2 points de moins qu'en 2012 alors que la part des embauches en CDI augmente pour l'ensemble des salariés comparables (tableau 7). Cette baisse

est marquée pour les plus grands établissements (500 salariés ou plus, -2 points), et pour les plus petits (moins de 50 salariés, -2 points). C'est globalement la part des embauches en CDD qui progresse, plutôt que l'intérim.

Les nouveaux bénéficiaires de l'OETH sont plus souvent recrutés en CDD que l'ensemble des salariés comparables (38 % contre 32 % en 2013). Les recrutements de nouveaux bénéficiaires se font également bien plus fréquemment en intérim.

La part des recrutements en CDI décroît avec la taille des établissements : de 39 % dans les établissements de 20 à 49 salariés à 26 % dans les établissements de 500 salariés ou plus. Les petits établissements ont recruté 61 % des bénéficiaires en CDD, intérim et autres. Les établissements de 500 salariés ou plus ont eu plus souvent recours au CDD et à l'intérim en 2013.

Plus d'un tiers (35 %) des nouveaux bénéficiaires recrutés en CDI le sont à temps partiel (contre 17 % parmi l'ensemble des nouveaux salariés en CDI). La part des recrutements en CDI à temps partiel est la plus élevée (43 %) parmi les établissements de petite taille et la plus faible (18 %) dans les plus grands établissements.

Léa CHABANON (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Données du *Dares Analyses* à télécharger : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/Dares_Analyses_083_-_Donnees_a_telecharger.xls
- [2] DARES (2014), « Conjoncture de l'emploi et du chômage au 4^e trimestre 2013. Progression de l'emploi et de l'activité », *Dares Analyses* n° 029, avril.
- [3] Babet C. (2014), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012. Des recrutements plus nombreux en CDD qu'en CDI », *Dares Analyses* n° 083, novembre.
- [4] Barhoumi M., Chabanon L., (2015), « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Synthèse.Stat'*, à paraître en novembre.
- [5] Amrous N. (2013), « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé. Bilan de l'année 2011 (données provisoires) », *Dares Analyses* n° 070, novembre.
- [6] Amrous N., Barhoumi M., Biaisque V. (2013), « L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », *Dares Analyses* n° 066, octobre.

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les personnes pouvant être employées au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public à caractère industriel et commercial doivent nécessairement appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes :

- Les travailleurs ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui a remplacé, depuis le 1^{er} janvier 2006, les COTOREP.
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-PM) 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 titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'état d'invalidité ait réduit des deux tiers au moins leur capacité de travail ou de gain.
- Les titulaires d'une carte d'invalidité.
- Les titulaires d'une allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ; cette catégorie de bénéficiaires regroupe également :
 - les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
 - les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou célibataires, pour lesquels respectivement le père ou l'enfant est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
 - les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, titulaires ou en droit d'obtenir avant leur remariage une pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
 - les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, relatif au versement d'une pension ;
 - les victimes d'attentats.
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service.

Règles de priorité et de prise en compte des reconnaissances du handicap dans la Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Les salariés bénéficiaires de l'OETH peuvent détenir deux reconnaissances du handicap ou plus parmi la liste citée ci-dessus. À chaque salarié, une seule reconnaissance est attribuée selon l'ordre de priorité suivant :

- les reconnaissances de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) priment sur l'ensemble des reconnaissances ;
- en l'absence d'une AT-MP, c'est la pension d'invalidité qui prime sur le reste des reconnaissances ;
- si le titulaire de plusieurs reconnaissances du handicap n'est pas titulaire d'une AT-MP ni d'une pension d'invalidité, c'est la reconnaissance qui a la date de validité la plus reculée qui lui est attribuée.

LE DÉCOMPTÉ DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Selon la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008, les bénéficiaires de l'OETH employés sont décomptés en nombre d' « unités bénéficiaires » : leur recensement dépend de leur temps de travail, de leur temps de présence dans l'année et de la durée de validité de leur reconnaissance.

S'agissant du temps de travail, un salarié bénéficiaire compte pour une unité et ce quel que soit son contrat (CDI, CDD, intérim, mise à disposition), dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps. Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance. Si le temps de travail du bénéficiaire est inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle (moins d'un mi-temps), il compte alors pour une demi-unité, *au prorata* de la durée de présence dans l'établissement pour l'année concernée et de la durée de validité de sa reconnaissance.

Dans cette publication, le décompte des salariés bénéficiaires est présenté de plusieurs façons :

- En nombre de travailleurs handicapés employés « en personnes physiques » : chaque salarié bénéficiaire compte « pour un » à partir du moment où il est recensé comme bénéficiaire au sens de la loi (la quotité de travail n'est pas prise en compte).
- En nombre de travailleurs handicapés employés « en unités bénéficiaires » : chaque salarié bénéficiaire compte pour une unité dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps et pour une demi-unité si son temps de travail est inférieur à un mi-temps. Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance.
- En nombre de travailleurs handicapés employés « en équivalent temps plein » : chaque salarié bénéficiaire compte *au prorata* du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance.

Modification de l'obligation de déclaration dans les établissements ayant un accord relatif à l'insertion de travailleurs handicapés

Depuis 2010, suite à une modification de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les établissements ayant un accord relatif à l'insertion de personnes handicapées doivent renseigner la liste nominative de leurs bénéficiaires, comme les autres établissements. La prise en compte de ce changement a été progressive. Depuis 2011, le recensement des bénéficiaires dans les établissements couverts par un accord est quasi-exhaustif, ce qui permet de dresser le bilan de l'obligation d'emploi sur l'ensemble des établissements assujettis.

Des tableaux présentant l'évolution des caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi entre 2011, 2012 et 2013 sur le champ des seuls établissements hors accord spécifique sont disponibles sur le site internet :

[<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/travailleurs-handicapes-88/l-obligation-d-emploi-des-229/l-obligation-d-emploi-des-17200.html>]