

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015

Le taux d'emploi direct continue d'augmenter

En 2015, 431 000 travailleurs handicapés sont employés dans les 100 300 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Cela représente 325 400 équivalents temps plein sur l'année, pour un taux d'emploi direct de 3,4 %, soit +0,1 point par rapport à 2014.

Les modalités de la mise en œuvre de l'obligation sont variées parmi les établissements assujettis : 7 % versent uniquement une contribution financière à l'Agefiph tandis que 79 % emploient directement au moins un bénéficiaire de l'OETH. Le recours à l'emploi direct croît avec la taille de l'établissement et varie selon le secteur d'activité.

En 2015, 42 000 nouveaux bénéficiaires ont été embauchés dans les établissements assujettis : quatre sur dix ont été recrutés en CDD et trois sur dix en CDI.

L'OETH impose aux établissements assujettis (1) de porter la part de travailleurs handicapés au seuil théorique de 6 % de leur effectif d'assujettissement. En 2015, cela conduirait – avec un arrondi à l'unité inférieure – à l'emploi théorique de 518 300 bénéficiaires, soit une part des travailleurs handicapés de 5,5 % (tableau 1). Les établissements ont plusieurs modalités pour remplir cette obligation (encadré 1), cette publication se concentre principalement sur le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés.

En 2015, 100 300 établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), de 20 salariés ou plus, sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), soit une progression de 1,2 % par rapport à 2014 (tableau 1 et encadré 2). Ces établissements emploient 9 494 600 salariés (+2,3 % par rapport à 2014).

Plus d'un établissement assujetti sur dix est couvert par un accord collectif (2) (encadré 1) qui prévoit la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travail-

leurs handicapés [1]. Leur nombre est stable entre 2014 et 2015. Plutôt de grande taille, ces établissements représentent 25 % de l'emploi salarié de l'ensemble des établissements assujettis à l'OETH.

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

	2012	2013	2014	2015
Ensemble des établissements assujettis				
Nombre d'établissements.....	100 000	99 800	99 100	100 300
Effectifs salariés	9 234 600	9 019 900	9 280 200	9 494 600
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements doivent employer*.....	503 000	490 400	506 200	518 300
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %) ..	5,4	5,4	5,5	5,5
Dont établissements sous accord				
Nombre d'établissements.....	11 300	11 100	11 500	11 500
Effectifs salariés	2 244 900	2 053 800	2 368 400	2 393 300
Part dans les effectifs salariés de l'ensemble des établissements assujettis (en %).....	24	23	26	25

* 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. L'arrondi à l'unité inférieure conduit à un taux plus faible que 6 %. Ainsi, par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant : $6\% \times 33 = 1,98$, arrondi à une unité, soit 3 % de l'assiette.

Lecture : en 2015, l'effectif d'assujettissement atteint 9 494 600 pour l'ensemble des établissements et 2 393 300 pour les établissements sous accord.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

(1) Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des établissements du secteur privé et des établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), de 20 salariés ou plus et disposant du pouvoir d'embaucher et de licencier du personnel. Selon les règles définies par l'article L.1111-2 du Code du travail, le nombre de contrats à durée indéterminée comptabilisés dans l'effectif, est calculé au prorata de la durée hebdomadaire de travail et de la présence au 31 décembre des salariés. Ils ne sont pas comptabilisés s'ils sont absents au 31 décembre. Les contrats à durée déterminée, les travailleurs mis à disposition, les intérimaires et les saisonniers sont pour leur part pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois.

(2) Dans cette publication la terminologie accord, accord collectif ou encore accord spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés désignent un accord de groupe, d'établissement ou de branche, agréé par l'autorité administrative et qui libère sauf cas particuliers, l'établissement de la contribution.

Une hausse du taux d'emploi direct dans les établissements assujettis

En 2015, parmi les 9 494 600 salariés des établissements assujettis à l'OETH, 431 000 sont des bénéficiaires de l'OETH (3), soit une hausse de 7,4 % par rapport à 2014 (tableau 2). Le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés, exprimé en personnes physiques, est le résultat du rapport entre le nombre de bénéficiaires et l'effectif d'assujettissement, il s'établit à 4,5 % en 2015. Lorsqu'on tient compte de la durée passée dans l'établissement et de la quotité de travail réalisée par ces travailleurs handicapés, on obtient les taux d'emploi direct « en unités bénéficiaires » et « en équivalent temps plein » (encadré 3).

En 2015, le taux d'emploi direct en unités bénéficiaires (au sens de la loi) est de 3,8 % pour l'ensemble des établissements assujettis à l'OETH. Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein est quant à lui de 3,4 %.

Ces taux d'emploi ont augmenté légèrement sur un an, quel que soit le mode de décompte (de +0,1 point à +0,2 point par an depuis 2012).

Parmi l'ensemble des établissements assujettis, ceux qui sont couverts par un accord collectif comptent près de 124 000 salariés bénéficiaires de l'OETH, soit environ 29 % de l'ensemble des personnes bénéficiaires. C'est un peu plus que le poids de ces établissements dans l'emploi salarié.

Ainsi, dans les établissements couverts par un accord collectif, le taux d'emploi direct est sensiblement plus élevé que pour l'ensemble des établissements assujettis ; il atteint 4,4 % en unités bénéficiaires et 4,0 % en équivalent temps plein.

La proportion de travailleurs handicapés en équivalent temps plein est plus faible dans les établissements de moins de 50 salariés (3,0 %) et plus élevée dans les établissements de 200 à 499 salariés (3,6 %). Par ailleurs, il varie du simple au double entre les établissements du secteur de l'information et de la communication (2,1 %) et ceux du secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (4,4 %) (tableau 3).

Sur un an, le taux d'emploi direct de salariés handicapés en équivalent temps plein a augmenté dans tous les secteurs. La plus forte hausse est enregistrée dans le secteur de l'information et de la communication (+0,5 point) (4), puis au sein des activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien et au sein de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (+0,2 point).

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

En %

	2012	2013	2014	2015
Ensemble des établissements assujettis				
En nombre de personnes physiques	376 600	384 100	401 200	431 000
En nombre d'unités bénéficiaires **	315 400	320 400	334 000	357 100
Taux d'emploi direct (en %).....	3,4	3,5	3,6	3,8
En nombre d'équivalent-emplois à temps plein ***	288 700	292 900	304 900	325 400
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	3,1	3,2	3,3	3,4
Dont établissements assujettis sous accord				
En nombre de personnes physiques	98 400	97 400	113 400	123 600
En nombre d'unités bénéficiaires **	84 000	82 400	96 100	104 800
Taux d'emploi direct (en %).....	3,7	4,0	4,1	4,4
En nombre d'équivalent-emplois à temps plein ***	76 300	74 700	87 200	94 600
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	3,4	3,6	3,7	4,0

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

** 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.

Lecture : en 2015, les établissements assujettis à l'OETH emploient directement 431 000 travailleurs handicapés. Cela correspond à 357 100 unités bénéficiaires, soit un taux d'emploi direct de 3,8 %.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Tableau 3
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein selon le secteur d'activité*

En %

	Ensemble des établissements assujettis		Dont établissements sous accord	
	2014	2015	2014	2015
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	3,8	3,9	3,8	4,2
Construction	2,9	3,0	3,4	3,3
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration.....	3,2	3,3	4,0	4,3
Information et communication	1,6	2,1	2,1	3,1
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	2,9	3,0	3,2	3,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien	2,6	2,8	3,0	3,1
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale**	4,2	4,4	4,1	4,3
Autres activités***	3,3	3,4	4,8	4,8
Ensemble des établissements	3,3	3,4	3,7	4,0

* 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).

** 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.

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

Lecture : en 2015, le taux d'emploi en équivalent temps plein des travailleurs handicapés dans les établissements du secteur de la construction s'élève à 3,0 %.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

(3) 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.

(4) Cette hausse provient toutefois d'un établissement qui n'avait pas transmis les informations en 2014 et qui a un taux d'emploi plus élevé que le taux moyen du secteur en 2015.

Près de huit établissements assujettis sur dix emploient directement des travailleurs handicapés

L'emploi direct de travailleurs handicapés est l'une des modalités permettant aux établissements assujettis de répondre à l'OETH (encadré 1) [3] : près de huit établissements sur dix y recourent (tableau 4).

Par ailleurs, un peu plus d'un établissement sur dix a conclu un accord spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés. Cela se traduit par un taux de recours à l'emploi direct de ces établissements nettement plus élevé que pour l'ensemble des établissements : en 2015, la quasi-totalité d'entre eux a employé directement des bénéficiaires de l'OETH. Enfin, 7 % des établissements versent uniquement une contribution financière.

Moins d'accords spécifiques dans les établissements les plus petits

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 71 % dans les établissements de 20 à 49 salariés à presque 100 % dans les établissements de 500 salariés ou plus (graphique 1).

La part des établissements sous accord augmente aussi avec leur taille. Ainsi, 36 % de ceux de 500 salariés ou plus sont couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés, contre seulement 9 % des établissements de 20 à 49 salariés.

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, ont le plus souvent recours à l'emploi direct de bénéficiaires de l'OETH (88 %), suivis par les établissements de l'industrie (86 %). Ceux du secteur de l'information et de la communication en emploient directement le moins (61 %).

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 : 32 %, contre 6 % dans l'industrie et seulement 2 % dans la construction.

Des travailleurs handicapés, hommes comme femmes, davantage à temps partiel

Les bénéficiaires de l'OETH sont nettement plus âgés que l'ensemble des salariés des établissements assujettis à l'OETH (tableau 5) : la moitié a 50 ans ou plus, contre un peu plus d'un quart de l'ensemble des salariés. La part des ouvriers et des employés est plus élevée parmi les bénéficiaires de l'OETH, tandis que les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures y sont sous-représentés.

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

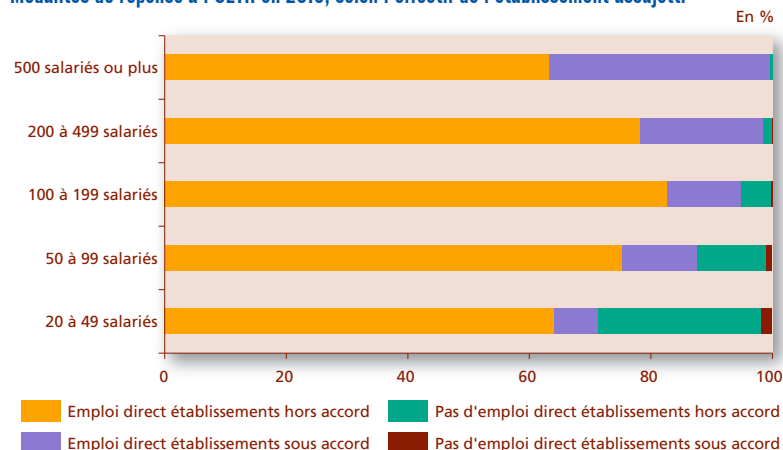
	2012	2013	2014	2015
Établissements hors accord	89	89	88	89
Avec emploi direct de travailleurs handicapés	65	67	67	69
Sans emploi direct de travailleurs handicapés.....	24	22	21	20
Établissements sous accord	11	11	12	11
Avec emploi direct de travailleurs handicapés	9	10	11	10
Sans emploi direct de travailleurs handicapés.....	2	1	1	1
Total	100	100	100	100

Lecture : en 2015, 20 % des établissements assujettis ne sont pas couverts par un accord et n'ont employé directement aucun travailleur handicapé.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Graphique 1
Modalités de réponse à l'OETH en 2015, selon l'effectif de l'établissement assujetti

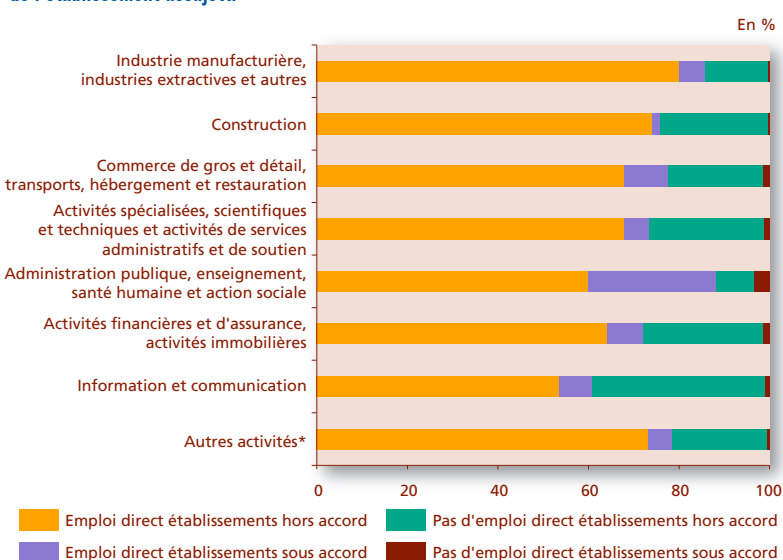


Lecture : en 2015, près de 100 % des établissements assujettis de 500 salariés ou plus emploient directement des travailleurs handicapés.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Graphique 2
Modalités de réponse à l'OETH en 2015, selon le secteur d'activité de l'établissement assujetti



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

Lecture : en 2015, 88 % des établissements du secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale emploient directement des travailleurs handicapés.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

En 2015, les travailleurs handicapés présentent une ancienneté un peu plus élevée au sein de l'établissement qui les emploie : 55 % d'entre eux ont plus de 10 ans d'ancienneté, contre 49 % pour l'ensemble des salariés du secteur privé.

Les travailleurs handicapés sont également plus nombreux à exercer leur activité à temps partiel, chez les femmes (43 % contre 26 %) comme chez les hommes (16 % contre 5 %).

Leur répartition sectorielle reflète le recours sectoriel à l'emploi direct ; ils exercent un peu plus fréquemment leur activité dans l'industrie (28 % contre 26 %) et dans l'administration publique, l'enseignement la santé et l'action sociale (17 % contre 15 %). À l'inverse, ils sont légèrement sous-représentés dans l'information et la communication (3 % contre 5 %).

À l'instar des autres salariés, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont majoritairement des hommes (56 %), employés en CDI (89 %).

Près des trois quarts des bénéficiaires détiennent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

En 2015, les bénéficiaires de l'OETH disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dans 74 % des cas (RQTH) (tableau 6, encadré 1). Ils sont bien moins souvent reconnus victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP, 12 %) ou pensionnés d'invalidité (10 %).

La quasi-totalité des bénéficiaires de l'OETH (96 %) détient au moins l'une de ces trois catégories de reconnaissance. Les détenteurs de la carte d'invalidité (CI) ou les allocataires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) sont peu nombreux (5) et, du fait de leur spécificité, les mutilés de guerre et assimilés représentent des effectifs très faibles.

Tableau 5
Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2015

En %

	Bénéficiaires de l'OETH	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (Epic inclus)
Hommes	56	58
Femmes	44	42
15 à 24 ans	2	8
25 à 39 ans	18	37
40 à 49 ans	29	28
50 ans ou plus	51	27
Moins de 1 an d'ancienneté	10	9
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	6	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	12	16
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	17	19
10 ans ou plus d'ancienneté	55	49
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	8	21
Professions intermédiaires	17	26
Employés	33	24
Ouvriers	42	29
CDI	89	88
CDD	7	7
Intérim et autres	4	5
Temps plein	72	86
Temps partiel	28	14
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	28	26
Construction	5	6
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	26	27
Information et communication	3	5
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	6	5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	13	14
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	17	15
Autres activités*	2	2

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

Lecture : en 2015, 56 % des bénéficiaires de l'OETH en emploi sont des hommes.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Sources : Agefiph-Dares, DOETH et Insee, enquêtes Emploi 2014 et 2015, traitements Dares.

Encadré 1 - Les différentes modalités pour remplir l'OETH

Un établissement assujéti à l'OETH peut s'acquitter de cette obligation selon cinq modalités [2] :

- en employant des personnes handicapées ;
- en accueillant des personnes handicapées en stage ;
- en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ;
- en faisant application d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés ;
- ou enfin en versant une contribution financière annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La contribution annuelle ne peut excéder 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé (cotisation normale). Toutefois, cette limite est portée à 1 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises, soit qui n'ont employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi et n'ont pas passé de contrat correspondant à ceux mentionnés ci-dessus, d'un montant supérieur à celui fixé par décret, soit n'appliquent aucun accord collectif susmentionné pendant une période supérieure à trois ans (surcotisation).

La loi du 28 juillet 2011 ajoute une condition tenant au montant minimum des contrats. Le décret n° 2012-943 du 1^{er} août 2012 fixe ce montant minimum en fonction du nombre de salariés de l'entreprise, et en retenant les mêmes tranches que pour le calcul de la contribution annuelle normale.

Les personnes pouvant être employées au titre de l'OETH doivent appartenir à l'une des catégories suivantes :

- travailleurs ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) ;
- titulaires d'une pension d'invalidité ;
- titulaires d'une carte d'invalidité ;
- bénéficiaires d'une allocation adulte handicapée (AAH) ;
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladie imputables au service.

Tableau 6
Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2015, 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	74	12	10	1	2	1	100
Hommes.....	55	75	38	57	66	78	56
Femmes.....	45	25	62	43	34	22	44
15 à 24 ans.....	2	0	0	3	3	1	2
25 à 39 ans.....	21	8	7	27	23	10	18
40 à 49 ans.....	31	25	24	30	28	25	29
50 ans ou plus.....	46	67	69	40	46	64	51
Moins d'un an d'ancienneté.....	12	2	1	12	7	7	10
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	7	1	1	7	6	4	6
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	14	5	5	14	14	12	12
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	19	13	14	24	23	15	17
10 ans ou plus d'ancienneté.....	48	79	79	43	50	62	55
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures.....	8	9	8	6	14	17	9
Professions intermédiaires.....	17	19	20	13	18	24	17
Employés.....	34	16	40	41	33	22	32
Ouvriers.....	41	56	32	40	35	37	42
Temps plein.....	76	89	29	59	67	81	72
Temps partiel.....	24	11	71	41	33	19	28
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	26	39	25	20	21	28	28
Construction.....	4	12	2	4	6	7	5
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration.....	26	26	24	25	23	25	26
Information et communication.....	4	2	2	2	6	2	3
Activités financières et d'assurance, activités immobilières.....	6	4	10	9	8	4	6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	15	7	11	19	18	15	13
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	17	8	24	18	14	11	17
Autres activités**.....	2	2	2	3	4	8	2

* Incapacité permanente partielle (IPP).

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

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ; AT-MP : personnes victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ; AAH : bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Lecture : en 2015, 75 % des bénéficiaires ayant une reconnaissance AT-MP sont des hommes.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Tableau 7
Types de contrat des nouveaux bénéficiaires recrutés en 2015 selon la taille de l'établissement

	Effectifs				Répartition (en %)			
	CDI	CDD	Intérim et autres*	Ensemble	CDI	CDD	Intérim et autres*	Ensemble
De 20 à 49 salariés.....	3 600	3 900	1 900	9 500	38	41	21	100
De 50 à 99 salariés.....	2 300	3 200	1 900	7 400	32	43	25	100
De 100 à 199 salariés.....	2 100	3 000	2 500	7 700	28	40	32	100
De 200 à 499 salariés.....	2 100	3 300	3 000	8 400	25	39	36	100
500 salariés ou plus.....	2 700	3 500	2 900	9 100	30	38	32	100
Total	12 900	16 900	12 200	42 000	31	40	29	100

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

Lecture : en 2015, parmi les 9 500 nouveaux bénéficiaires des établissements de 20 à 49 salariés, 41 % sont recrutés en CDD, soit 3 900.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Sources : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Encadré 2 - Modalités de gestion de la DOETH et révision des données

La gestion de la déclaration obligatoire 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, 2013 et 2014.

Les données de 2014 et des années antérieures sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, sont désormais définitives. Les résultats publiés en 2016 par la Dares à partir des données de 2013 et 2014 provisoires [3] ont été mis à jour avec ces données définitives.

Seule une partie des résultats figure dans la présente publication. L'ensemble des résultats 2015 mis à jour est disponible sur le site internet :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-oeth>

Compte tenu de leur part prépondérante, les bénéficiaires de la RQTH ont des caractéristiques assez proches de l'ensemble des bénéficiaires de l'OETH [4]. La population des pensionnés d'invalidité est, en revanche, très spécifique. Elle est la seule à être majoritairement féminine et à occuper le plus souvent un emploi à temps partiel. Il s'agit également de la population la plus âgée et celle dont l'ancienneté au sein de l'établissement employeur est en moyenne la plus élevée. Les pensionnés d'invalidité travaillent plus fréquemment dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale et exercent plus souvent des professions d'employés.

Les bénéficiaires reconnus victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) sont, quant à eux, principalement des hommes, plus âgés que l'ensemble des bénéficiaires et plus nombreux à disposer d'une ancienneté élevée. Ils travaillent davantage dans l'industrie ou la construction et sont plus souvent ouvriers. Dans ces secteurs et pour ces métiers, le statut de travailleur handicapé résulte fréquemment non pas du recrutement direct de travailleurs handicapés, mais fait suite à un accident du travail de salariés déjà présents.

Les bénéficiaires de l'OETH allocataires de l'AAH, des hommes pour les deux tiers, sont en moyenne plus jeunes et plus qualifiés : 14 % d'entre eux sont chefs d'entreprise, cadres ou exercent une profession intellectuelle supérieure.

Légère hausse des recrutements en CDI en 2015

En 2015, 42 000 nouveaux bénéficiaires de l'OETH sont recrutés dans les établissements assujettis (dont près de 80 % dans des établissements non couverts par un accord). C'est plus qu'en 2014 (38 000). En 2015, 23 % des nouveaux recrutés le sont au sein de petits établissements (20 à 49 salariés) et 42 % dans des établissements d'au moins 200 salariés.

Toutes tailles d'établissement confondues, 31 % des bénéficiaires embauchés en 2015 le sont en contrat à durée indéterminée (tableau 7). Cette

Encadré 3 - Le décompte 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 retient également deux autres notions :

- Le nombre de travailleurs handicapés employés « en personnes physiques » : chaque salarié bénéficiaire compte pour une personne 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).
- Le nombre de travailleurs handicapés employés « en équivalent emploi à 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.

hausse concerne essentiellement les établissements de 50 à 99 salariés et les établissements de 500 salariés ou plus.

La part des recrutements en CDI de travailleurs handicapés décroît avec la taille des établissements : elle passe de 38 % dans les établissements de 20 à 49 salariés à 25 % dans les établissements de 200 à 499 salariés. Elle remonte toutefois pour les établissements d'au moins 500 salariés.

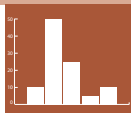
Enfin, 34 % des nouveaux bénéficiaires recrutés en CDI travaillent à temps partiel. La part des recrutements en CDI à temps partiel est la plus élevée (41 %) parmi les établissements de petite taille et la plus faible (23 %) dans les plus grands établissements.

Valérie Bernardi (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Barhoumi M., Ruault M., Valat E. (2016), « Les accords au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : quelles incidences sur l'emploi et les actions menées par les établissements ? », *Dares Analyses* n° 065, novembre.
- [2] Chabanon L. (2016), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : comment les établissements s'en acquittent-ils ? », *Dares Analyses* n° 064, novembre.
- [3] Chabanon L. (2016), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2014. Un taux d'emploi direct en légère hausse », *Dares Résultats* n° 066, novembre.
- [4] Barhoumi M. (2017), « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 », *Dares Analyses* n° 32, mai.
- [5] Site de l'Association du fond de gestion pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées www.agefiph.fr

Données des graphiques
et tableaux
accessibles au format excel



6 DARES
résultats
novembre 2017 N° 071

DARES RÉSULTATS est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : Selma Mahfouz

Rédactrice en chef : Anne Delahaye

Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Thomas Cayet

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali

Conception graphique et impression : ministère du travail. Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.