

DARES

résultats

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2016

Légère hausse du taux d'emploi direct en équivalent temps plein

En 2016, 459 100 travailleurs handicapés sont employés dans les 102 100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Cela représente 343 400 équivalents temps plein sur l'année, pour un taux d'emploi direct de 3,5 %, soit +0,1 point par rapport à 2015.

Les modalités de la mise en œuvre de l'obligation sont variées parmi les établissements assujettis : 8 % versent uniquement une contribution financière à l'Agefiph, tandis que 80 % remplissent au moins en partie leur obligation en employant 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 2016, parmi les 45 900 bénéficiaires recrutés pour la première fois dans un établissement assujetti, trois sur dix sont embauchés en CDI.

L'OETH impose aux établissements assujettis (encadré 1) de porter la part de travailleurs handicapés au seuil de 6 % de leur effectif d'assujettissement. Ce taux d'emploi légal est toutefois théorique. En effet, l'application de ce seuil prévoit par exemple un arrondi à l'unité inférieure du nombre de bénéficiaires à employer (encadré 2) : en 2016, l'application de cette règle conduit ainsi à l'obligation d'emploi de 537 800 bénéficiaires (tableau 1), soit une part des travailleurs handicapés de 5,5 % (1). Les établissements ont plusieurs modalités pour remplir cette obligation : cette publication se concentre principalement sur le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés.

En 2016, 102 100 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) (tableau 1, encadré 1 et tableau complémentaire A sur le site internet de la Dares). Ces établissements emploient 9 831 600 salariés.

Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein atteint 3,5 % en 2016

En 2016, au sein des établissements assujettis à l'OETH, 459 100 salariés sont bénéficiaires de l'OETH (tableau 2 et tableau complémentaire B) [1]. Il en résulte que le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés exprimé en personnes physiques (soit le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'OETH en personnes physiques et l'effectif d'assujettissement) atteint 4,7 % en 2016.

Lorsque l'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 2). En 2016, 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 (tableau 2 et tableaux complémentaires B et E). En progression régulière depuis 2011, il se stabilise en 2016 (graphique 1). Quant au taux d'emploi direct en équivalent temps plein, il continue d'augmenter, pour atteindre 3,5 % en 2016 (soit +0,1 point par rapport à 2015).

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

	2011	2015	2016p
Nombre d'établissements	99 600	99 800	102 100
Effectifs salariés	9 271 100	9 482 300	9 831 600
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements doivent employer	504 800	517 800	537 800
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %)	5,4	5,5	5,5

p : données provisoires (encadré 2).

Note : la série complète est disponible sur Internet dans le tableau complémentaire A.

Lecture : en 2016, les 102 100 établissements assujettis, qui comptent 9 831 600 salariés, doivent employer 537 800 unités bénéficiaires pour remplir leur obligation.

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) Dans cette publication, les termes « bénéficiaires de l'OETH » et « travailleurs handicapés » sont utilisés indifféremment pour désigner l'ensemble des bénéficiaires de l'OETH en emploi.

Pour répondre à son obligation d'emploi, un établissement assujéti peut aussi recourir à la passation de contrats de sous-traitance ou à l'accueil de stagiaires (encadré 1), c'est-à-dire l'emploi indirect d'unités bénéficiaires. Le recours à ces modalités est plafonné. D'une part, le nombre d'unités bénéficiaires associées à la sous-traitance ne peut excéder 50 % de l'obligation légale attendue pour chaque établissement. D'autre part, l'accueil de stagiaires handicapés est pris en compte dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujétissement. Pour 2016, le taux d'emploi indirect est égal à 0,4 % et reste stable depuis 2011.

Un taux d'emploi direct qui varie suivant les secteurs d'activité

Le taux d'emploi direct (2) en équivalent temps plein atteint 2,2 % dans l'information et la communication, contre 4,5 % dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale et 4 % dans l'industrie (tableau 3 et tableau complémentaire C).

Par ailleurs, ce taux augmente avec la taille des établissements. En 2016, il est compris entre 3,1 % en moyenne pour les établissements comptant entre 20 et 49 salariés et 3,7 % pour ceux de 500 salariés ou plus.

Quel que soit la taille ou le secteur, l'évolution par rapport à 2015 est soit stable, soit de +0,1 point.

Les établissements sous accord emploient 31 % des bénéficiaires de l'OETH

Plus d'un établissement assujéti sur dix est couvert par un accord collectif (encadré 1), qui prévoit la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Plutôt de grande taille, ces établissements représentent 27 % de l'emploi salarié de l'ensemble des établissements assujétis à l'OETH.

Ces établissements comptent 140 800 salariés bénéficiaires de l'OETH, soit environ 31 % de l'ensemble des personnes bénéficiaires. Ainsi, dans les établissements couverts par un accord, qui ont des caractéristiques spécifiques [2], le taux d'emploi direct est sensiblement plus élevé que pour l'ensemble des établissements assujétis : en 2016, il atteint 4,5 % en unités bénéficiaires et 4,1 % en équivalent temps plein (tableau 4 et tableau complémentaire B).

La proportion de travailleurs handicapés en équivalent temps plein est plus élevée dans les établissements sous accord comptant entre 100 et 249 salariés (4,5 %, contre 3,4 % dans les établissements

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

	2011	2015	2016p
En nombre de personnes physiques	367 400	431 600	459 100
En nombre d'unités bénéficiaires	306 100	357 400	377 800
Taux d'emploi direct (en %)	3,3	3,8	3,8
En nombre d'équivalents temps plein	280 800	325 600	343 400
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	3,0	3,4	3,5

p : données provisoires (encadré 2).

* Les salariés pris en compte sont ceux employés directement par les établissements assujétis (c'est-à-dire hors sous-traitance, mises à disposition et stagiaires). Ces salariés sont décomptés selon trois modes différents (encadré 2).

Note : la série complète est disponible sur Internet dans le tableau complémentaire B.

Lecture : en 2016, les établissements assujétis à l'OETH emploient directement 459 100 travailleurs handicapés, qui représentent 377 800 unités bénéficiaires (soit un taux d'emploi direct en unités bénéficiaires de 3,8 %). Cela correspond à 343 400 équivalents temps plein, soit un taux d'emploi direct en équivalent temps plein de 3,5 %.

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 et la taille de l'établissement

En %

	Ensemble des établissements assujétis		
	2011	2015	2016p
Secteur d'activité			
Industrie	3,6	3,9	4,0
Construction	2,9	3,0	3,0
Commerce, transport	2,9	3,4	3,4
Information et communication	1,4	2,1	2,2
Activités financières, d'assurance et immobilières	2,4	3,1	3,1
Services aux entreprises	2,5	2,8	2,8
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale*	3,8	4,4	4,5
Autres activités**	3,0	3,4	3,5
Taille			
De 20 à 49 salariés.....	2,9	3,1	3,1
De 50 à 99 salariés.....	3,1	3,4	3,5
De 100 à 249 salariés.....	3,1	3,4	3,5
De 250 à 499 salariés.....	3,2	3,5	3,6
500 salariés ou plus	2,9	3,6	3,7
Ensemble des établissements.....	3,0	3,4	3,5

p : données provisoires (encadré 2).

* 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 les caisses d'allocations familiales par exemple.

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

Lecture : en 2016, 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.

Tableau 4

Les établissements assujettis sous accord et les nombres de bénéficiaires de l'OETH associés, selon les trois modes de décompte*

	2011	2015	2016p
Nombre d'établissements	10 900	11 700	12 100
Effectifs salariés	2 257 900	2 427 000	2 640 700
Part des salariés des établissements sous accord dans l'ensemble des établissements assujettis (en %)	24	26	27
En nombre de personnes physiques	92 900	125 300	140 800
En nombre d'unités bénéficiaires	77 200	106 300	120 000
Taux d'emploi direct (en %)	3,4	4,4	4,5
En nombre d'équivalent temps plein	72 200	95 900	108 300
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %).....	3,2	4,0	4,1

p : données provisoires (encadré 2).

* Les salariés pris en compte sont ceux employés directement par les établissements assujettis (c'est-à-dire hors sous-traitance, mises à disposition et stagiaires). Ces salariés sont décomptés selon trois modes différents (encadré 2).

Note : la série complète est disponible sur Internet dans les tableaux complémentaires A et B.

Lecture : en 2016, les 12 100 établissements assujettis sous accord comptent 2 640 700 salariés, soit 27 % de l'ensemble des salariés des établissements assujettis.

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.

sans accord de même taille). Elle est également plus importante dans les secteurs de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (4,6 %, contre 4,5 % dans les établissements sans accord) et de l'industrie (4,5 %, contre 3,8 %).

Huit établissements assujettis sur dix emploient directement des travailleurs handicapés

Huit établissements sur dix recourent à l'emploi direct de travailleurs handicapés, en 2016 comme en 2015 (tableau 5, graphique A de l'encadré 1 et tableau complémentaire D).

La part des établissements ayant recours à l'emploi direct, qu'ils soient sous ou hors accord, reste quasi stable depuis 2015.

L'emploi direct de travailleurs handicapés augmente avec la taille de l'établissement

Les modalités de réponse à l'OETH [3] varient sensiblement selon la taille de l'établissement assujetti. Plus l'effectif salarié est important, plus le recours à l'emploi direct s'accroît : il passe de 72 % dans les établissements de 20 à 49 salariés à presque 100 % dans les établissements de 500 salariés ou plus (graphique 2).

La part des établissements sous accord augmente aussi avec leur taille. Ainsi, 38 % des établissements 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.

Les établissements sous accord ont un taux de recours à l'emploi direct nettement plus élevé que l'ensemble des établissements : en 2016, la quasi-totalité des premiers emploient directement des bénéficiaires de l'OETH.

Graphique 1

Taux d'emploi direct et indirect dans les établissements assujettis



* y compris l'accueil de stagiaires.

p : données provisoires (encadré 2).

Note : les séries longues sont disponibles sur Internet dans le tableau complémentaire E.

Lecture : en 2016, le taux d'emploi direct dans les établissements assujettis est de 3,8 % en unités bénéficiaires et de 3,5 % en équivalent temps plein. Le taux d'emploi indirect en unités bénéficiaires est de 0,4 % (encadrés 1 et 2).

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 5

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

	2011	2015	2016p
Avec emploi direct de travailleurs handicapés	77,9	79,6	80,1
- dans les établissements sous accord*	9,9	10,4	10,5
- dans les établissements hors accord	68,0	69,2	69,6
Sans emploi direct de travailleurs handicapés	22,1	20,4	19,9
- dans les établissements sous accord*	1,6	1,3	1,3
- dans les établissements hors accord	20,5	19,1	18,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0

p : données provisoires (encadré 2).

Lecture : en 2016, 18,6 % des établissements assujettis ne sont pas couverts par un accord et n'ont employé directement aucun travailleur handicapé.

* L'application de l'accord exonère du versement d'une contribution sauf cas particuliers (encadré 1).

Note : les séries longues sont disponibles sur Internet dans le tableau complémentaire D.

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 6
Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2016*

En %

	Bénéficiaires de l'OETH	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (Epic inclus)
Hommes.....	55	58
Femmes.....	45	42
15 à 24 ans.....	2	8
25 à 39 ans.....	17	37
40 à 49 ans.....	29	28
50 ans ou plus.....	52	27
Moins de 1 an d'ancienneté.....	10	10
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	6	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	11	16
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	17	17
10 ans ou plus d'ancienneté.....	56	50
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures.....	9	22
Professions intermédiaires.....	18	26
Employés.....	32	23
Ouvriers.....	41	29
CDI.....	89	88
CDD.....	7	7
Intérim et autres.....	4	5
Temps plein.....	72	86
Temps partiel.....	28	14
Industrie.....	26	25
Construction.....	5	6
Commerce, transport.....	26	26
Information et communication.....	3	5
Activités financières, d'assurance et immobilières.....	7	5
Services aux entreprises.....	14	15
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	17	15
Autres activités**.....	2	3
Ensemble.....	100	100

* données provisoires (encadré 2).

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

Lecture : en 2016, 55 % des bénéficiaires de l'OETH en emploi (comptés en tant que personnes physiques) 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 2016, traitements Dares.

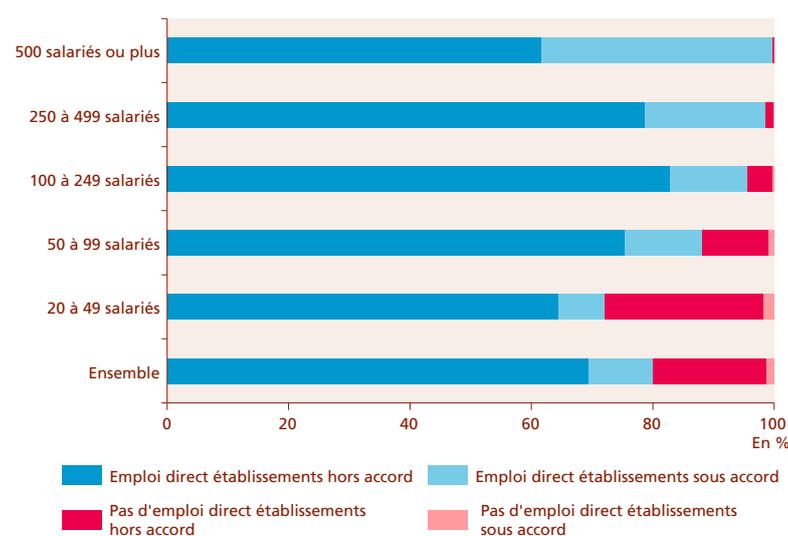
La mise en œuvre de l'OETH varie également selon le secteur d'activité (graphique 3). Les établissements assujettis de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, sont ceux qui, en moyenne, ont le plus souvent recours à l'emploi direct de bénéficiaires de l'OETH (89 %), suivis par les établissements de l'industrie (86 %). Ceux du secteur de l'information et de la communication en emploient le moins (62 %).

Les établissements assujettis du secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale sont aussi plus fréquemment couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés : 34 %, contre 6 % dans l'industrie et seulement 3 % dans la construction.

Les travailleurs handicapés sont 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 6) : plus de la moitié a 50 ans ou plus, contre un peu plus d'un quart de l'ensemble des salariés. La part des ou-

Graphique 2
Modalités de réponse à l'OETH en 2016*, selon l'effectif de l'établissement assujetti



* données provisoires (encadré 2).

Lecture : en 2016, 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.

vriers et des employés est plus élevée, tandis que les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés.

En 2016, les travailleurs handicapés présentent une ancienneté un peu plus élevée au sein de l'établissement qui les emploie : 56 % d'entre eux y sont depuis plus de 10 ans, contre 50 % pour l'ensemble des salariés en moyenne.

Les travailleurs handicapés exercent nettement plus fréquemment leur activité à temps partiel, chez les femmes (43 % contre 26 % sur l'ensemble des salariées des établissements assujettis) comme chez les hommes (17 % contre 5 %).

La répartition sectorielle des travailleurs handicapés se distingue peu de celle de l'ensemble des salariés des établissements assujettis. Ils exercent un peu plus fréquemment leur activité dans l'industrie (26 % contre 25 %) et dans l'administration publique, la santé et l'enseignement (17 % contre 15 %), ainsi que dans les activités financières, d'assurance et immobilières (7 % contre 5 %). À l'inverse, ils sont 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 (55 %) employés en CDI (89 %).

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

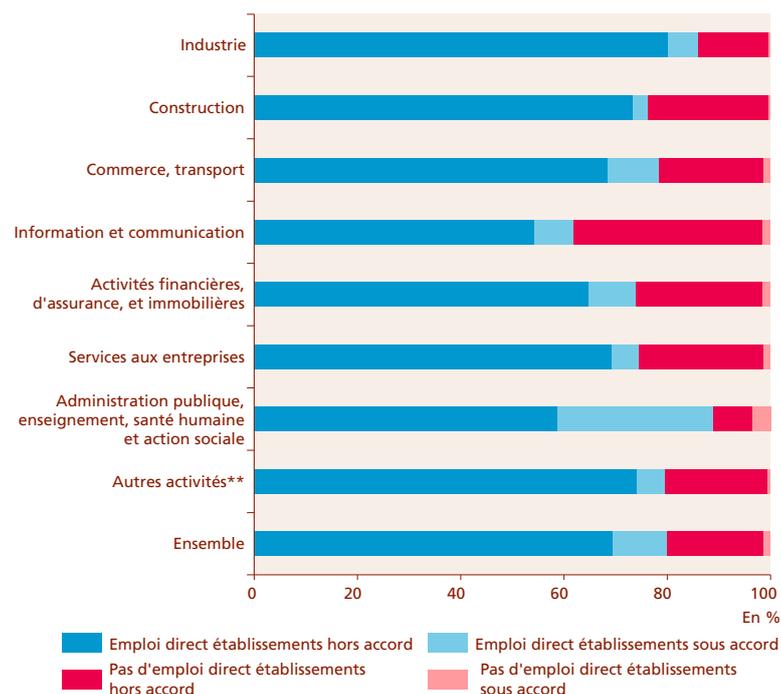
En 2016, 75 % des bénéficiaires de l'OETH ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (graphique 4 et tableau complémentaire F). Ils sont bien moins souvent reconnus victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP, 11 %) ou pensionnés d'invalidité (11 %).

La quasi-totalité des bénéficiaires de l'OETH (97 %) 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) restent peu représentés (3) et, du fait de leur spécificité, les mutilés de guerre et assimilés représentent des effectifs très faibles.

La population des pensionnés d'invalidité [4] est très spécifique. Elle est la seule à être majoritairement féminine et aussi fréquemment en emploi à temps partiel. Il s'agit de la population la plus âgée, avec une ancienneté au sein de l'établissement employeur très élevée. Les pensionnés d'invalidité travaillent plus souvent dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale et exercent plus souvent des professions d'employés.

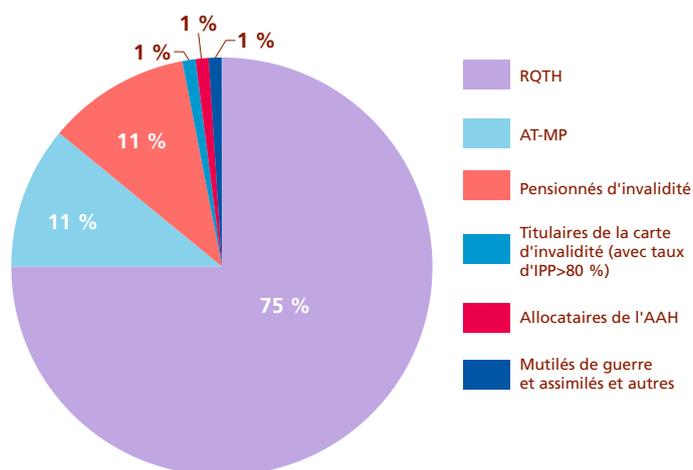
Les bénéficiaires reconnus victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) sont principalement des hommes, plus âgés que l'ensemble des bénéficiaires et présentent en moyenne l'ancienneté la plus élevée. Ils travaillent

Graphique 3
Modalités de réponse à l'OETH en 2016*, selon le secteur d'activité de l'établissement assujéti



* données provisoires (encadré 2).
** Autres activités : agriculture, sylviculture, pêche, ainsi que diverses activités de service.
Lecture : en 2016, 89 % 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.

Graphique 4
Les différentes reconnaissances administratives des bénéficiaires de l'OETH en 2016*



* données provisoires (encadré 2).
RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ; AT-MP : personnes victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; IPP : incapacité permanente partielle ; AAH : bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.
Les bénéficiaires de l'AAH peuvent également détenir la RQTH. Depuis le 6 avril 2015, la RQTH est systématiquement renouvelée lors du renouvellement de l'AAH. Lorsque la personne handicapée possède plusieurs reconnaissances de la qualité de bénéficiaire, n'est retenue ici que celle dont la date de validité est la plus reculée.
Lecture : en 2016, 75 % des bénéficiaires de l'OETH ont une RQTH.
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 bénéficiaires de l'AAH peuvent également détenir la RQTH. Depuis le 6 avril 2015, la RQTH est systématiquement renouvelée lors du renouvellement de l'AAH. Lorsque la personne handicapée possède plusieurs reconnaissances de la qualité de bénéficiaire, n'est retenue ici que celle dont la date de fin de validité est la plus reculée.

Tableau 7

Bénéficiaires entrés en 2016 pour la première fois* dans un établissement assujéti à l'OETH par type de contrat et taille d'établissement

En %

	CDI	CDD	Intérim et autres**	Ensemble	Dont bénéficiaires toujours présents au 31/12
De 20 à 49 salariés.....	38	41	21	100	59
De 50 à 99 salariés.....	33	41	26	100	56
De 100 à 249 salariés.....	30	37	33	100	51
De 250 à 499 salariés.....	26	38	36	100	50
500 salariés ou plus.....	29	36	34	100	58
Ensemble.....	31	39	30	100	55
Effectifs.....	14 400	17 700	13 800	45 900	25 300

* données provisoires (encadré 2).

** Contrats d'intérim et contrats de mise à disposition (hors ESAT, EA et CDTD, cf. encadré 1).

Lecture : en 2016, parmi les bénéficiaires embauchés pour la première fois par un établissement assujéti à l'OETH, 39 % disposent d'un contrat à durée déterminé (CDD). Parmi les bénéficiaires embauchés pour la première fois en 2016 dans les établissements assujétis, 55 % sont toujours présents à la fin de l'année.

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.

plus fréquemment dans l'industrie ou la construction et sont davantage ouvriers. Dans ces secteurs et pour ces métiers, le statut de travailleur handicapé résulte fréquemment d'un accident du travail de salariés déjà présents et non du recrutement direct d'un travailleur handicapé.

Plus de la moitié des nouveaux bénéficiaires sont toujours présents dans l'établissement en fin d'année

En 2016, 45 900 bénéficiaires de l'OETH sont embauchés pour la première fois dans un établissement assujéti (dont près de 80 % dans des établissements non couverts par un accord). En 2016, 23 % des nouveaux recrutés rejoignent des petits établissements de 20 à 49 salariés et 40 % des établissements d'au moins 250 salariés.

Toutes tailles d'établissement confondues, 31 % des bénéficiaires embauchés en 2016 (tableau 7) sont en contrat à durée indéterminée. À la fin de l'année, tous types de contrats confondus, 55 % des nouveaux embauchés de 2016 sont toujours employés dans l'établissement.

La part des recrutements en CDI de travailleurs handicapés décroît globalement avec la taille des établissements : elle atteint 38 % dans les établissements de 20 à 49 salariés, contre 26 % dans les établissements de 250 à 499 salariés. Les plus grands établissements (500 salariés ou plus) se distinguent toutefois, puisque la part des CDI remonte à 29 %. De son côté, la part des nouveaux embauchés toujours présents dans l'établissement en fin d'année varie de pair avec la part des CDI dans les embauches.

Enfin, 33 % des nouveaux bénéficiaires recrutés en CDI travaillent à temps partiel. La part des recrutements en CDI à temps partiel est la plus élevée parmi les établissements de petite taille (41 %) et la plus faible dans les plus grands établissements (20 %).

Valérie BERNARDI (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Bernardi V. (2017), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015. Le taux d'emploi direct continue d'augmenter », *Dares Résultats* n° 071, novembre.
- [2] Barhomi 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.
- [3] Chabanon L. (2016), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : comment les établissements s'en acquittent-ils ? », *Dares Analyses* n° 064, novembre.
- [4] Barhomi M. (2017), « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? », *Dares Analyses* n° 032, mai.

Encadré 1 – Les différentes modalités pour remplir l’OETH et les dispositions nouvelles pour 2016

Les établissements assujettis à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH) appartiennent au secteur privé ou sont des établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic). Ils comptent 20 salariés ou plus et disposent du pouvoir d’embaucher et de licencier du personnel.

Ils peuvent répondre à l’OETH suivant différentes modalités :

- L’emploi direct de personnes handicapées, bénéficiaires de l’OETH :
 - travailleur ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
 - victime d’accident de travail ou de maladie professionnelle ;
 - titulaire d’une pension d’invalidité ;
 - bénéficiaire de l’allocation aux adultes handicapés ;
 - ancien militaire et assimilé ;
 - sapeur-pompier volontaire victime d’accident ou de maladie imputable au service.
- L’accueil de stagiaires de la formation professionnelle (alternance), ou de stages prescrits par Pôle emploi (préparation opérationnelle à l’emploi). Depuis 2016, l’accueil de personnes handicapées dans le cadre d’une période de mise en situation en milieu professionnel est également possible.
- La signature de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d’aide par le travail. À partir de 2016, les établissements assujettis peuvent également prendre en compte dans le calcul de leur OETH, le recours éventuel aux travailleurs indépendants handicapés.
- La signature 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. Sauf mention du contraire, dès lors que cet accord est conforme à la législation, il exonère totalement l’entreprise concernée de sa contribution.
- Le versement d’une contribution financière annuelle au fonds de développement pour l’insertion professionnelle des handicapés.

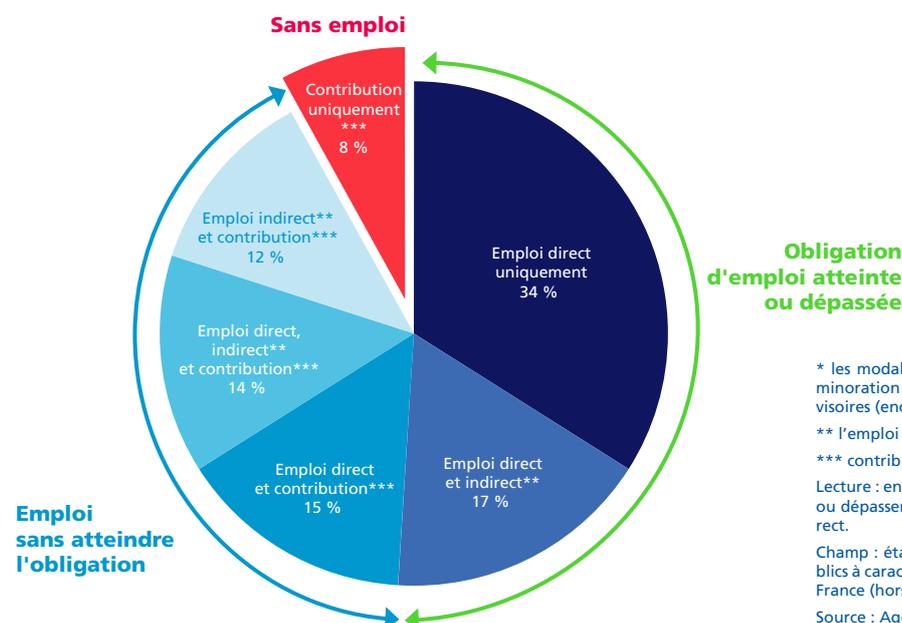
L’emploi indirect correspond à l’accueil de stagiaires et à la signature de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services (graphiques 1 et A).

En 2016, 34 % des établissements assujettis répondent à l’obligation d’emploi en recourant uniquement à l’emploi direct de travailleurs handicapés et 17 % en recourant à la fois à l’emploi direct et à l’emploi indirect. Les établissements ayant recours à l’emploi direct représentent 80 % de l’ensemble des établissements assujettis. Les 20 % restants n’ayant recours qu’à l’emploi indirect ou n’ayant aucune action en faveur de l’OETH versent donc une contribution. Cette contribution théorique inclut la contribution qu’auraient dû payer les établissements sous accord s’ils n’avaient pas conclu un accord. Par ailleurs, le recouvrement de ces montants calculés peut nécessiter des corrections après contrôle des déclarations.

Les modalités de réponse à l’obligation d’emploi sont ici calculées après minoration des unités bénéficiaires manquantes. Lorsqu’un établissement a recours à l’emploi direct, il peut bénéficier de minorations de sa contribution financière, au titre des efforts consentis en matière de maintien dans l’emploi ou de recrutement direct de certaines catégories de bénéficiaires (par exemple, des salariés âgés de 50 ans ou plus). Un établissement qui recrute ainsi des bénéficiaires permettant l’application de minorations mais sans atteindre le seuil d’emploi légal, aura un nombre d’unités manquantes minoré et donc une contribution minorée. Sans prendre en compte ces minorations, 27 % des établissements remplissent leur obligation par le seul recours à l’emploi direct et 12 % en combinant emploi direct et emploi indirect.

Graphique A

Répartition des établissements assujettis à l’OETH en 2016 selon les modalités de réponse*



* les modalités de réponse à l’obligation sont calculées après minoration des unités bénéficiaires manquantes ; données provisoires (encadré 2).

** l’emploi indirect inclut l’accueil de stagiaires.

*** contribution théorique calculée.

Lecture : en 2016, 17 % des établissements assujettis atteignent ou dépassent le seuil d’emploi légal via l’emploi direct et indirect.

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.

Encadré 2 – Précisions sur la déclaration et la gestion de l'OETH

Dénombrer les effectifs assujettis

Selon les règles définies par l'article L.1111-2 du Code du travail, le nombre de salariés en contrats à durée indéterminée comptabilisés dans l'effectif est calculé au prorata de leur durée hebdomadaire de travail et de leur présence au 31 décembre. Ils ne sont pas comptabilisés s'ils sont absents au 31 décembre. Les personnes en contrat 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.

Dénombrer les bénéficiaires de l'OETH

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 qu'il exerce au moins un mi-temps. Si le bénéficiaire travaille moins d'un mi-temps, il compte alors pour une demi-unité. Cette valeur du bénéficiaire (1 ou 0,5) est ensuite proratisée en fonction du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance.

Le nombre de travailleurs handicapés, décomptés en unités bénéficiaires, que les établissements ont l'obligation d'employer doit s'établir à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure. L'application de cet arrondi 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. Par ailleurs, d'autres mécanismes comme l'emploi de salariés sur des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) jouent sur le seuil d'emploi exigé, en minorant le nombre de bénéficiaires manquants.

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 temps plein » : chaque salarié bénéficiaire compte au prorata de la quotité de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance. Par rapport à la mesure en « unités bénéficiaires », c'est la quotité réelle de travail qui est ici prise en compte. Ainsi par exemple, une personne exerçant à 80 % durant toute l'année comptera pour 0,8 équivalent emploi à temps plein, contre 1 en unité bénéficiaire.

Modalités de gestion, redressement et révisions

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 l'OETH.

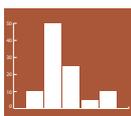
Les données de 2015 et des années antérieures sont désormais définitives. Les résultats publiés en 2018 pour la collecte 2016 sont, quant à eux, provisoires. Seule une partie des résultats figure dans la présente publication.

Avertissement : les données de la DOETH sont redressées à partir des données de la déclaration annuelle de données sociales (DADS), notamment pour corriger la non-saisie et la non-réponse. À la différence des années passées, les données de la DADS ne sont pas encore disponibles en 2016. C'est donc un redressement avec les données des DADS 2015 qui a été effectué pour cette publication. Les tests de sensibilité réalisés les années précédentes sur le processus de redressement montrent que cette méthodologie influe sur l'estimation du nombre d'établissements assujettis et du nombre des bénéficiaires de l'ordre de 1 %. Les taux d'emploi ne sont pas affectés.

Intégration de la DOETH à la déclaration sociale nominative (DSN) au 1^{er} janvier 2020

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » vise à encourager l'emploi des travailleurs handicapés à travers, notamment, la modification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (articles 66 à 75). La loi prévoit également d'incorporer les éléments constitutifs de la DOETH à la déclaration sociale nominative (DSN) à compter du 1^{er} janvier 2020 pour le secteur privé et à compter du 1^{er} janvier 2022 pour le secteur public.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



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, Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression :
ministère du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle et du dialogue social.

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.