

Les accords au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : quelles incidences sur l'emploi et les actions menées par les établissements ?

En 2013, près de 11 000 établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont couverts par un accord agréé, soit 11 % de l'ensemble des établissements assujettis, représentant 21 % de l'emploi salarié. Le taux de couverture augmente fortement avec la taille d'établissement et varie d'un secteur à l'autre. Quel que soit le secteur d'activité, le taux d'emploi global de travailleurs handicapés est plus élevé dans les établissements sous accord : 24 % de l'emploi direct et 29 % de l'emploi indirect de travailleurs handicapés (*via* la sous-traitance) relèvent d'établissements couverts par un accord.

Qu'ils soient employés dans un établissement sous accord ou non, les travailleurs handicapés ont des caractéristiques proches mais, dans les établissements sous accord, leur ancienneté est plus longue et la part d'ouvriers nettement plus faible.

L'analyse qualitative montre que les établissements adoptent des stratégies différentes pour répondre à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés. Elles ne sont pas toujours bien maîtrisées, sont plus ou moins liées au fait d'être sous accord et semblent résulter des contraintes des entreprises, de l'organisation des ressources humaines, de la présence syndicale mais aussi parfois de la méconnaissance de la loi.

Les politiques de recrutement des travailleurs handicapés apparaissent soutenues par l'existence d'un accord agréé. En revanche, parmi les établissements interrogés au travers des monographies, les accords semblent n'avoir que peu de portée pour favoriser le développement de pratiques actives d'intégration dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le code du travail prévoit que les entreprises peuvent répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) par l'emploi direct de travailleurs handicapés, sous la forme d'emploi indirect par la sous-traitance ou la mise à disposition de travailleurs handicapés par des établissements agréés, et par l'accueil de stagiaires reconnus handicapés (1). Ils peuvent également conclure un accord (de branche, de groupe ou d'entreprise) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, les dépenses engagées dans ce cadre devant être au moins égales ou supérieures à leur contribution financière théorique (encadré 1). Si ces différentes modalités ne permettent pas de remplir leur obligation légale ou qu'ils n'y ont pas recours, ils doivent verser une contribution financière à l'Agefiph.

La couverture par des accords reste très minoritaire (11 % des établissements assujettis). Les établissements concer-

nés ont un taux d'emploi direct supérieur à la moyenne nationale et semblent avoir des stratégies de réponse à l'obligation d'emploi mieux informées et plus cohérentes.

Quelles sont les caractéristiques des établissements sous accord ? Quelles stratégies de réponse à l'OETH observe-t-on dans les entreprises ? Ces choix dépendent-ils de la taille des établissements ? Du secteur d'activité ? Quelles politiques en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi les entreprises mettent-elles en œuvre ?

Le lien entre le fait d'être ou non sous accord, l'OETH et plus largement, l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs handicapés est abordé à partir de deux sources.

(1) Pour une présentation détaillée des modalités de réponse à l'OETH, voir l'encadré 1 de [1].

Des données administratives (la DOETH) (2) permettent de caractériser les établissements selon qu'ils sont ou non couverts par un accord ; une étude monographique menée par le cabinet Asdo complète l'approche statistique avec des données qualitatives (encadré 2).

1 établissement sur 10 sous accord

En 2013, près de 11 000 établissements assujettis à l'OETH sont couverts par un accord, soit 11 % des établissements assujettis (tableau 1). Deux tiers des établissements sont couverts par des accords conclus au niveau de l'entreprise ou du groupe, le tiers restant au niveau de la branche.

Ces établissements représentent 21 % de l'emploi salarié total (3) : les grands établissements sont, en effet, plus fréquemment couverts par un accord. C'est le cas de 37 % de ceux de 500 salariés ou plus, contre seulement 9 % des établissements de 20 à 49 salariés.

Ce lien entre couverture par un accord et taille d'établissement reste vrai indépendamment du secteur d'activité. À caractéristiques identiques, les établissements de 500 salariés ou plus ont une pro-

babilité 6,7 fois plus grande d'être sous accord que les établissements de 20 à 49 salariés.

Alors que les établissements de taille importante peuvent se doter de missions ou de référents handicap, les petits établissements sont généralement moins outillés pour élaborer, négocier et accompagner un accord. En particulier, le savoir-faire et les outils développés en matière de négociations collectives, notamment celles qui portent sur le handicap, sont plus importants dans les grands établissements que dans les petits.

Plus l'effectif d'assujettissement de l'établissement est faible, plus la contribution financière théorique due à l'Agefiph est faible (4). Or, cette contribution financière constitue de fait le budget dédié à l'accord (encadré 1). Contrairement aux établissements appartenant à une entreprise multi-établissements ou à un groupe, les entreprises mono-établissements doivent supporter l'intégralité des coûts et peuvent donc ne pas être incitées à conclure un accord dès lors que leur budget théorique est faible. Ainsi, 82 % des établissements sous accord font partie d'une entreprise multi-établissements. Ces établissements ont 3,8 fois plus de chances d'être sous accord que les mono-établissements (tableau 1).

Tableau 1
Les caractéristiques des établissements assujettis sous accord en 2013

	Ensemble	Établissements sous accord		Établissements hors accord		Odds-ratio (1)
		Nombre	%	Nombre	%	
Nombre d'établissements assujettis	99 900	10 900	11	89 000	89	
20 à 49 salariés	61 300	5 200	9	56 100	91	Réf.
50 à 99 salariés	20 200	2 500	12	17 800	88	1,34 ***
100 à 199 salariés	10 500	1 300	12	9 200	88	1,58 ***
200 à 499 salariés	5 800	1 200	20	4 700	80	2,73 ***
500 salariés ou plus	2 000	700	37	1 200	63	6,74 ***
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	20 700	1 300	7	19 300	93	Réf.
Construction	10 300	300	3	9 900	97	0,59 ***
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration....	31 600	3 700	12	28 000	88	2,11 ***
Information et communication.....	3 400	300	9	3 100	91	1,31 ***
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	3 400	300	8	3 100	92	1,02
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	12 900	700	6	12 100	94	0,87 **
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	14 600	4 100	28	10 500	72	6,46 ***
Autres activités (2).....	3 000	200	6	2 800	94	1,31 ***
Appartenance de l'établissement à une entreprise multi-établissements						
Oui.....	52 522	8 878	17	43 644	83	3,81 ***
Non.....	47 328	2 010	4	45 318	96	Réf.

*** Significatifs au seuil de 1 %, ** significatifs au seuil de 5 % et * significatifs au seuil de 10 %.

(1) La probabilité d'être un établissement sous accord agréé est expliquée par le secteur, la taille et l'appartenance de l'établissement à une entreprise multi-établissements grâce à un modèle de régression logistique. Cette méthode permet d'estimer l'effet de chacune des variables, en neutralisant l'effet des autres. La modalité de référence pour chaque variable est indiquée par « Réf. ». L'odds-ratio (ou rapport des chances) est le rapport entre la probabilité (toutes choses égales par ailleurs) d'être sous accord pour les établissements d'une taille ou d'un secteur donné, et celle de la modalité de référence (voir note de lecture ci-dessous).

(2) Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service.

Lecture : 9 % des établissements de 20 à 49 salariés et 37 % de ceux de 500 salariés ou plus sont sous accord ; 3 % des établissements du secteur de la construction sont sous accord, soit 300 établissements sur 10 300. À secteur d'activité donné, un établissement de 200 à 499 salariés a 2,73 fois plus de chances qu'un établissement de 20 à 49 salariés d'être sous accord.

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH ; Sirius ; traitements Dares.

(2) La déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) est une déclaration administrative obligatoire effectuée annuellement par 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. Jusqu'au 31 décembre 2012, la DOETH était gérée par l'État ; depuis le 1^{er} janvier 2013, elle est gérée par l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Les données de 2013 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis sont provisoires [1].

(3) Pour les chiffres sur les effectifs salariés, voir @tableau 1.

(4) La contribution financière est déterminée en fonction de la taille de l'entreprise (encadré 1).

Une couverture (par des accords) variable d'un secteur à l'autre

C'est dans le secteur de « l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale » (5) que la part des établissements sous accord est la plus élevée (28 %, représentant 30 % des effectifs). Les établissements sous accord sont particulièrement surreprésentés dans les sous-secteurs des « activités pour la santé humaine » et de l'« hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement » (tableau 1).

Cette part est également relativement élevée dans le secteur « du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hébergement et de la restauration » (12 %, représentant 18 % des effectifs). En revanche, si les établissements sous accord représentent 13 % de l'ensemble des établissements assujettis du sous-secteur du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », ils représentent seulement 8 % du sous-secteur « transports et entreposage ».

Dans le secteur des « activités financières, de l'assurance et des activités immobilières », les établissements couverts représentent 8 % des établissements assujettis (mais 39 % de l'effectif salarié du secteur, soit la part la plus élevée).

Dans le secteur de l'information et de la communication, qui se caractérise par un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés relativement faible [1], la part des établissements sous accord s'établit à 9 %. Les établissements sous accord représentent près de 12 % des établissements assujettis du sous-secteur des « activités informatiques et services d'information » mais seulement 4 % des établissements du sous-secteur « édition, audiovisuel et diffusion ; télécommunications ».

Dans l'industrie, 7 % des établissements assujettis sont sous accord (couvrant 23 % des effectifs salariés du secteur). Même si le secteur de l'industrie manufacturière se caractérise par un taux d'emploi direct plus élevé que la moyenne, les établissements de ce secteur ont peu recours aux accords. Le taux d'emploi élevé dans ce secteur ne reflète pas forcément un engagement des établissements en matière de handicap et peut être expliqué par le nombre important de salariés reconnus victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles [1].

C'est dans la construction que la part des établissements sous accord est la plus faible, à 3 % (8 % de l'emploi salarié des établissements assujettis du secteur).

Ces écarts sectoriels demeurent lorsqu'on les corrige des différences de structure par taille d'établissement au sein des secteurs. À taille d'établissement identique, les établissements des deux

secteurs les plus couverts (6) ont respectivement 6,46 fois et 2,11 fois plus de chances d'être sous accord que ceux de l'industrie manufacturière. À l'inverse, ceux de la construction ont 40 % de chances de moins d'être couverts.

Un taux d'emploi globalement plus élevé dans les établissements sous accord...

La comparaison de l'effectif salarié total à celui des travailleurs handicapés (7) montre que ces derniers sont surreprésentés dans les établissements sous accord. Ceux-ci emploient 24 % des travailleurs handicapés, alors qu'ils représentent 21 % de l'effectif salarié total. De même, 29 % de l'emploi indirect par le biais de la sous-traitance relève d'établissements couverts par un accord.

Les établissements sous accord ont ainsi un recours plus intense que les autres à l'emploi de travailleurs handicapés. Leur taux d'emploi direct est de 4,04 % (contre 3,53 % pour les établissements hors accord), (tableau 2) (8) ; et leur taux d'emploi indirect s'établit à 0,50 % (contre 0,33 % (9)).

Tableau 2
Part des unités bénéficiaires selon la taille des établissements assujettis en 2013

En %

	Ensemble	Établissements sous accord	Établissements hors accord
Taux d'emploi direct (1)	3,64	4,04	3,53
20 à 49 salariés	3,27	4,28	3,18
50 à 99 salariés	3,61	4,33	3,51
100 à 199 salariés	3,54	4,20	3,45
200 à 499 salariés	3,75	4,52	3,54
500 salariés ou plus	3,95	3,74	4,11
Taux d'emploi indirect (2)	0,37	0,50	0,33
20 à 49 salariés	0,22	0,25	0,22
50 à 99 salariés	0,28	0,29	0,27
100 à 199 salariés	0,33	0,33	0,32
200 à 499 salariés	0,38	0,39	0,37
500 salariés ou plus	0,55	0,63	0,48
Taux d'emploi associé à la passation de contrats	0,60	0,79	0,55
20 à 49 salariés	0,71	0,56	0,72
50 à 99 salariés	0,67	2,46	0,43
100 à 199 salariés	0,47	0,47	0,46
200 à 499 salariés	0,48	0,50	0,48
500 salariés ou plus	0,65	0,71	0,60
Taux d'emploi global	4,01	4,54	3,86
20 à 49 salariés	3,50	4,54	3,40
50 à 99 salariés	3,89	4,64	3,79
100 à 199 salariés	3,88	4,54	3,78
200 à 499 salariés	4,13	4,93	3,92
500 salariés ou plus	4,50	4,38	4,59

(1) Les définitions des taux d'emploi direct, indirect et global sont explicitées dans l'encadré 3.

(2) Les unités bénéficiaires associées à l'emploi des stagiaires sont prises en compte dans le calcul du taux d'emploi indirect mais ne sont pas affichées car non significatives (de l'ordre de 0,1 %).

Lecture : le taux d'emploi associé à la sous-traitance est de 0,79 % dans les établissements sous accord agréé, il est pris en compte à hauteur de 0,50 % dans ces mêmes établissements en 2013.

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

(5) Sont notamment inclus 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.

(6) Les secteurs de « l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale » et du « du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hébergement et de la restauration ».

(7) En personnes physiques.

(8) Le taux d'emploi direct ne prend pas en compte le temps de travail réel des salariés. En équivalent temps plein, le taux d'emploi des établissements sous accord s'est établi en 2013 à 3,7 % contre 3,2 % pour les établissements hors accord. L'écart est légèrement plus faible par rapport aux taux d'emploi direct et s'explique du fait de la part du temps partiel plus importante dans les établissements sous accord.

(9) Par ailleurs, pour certains établissements, le recours à l'emploi indirect dépasse le plafond de 50 % du seuil d'emploi légal de réponse à l'OETH. Ainsi, les établissements sous accord de 50 à 99 salariés ont un taux d'emploi lié à la sous-traitance de 2,46 % (contre 0,43 % pour les établissements hors accord de la même taille), mais celui retenu comme réponse à l'OETH une fois le plafonnement pris en compte, n'est plus que de 0,29 % (contre 0,27 % pour les autres).

Leur taux d'emploi global - somme des taux direct et indirect - est ainsi plus élevé (4,54 % contre 3,86 %). La part des établissements sous accord qui ont atteint un taux d'emploi global d'au moins 6 % est de 27 % contre seulement 16 % pour ceux sans accord.

Cette plus forte intensité du recours aux travailleurs handicapés par les établissements sous accord ne se retrouve pas pour toutes les tailles d'établissement et tous les secteurs d'activité. Les plus grands établissements sous accord, ceux de 500 salariés ou plus, semblent avoir un comportement spécifique. Leur taux d'emploi direct de travailleurs handicapés est inférieur à celui des établissements hors accord appartenant à la même tranche de taille, et inférieur à celui des établissements sous accord de moins de 500 salariés. Même si, à l'inverse, leur taux d'emploi indirect est plus élevé, le taux d'emploi global des plus gros établissements sous accord apparaît en retrait (tableau 2). Seulement 16 % des établissements sous accord de 500 salariés ou plus dépassent le seuil légal des 6 %, contre 19 % des établissements sans accord de même taille.

Pour les établissements de moins de 500 salariés, le taux d'emploi global des établissements sous accord est bien supérieur à celui des établissements hors accord quelle que soit la taille. Pour les établissements de 500 salariés ou plus, le taux d'emploi est inférieur lorsqu'ils sont sous accord. Mais en contrôlant de la structure par secteurs, le taux d'emploi de ces établissements de 500 salariés ou plus sous accord n'est pas significativement différent de ceux hors accord.

Les grands établissements sous accord ont un taux d'emploi global plus faible que les établissements sous accord plus petits. Ceci peut pour partie s'expliquer par le fait que la part des établissements de grande taille qui dépassent un taux d'emploi de 6 % (16 %) est inférieure à celle observée en moyenne dans l'ensemble des établissements (27 %).

Ces résultats suggèrent donc que la mise en œuvre des accords, notamment le choix entre l'emploi direct, l'emploi indirect, et les autres actions en faveur de l'insertion des handicapés, peut prendre des formes différentes selon la taille des établissements, notamment au-delà d'un certain seuil.

... quel que soit leur secteur d'activité

L'écart de taux d'emploi global entre les établissements sous accord et les autres est plus important dans les secteurs du « commerce de gros et détail, des transports, de l'hébergement et de la restauration » (5,05 % contre 3,83 %) et de « l'information et de la communication » (2,27 % contre 1,57 %), (tableau 3).

Dans la construction, les établissements sous accord ont un taux d'emploi direct plus faible que celui de ceux hors accord mais cet écart est

Tableau 3
Part des unités bénéficiaires selon le secteur des établissements assujettis en 2013 En %

	Ensemble	Établissements sous accord	Établissements hors accord
Taux d'emploi direct (1)	3,64	4,04	3,53
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	4,08	4,28	4,02
Construction	2,99	2,92	3,00
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration	3,78	4,75	3,57
Information et communication	1,55	2,01	1,39
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	2,99	3,32	2,79
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	2,86	2,97	2,84
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	4,78	4,73	4,80
Autres activités*	3,28	4,45	3,16
Taux d'emploi indirect (2)	0,37	0,50	0,33
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	0,64	0,82	0,59
Construction	0,13	0,28	0,12
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration	0,26	0,28	0,25
Information et communication	0,19	0,25	0,17
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	0,36	0,42	0,32
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	0,21	0,37	0,18
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	0,31	0,41	0,27
Autres activités*	0,28	0,41	0,26
Taux d'emploi associé à la passation de contrats	0,60	0,79	0,55
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	1,15	1,00	1,20
Construction	0,15	0,29	0,13
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration	0,51	1,24	0,35
Information et communication	0,21	0,28	0,18
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	0,43	0,48	0,40
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	0,26	0,39	0,23
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	0,49	0,62	0,44
Autres activités*	0,34	0,43	0,33
Taux d'emploi global	4,01	4,54	3,86
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	4,73	5,11	4,61
Construction	3,14	3,23	3,13
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration	4,05	5,05	3,83
Information et communication	1,74	2,27	1,57
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	3,36	3,75	3,12
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	3,08	3,35	3,03
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	5,10	5,14	5,08
Autres activités*	3,57	4,86	3,43

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

(1) Les définitions des taux d'emploi direct, indirect et global sont explicitées dans l'encadré 3.

(2) Les unités bénéficiaires associées à l'emploi des stagiaires sont prises en compte dans le calcul du taux d'emploi indirect mais ne sont pas affichées car non significatives (de l'ordre de 0,1 %).

Lecture : le taux d'emploi associé à la sous-traitance est de 1,00 % dans les établissements sous accord agréé du secteur de l'industrie manufacturière, industries extractives et autres, il est pris en compte à hauteur de près de 0,82 % dans ces mêmes établissements en 2013.

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

Source : Agéfiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

plus que compensé par la sous-traitance. Le taux d'emploi indirect des établissements sous accord est quasiment le double de celui des autres établissements.

Les établissements sous accord du « commerce de gros et détail, des transports, de l'hébergement et de la restauration » font plus souvent appel à la sous-traitance que les établissements hors accord. Alors que le taux d'emploi lié à la sous-traitance déclarée est de 1,24 % (contre 0,35 % pour ceux hors accord), celui pris en compte dans le cadre de l'obligation d'emploi est seulement de 0,28 %, du fait du plafonnement à 50 % du seuil d'emploi légal (10) (contre 0,25 % pour ceux hors accord).

Une ancienneté des salariés handicapés plus élevée dans les établissements sous accord

Les travailleurs handicapés employés dans les établissements sous accord ressemblent à ceux employés dans les établissements hors accord, à quelques différences près. Dans les établissements sous accord, l'ancienneté des travailleurs handicapés au sein de l'établissement est plus élevée ; la part d'ouvriers est moindre tandis que celle des cadres est plus élevée (tableau 4). Toutes choses égales par ailleurs, un ouvrier a 3 fois moins de chances d'être salarié d'un établissement sous accord qu'un cadre ou une personne exerçant une

Tableau 4
Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH employés dans les établissements sous accord en 2013

	Bénéficiaires de l'OETH de l'ensemble des établissements assujettis (en %)	Bénéficiaires de l'OETH des établissements sous accord (en %)	Bénéficiaires de l'OETH des établissements hors accord (en %)	Odds-ratio (1)
Hommes.....	58	53	60	1
Femmes.....	42	47	40	Réf.
15 à 24 ans.....	2	2	2	Réf.
25 à 39 ans.....	18	19	18	0,89 ***
40 à 49 ans.....	31	30	31	0,79 ***
50 ans ou plus.....	49	49	49	0,75 ***
Moins de 1 an d'ancienneté.....	9	8	10	Réf.
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	6	5	6	1,18 ***
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	13	10	14	1,18 ***
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	18	16	18	1,40 ***
10 ans ou plus d'ancienneté.....	54	61	52	1,53 ***
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures.....	7	10	6	Réf.
Professions intermédiaires.....	16	24	14	0,97 *
Employés.....	32	39	30	0,86 ***
Ouvriers.....	45	27	50	0,33 ***
CDI.....	90	90	90	0,59 ***
CDD.....	7	7	6	Réf.
Intérim et autres.....	3	3	4	0,75 ***
Temps plein.....	74	71	74	Réf.
Temps partiel.....	26	29	26	1,12 ***
De 20 à 49 salariés.....	20	10	24	Réf.
De 50 à 99 salariés.....	16	10	18	1,32 ***
De 100 à 199 salariés.....	16	10	18	1,44 ***
De 200 à 499 salariés.....	21	22	20	2,74 ***
500 salariés ou plus.....	27	48	20	4,87 ***
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	30	30	30	Réf.
Construction.....	6	2	7	0,42 ***
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration.....	26	26	27	0,86 ***
Information et communication.....	2	3	2	0,80 ***
Activités financières et d'assurance, activités immobilières.....	6	10	4	1,09 ***
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	12	8	13	0,54 ***
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	16	20	15	1,02
Autres activités (2).....	2	1	2	0,51 ***

*** Significatifs au seuil de 1 %, ** significatifs au seuil de 5 % et * significatifs au seuil de 10 %.

(1) Une régression a été effectuée pour estimer la probabilité pour un salarié TH d'être employé dans un établissement sous accord. Le modèle logit permet d'estimer l'effet de chacune des variables prises en compte en neutralisant l'effet des autres variables. La modalité de référence est indiquée par « réf. ». L'*odds-ratio* (ou rapport des chances) est défini par rapport à cette situation de référence et indique la probabilité supplémentaire, pour le salarié TH d'être employé dans un établissement sous accord agréé relativement à être employé dans un établissement sans accord (à caractéristiques identiques). Ces caractéristiques sont le sexe, l'âge, l'ancienneté dans l'emploi occupé, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat, le temps de travail, la taille et le secteur de l'établissement employeur. En plus de cette régression, d'autres ont été testées, notamment en prenant en compte une désagrégation plus fine des secteurs ou en ne gardant dans le modèle que les caractéristiques des TH. Les résultats restent très proches.

(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 ; un ouvrier a 2,5 fois moins de « chances » d'être salarié TH d'un établissement sous accord agréé qu'un employé.

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

Sources : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

(10) Le nombre d'« unités bénéficiaires » associées à la sous-traitance ne peut en effet excéder 50 % du seuil d'emploi de chaque établissement.

Tableau 5

Types de contrat des nouveaux bénéficiaires recrutés en 2013 selon la taille de l'établissement

En %

	Ensemble des établissements assujettis			Établissements sous accord			Établissements hors accord		
	CDI	CDD	Intérim et autres*	CDI	CDD	Intérim et autres*	CDI	CDD	Intérim et autres*
Ensemble	31	38	31	25	48	27	33	36	32
Dont : temps plein	65	69	94	78	75	95	63	66	94
temps partiel	35	31	6	22	25	5	37	34	6
Par taille									
De 20 à 49 salariés.....	39	40	21	28	58	14	40	38	21
De 50 à 99 salariés.....	32	39	29	25	53	22	32	38	30
De 100 à 199 salariés.....	30	37	33	27	44	29	30	36	34
De 200 à 499 salariés.....	28	35	37	22	43	35	29	33	38
500 salariés ou plus	26	39	35	26	48	26	26	32	42
Effectifs	11 300	14 000	11 200	1 800	3 500	1 900	9 500	10 500	9 300
Total	36 500			7 200			29 300		

* 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 du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus ; France entière.

Sources : Agefiph-Dares, DOETH ; traitements Dares.

profession intellectuelle supérieure. De même, la probabilité d'appartenir à un établissement sous accord augmente avec l'ancienneté du travailleur handicapé dans l'établissement. Cela peut être lié à l'importance des plans de maintien dans l'emploi dans certains établissements.

Les travailleurs handicapés employés par un établissement sous accord, le sont plus souvent en CDD. Ce résultat reste vrai toutes choses égales par ailleurs (11).

Il en est de même pour le recours au temps partiel, plus fréquent dans les établissements sous accord (71 % de temps plein contre 74 % hors accord).

Les bénéficiaires de l'OETH employés dans des établissements sous accord sont plus souvent employés dans les secteurs « des activités financières et d'assurance et les activités immobilières » (10 % contre 4 % pour les établissements hors accord) et « l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale » (20 % contre 15 %).

Près de la moitié des nouveaux bénéficiaires de l'OETH recrutés en CDD

En 2013, parmi les 36 500 nouveaux bénéficiaires de l'OETH, 20 % l'ont été dans les établissements sous accord (soit la part de ces établissements dans l'emploi salarié (tableau 5)). Les nouveaux travailleurs handicapés des établissements sous accord sont plus souvent recrutés en CDD (48 %) que ceux des établissements hors accord (36 %). Cet écart est observé quelle que soit la taille. En revanche, ils sont moins souvent recrutés en intérim (27 % contre 32 % hors accord).

Les embauches en CDI sont nettement moins fréquentes pour les établissements sous accord (25 % contre 33 %). 78 % des nouveaux bénéficiaires recrutés en CDI dans ces établissements l'ont été à

temps plein, contre 63 % pour les établissements hors accord. L'écart de recours au CDI entre établissements sous accord et hors accord est particulièrement marqué pour les établissements de 20 à 49 salariés. Seuls 28 % des nouveaux embauchés l'ont été en CDI dans les établissements sous accord, contre 40 % dans ceux hors accord.

Si l'on considère l'ensemble des recrutements en CDI et en CDD des établissements du champ de la DOETH, l'écart observé entre les types de contrats des établissements sous accord et ceux hors accord ne semble pas spécifique aux salariés handicapés (tableau 6). La part moyenne des CDD dans les nouveaux recrutements des travailleurs handicapés en 2013 (en CDI et en CDD) s'est établie à 62 % pour les établissements sous accord et à 48 % pour les établissements hors accord, alors qu'elle était respectivement de 73 % et de 59 % pour l'ensemble des nouveaux recrutements en 2013. L'écart est donc identique et semble plutôt renvoyer aux spécificités des établissements sous accord en termes de gestion de la main-d'œuvre.

Tableau 6
Part des CDD dans les nouveaux recrutements, en 2013*

	Ensemble des établissements assujettis	Établissements sous accord	Établissements hors accord
Part des CDD dans les nouveaux recrutements des travailleurs handicapés.....	50	62	48
Part des CDD dans l'ensemble des nouveaux recrutements	61	73	59
Ensemble des nouveaux recrutements (CDI et CDD).....	25 300	5 300	20 000

* Les nouveaux recrutements regroupent les recrutements en CDD et CDI uniquement, les recrutements en intérim et autres ne sont pas pris en compte, cette information n'étant pas disponible dans les DPAE. Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus ; France entière.

Sources : Agefiph-Dares, DOETH, AcoSS (DPAE 2013) ; traitements Dares.

L'analyse des données administratives montre qu'il existe de fortes différences selon les établissements en terme d'emploi de travailleurs handicapés, notamment selon qu'ils sont ou non couverts par un accord. Les choix des établissements semblent notamment liés à la taille de l'établissement, au secteur d'activité mais on suppose qu'ils peuvent également être le fruit de stratégies mises en œuvre par les établissements, résulter d'une approche plus ou moins maîtrisée de la loi, ou d'une politique de ressources humaines propre à l'entreprise. Différents facteurs participant de ce choix ont été mis en évidence dans le cadre d'un travail monographique mené auprès d'une vingtaine d'entreprises (encadré 2) par le cabinet d'études Asdo [4]. Cette étude qualitative permet de mieux comprendre si la couverture par un accord détermine ou non les modalités de réponse à l'obligation d'emploi mais aussi, au-delà même de celle-ci, les pratiques d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Quatre types de stratégies de réponse à l'obligation d'emploi, plus ou moins maîtrisées

L'approche monographique permet de faire émerger différents profils d'établissements selon la façon dont ils répondent à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Une première catégorie d'établissements appréhende la loi uniquement sous l'angle de la contrainte : l'OETH représente avant tout pour eux une contrainte financière. Ils s'en acquittent en versant une contribution à l'Agefiph et ne mettent aucune politique en place pour favoriser l'intégration des travailleurs handicapés. La question du recrutement, de l'ajustement des pratiques organisationnelles et managériales, ne se pose pas pour la direction et les ressources humaines. C'est le cas notamment dans des entreprises de petite taille, dont la politique de ressources humaines est peu développée (ou en cours de structuration). Le handicap n'apparaît pas comme une priorité pour la direction et les représentations internes vis-à-vis des TH freinent fortement toute politique de recrutement. Ces établissements ne mènent pas de stratégie offensive sur le handicap. Même s'ils estiment pouvoir « faire mieux », notamment au travers d'une hausse du recours à la sous-traitance, le taux de 6 % de travailleurs handicapés dans leur entreprise leur paraît difficile à atteindre. Parmi les établissements de cette catégorie, le montant de la contribution financière n'apparaît en rien dissuasif.

Un autre groupe d'établissements semblent avoir comme stratégie l'atteinte du quota d'emploi de 6 %, mais pas plus. Ces établissements assurent le recrutement de travailleurs handicapés jusqu'à atteindre la proportion de 6 % de l'effectif de ma-

nière à ne pas payer de pénalités. L'établissement estime ainsi avoir rempli son obligation. Qu'il y ait un accord ou non, aucune politique particulière n'est déployée en interne pour faciliter l'intégration des travailleurs recrutés, même si parfois, les autres salariés et le management se mobilisent et portent la dynamique de prise en compte du handicap (en termes d'aménagement du poste, voire de l'organisation du travail...).

Ce type de stratégie a plutôt été observée dans des établissements appartenant à des entités de grande taille, dans lesquelles la politique de ressources humaines est très structurée et la stratégie économique définie et impulsée à l'échelle de l'entreprise ou du groupe.

À l'inverse, des entreprises définissent une stratégie active d'emploi des travailleurs handicapés. Elle consiste à recruter des personnes en situation de handicap afin d'atteindre le taux d'emploi légal et à engager un travail de long terme pour ajuster les pratiques et faciliter leur intégration. Cette stratégie est d'abord le fait d'entreprises sous accord, même si cela n'est pas systématique. Le plus souvent mise en œuvre dans des entreprises de grande taille, qui disposent d'un service juridique – en charge notamment d'effectuer une veille – et dotées d'une politique de gestion des ressources humaines structurée, la démarche engagée s'inscrit dans un cadre plus global de politique de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) (12) et le cadre de l'accord y est très structurant. La mise en place d'un accord relève d'une volonté politique, l'entreprise se positionnant comme un « laboratoire social » susceptible de porter des actions exemplaires en matière de handicap. Les accords constituent le support à partir duquel est mise en place une organisation interne autour d'une mission handicap, avec des référents ou des correspondants handicap dans les établissements couverts. Des moyens et un suivi sont mis en œuvre autour de partenariats (13), d'actions destinées à faciliter le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés (14) ou encore le développement d'une communication-sensibilisation plus large et mutualisée (forums handicap, actions sur les « dys » (15) communes à plusieurs entreprises...).

Les entretiens menés avec d'autres établissements montrent plutôt l'absence de toute stratégie pour remplir l'OETH. Cela concerne notamment ceux où le taux d'emploi de 6 % est atteint de manière quasi-mécanique : leur activité même produit du handicap et certains de leurs salariés deviennent travailleurs handicapés en cours de carrière du fait de maladies professionnelles ou d'accidents du travail. Dans d'autres cas, les acteurs de l'entreprise jugent toute stratégie impossible car leur entité ne dispose pas de l'autonomie suffisante, notamment en matière de recrutement. Certains estiment aussi ne pas disposer des moyens de mise en œuvre d'une stratégie ambitieuse en matière de handicap : absence de soutien de la direction,

(12) La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est un « concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire ».

(13) Avec le réseau des universités, les centres de rééducation professionnelle (CRP), d'autres grandes entreprises françaises, etc.

(14) Par exemple, mise en place de bourses d'études pour des étudiants handicapés, de formations au sein des CRP pour former les stagiaires aux métiers de l'entreprise.

(15) Les « dys » renvoient à des troubles spécifiques du langage et des apprentissages, regroupés en six catégories (par exemple, les troubles de l'acquisition du langage écrit - dyslexie et dysorthographe -, les troubles du développement du langage oral - dysphasie).

représentations négatives des managers, manque de moyens financiers pour assurer une bonne intégration après le recrutement. Aucun des établissements dans ce cas, rencontrés dans le cadre de la réalisation des monographies, n'est sous accord.

Des choix résultant pour partie d'une méconnaissance de la loi

La loi relative à l'OETH est rarement bien connue et bien maîtrisée par les acteurs. Dans les établissements de grande taille, la connaissance de la loi est relativement bonne (16). Elle est portée en particulier par les directeurs des ressources humaines, notamment sous l'angle de la contrainte légale. Cette connaissance est d'autant plus approfondie que l'établissement s'est doté de référents ou d'une mission « handicap » ; la maîtrise de la loi par les salariés eux-mêmes – handicapés ou non – est, en revanche, quasi inexistante. Dans les petits établissements, si l'existence de la loi est connue, ses modalités d'application le sont rarement.

Les possibilités de recours à la sous-traitance sont également méconnues. Les établissements non couverts ignorent qu'il s'agirait pour eux d'une modalité de réponse à l'OETH, tandis que le versement d'une contribution à l'Agefiph est clairement identifié.

L'existence d'un accord participe à la diffusion d'une « culture du handicap » parce qu'il structure le cadre organisationnel autour du thème (référents dédiés, mobilisation de la mission handicap en central pour nouer des partenariats ou élaborer des supports de communication diffusés dans les établissements), mais ils n'impliquent pas nécessairement une meilleure maîtrise de la loi. Les stratégies de réponse à l'OETH sont donc surtout fonction du pilotage opérationnel de l'accord et rarement d'une maîtrise et d'une adaptation aux évolutions législatives (17).

Une difficulté des partenaires sociaux à investir concrètement la thématique du handicap, y compris lorsqu'il y a un accord

Même si les accords facilitent le dialogue social sur l'insertion des personnes en situation de handicap, et que les négociations autour de cette thématique apparaissent comme relativement consensuelles, le lien avec les autres questions sociales traitées au sein de l'entreprise apparaît distant, et les déclinaisons opérationnelles peu soutenues. Le handicap est positionné comme un sujet à part, rarement pris en compte dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). La déclinaison et l'appropriation de l'accord par les délégués syndicaux dans les établissements peut rester limi-

tée, même lorsqu'il y a une forte mobilisation au niveau de l'entreprise.

Dans les établissements hors accord, lorsqu'ils sont de petite taille, la représentation syndicale peut être relativement peu structurée voire absente sur le thème et, au sein des grands établissements, l'engagement apparaît faible, soit parce que les représentants syndicaux ont une appréhension très limitée du sujet, soit parce qu'ils estiment cette thématique non prioritaire sur le plan collectif, soit enfin, parce que le sujet est traité au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), sous l'angle des conditions de travail au travers de la résolution de cas individuels.

Des politiques de recrutement soutenues par l'existence d'un accord

Les accords fixent le plus souvent des objectifs annuels de recrutement et, de fait, les établissements mettent en place des stratégies de recrutement structurées. Portées par les référents handicap et les chargés de recrutement, elles s'appuient sur un réseau de partenaires « spécialisés », du *sourcing* (18) spécifique, l'organisation de forums, le recours à des cabinets de recrutement spécialisés ou encore le développement de contrats en alternance. L'adaptation du processus de recrutement de l'entreprise – avec, par exemple, un fléchage des candidatures pour éviter qu'elles ne soient trop rapidement rejetées, la mise en place de formations spécifiques destinées aux managers pour « faciliter la prise en compte du handicap dans le processus de recrutement » – reste néanmoins marginale.

À l'inverse, dans les établissements non couverts par un accord, la question du recrutement des travailleurs handicapés est rarement traitée comme une question en tant que telle et nécessitant des procédures adaptées. Les salariés TH ont été recrutés parfois même « par hasard » ou sont devenus TH au cours de leur carrière. L'image attachée au recrutement de TH reste marquée par l'idée que seuls certains postes leur seraient accessibles et que seuls certains handicaps pourraient être intégrés dans l'entreprise ; le handicap doit rester en quelque sorte « transparent ».

Des pratiques actives d'intégration au sein des équipes peu portées par les accords

Les établissements sous accord ont, sur l'intégration des travailleurs handicapés, des procédures davantage formalisées, mais elles restent rares. Des accompagnements sur mesure peuvent être mis en place ou adaptés au moment de l'accueil d'un nouveau salarié ; des actions de sensibilisa-

(16) Cette connaissance est favorisée par la possibilité pour ces établissements de mettre en place des veilles juridique et législative et leur participation à des réseaux interentreprises.

(17) Dans plusieurs cas, les directeurs des ressources humaines se sentent plus « à l'aise » lorsqu'il s'agit d'évoquer le sujet « sur le terrain », d'un point de vue plus opérationnel (définition du handicap, démarches à engager pour obtenir la RQTH ou la renouveler, identification des partenaires du maintien dans l'emploi...). Les managers et salariés connaissent également plus souvent l'existence de l'obligation d'emploi, et certains font le lien avec la politique de ressources humaines de l'entreprise.

(18) Le *sourcing* en matière de recrutement concerne toute activité de recherche, d'identification et d'engagement des personnes.

tion des équipes de travail autour d'une démarche collective sont aussi parfois initiées. Cependant, le travailleur handicapé doit parfois lui-même déployer des efforts importants et ses propres stratégies pour faire reconnaître ses compétences (19).

Dans tous les cas, les politiques internes d'intégration se heurtent à des représentations du handicap à l'origine de craintes et d'incompréhensions, de la part des équipes mais aussi des managers. La volonté de « perturber » le moins possible l'organisation du travail et les conditions de production peut alors conduire à placer tous les travailleurs handicapés dans une même unité, ou encore à ce que l'adaptation incombe aux salariés handicapés eux-mêmes. Ils peuvent alors être conduits à aménager leur poste de travail, masquer leurs difficultés ou surcompenser leur handicap pour légitimer leurs propres capacités et leur place au sein des équipes.

Le maintien dans l'emploi : un axe fort des accords

Les actions de maintien dans l'emploi – aides matérielles à l'aménagement de poste, aménagements organisationnels (de type télétravail, aménagement d'horaires), aides aux transports, actions de formation – constituent un axe privilégié dans les plus grandes entreprises et, en particulier, celles sous accord. Dans plusieurs établissements, cette politique de maintien dans l'emploi s'inscrit dans une stratégie plus large de santé au travail, voire de qualité de vie au travail ; dans d'autres, elle s'insère dans une politique sociale générale à l'entreprise et répond à un souci d'efficacité de gestion de l'OETH.

Dans les établissements hors accord, l'enjeu interne, humain et social, n'est pas absent mais, malgré de fréquents aménagements de postes, le processus de maintien dans l'emploi est souvent peu construit et la coopération avec les services de médecine du travail inégale. Certains établissements, plus rares, ont néanmoins fait du maintien dans l'emploi un enjeu stratégique et y affectent des moyens.

La politique « handicap » dans les entreprises : un sujet « à part » ?

Dans la plupart des établissements, aucune disposition particulière n'est mise en place pour gérer les trajectoires des travailleurs handicapés, en termes de parcours de formation, d'avancement, de mobilité professionnelle, etc. Dans les établissements sous accord, les dispositions contenues dans les textes négociés impliquent néanmoins *de facto* une prise en compte spécifique. Sont ainsi prévues des conditions de formation aménagées, des outils de repérage d'inégalités en termes de déroulement de carrières ou d'évolution salariale.

Pour autant, même lorsqu'il y a un accord, la politique « handicap » reste peu intégrée à une politique plus globale de promotion et d'accompagnement de la diversité au sein de l'entreprise. Le handicap est traité comme un sujet « à part » et ne bénéficie que peu des outils et des savoir-faire développés dans le cadre d'autres politiques comme, par exemple, celle sur l'égalité femmes-hommes.

La taille de l'établissement est un facteur important du choix de la conclusion d'un accord. Dans les établissements de grande taille, les processus d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi sont ainsi mieux construits. Les politiques menées par les établissements sous accord peuvent toutefois avoir uniquement comme objectif l'atteinte du taux d'emploi légal. Les établissements de l'industrie et de la construction qui atteignent leur quota d'emploi plus facilement que dans les autres secteurs (les travailleurs handicapés reconnus victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles y sont surreprésentés) ont d'ailleurs peu recours aux accords agréés.

Les établissements sous accord de grande taille ont des taux d'emploi inférieurs à ceux de petite taille. L'atteinte d'un taux d'emploi proche du seuil légal et le développement d'actions favorisant l'insertion des travailleurs handicapés peuvent paraître difficilement conciliables aux établissements : à budget donné, il semble qu'ils choisissent d'autres actions que l'atteinte du taux d'emploi de 6 %.

Meriam Barhoumi, Marie Ruault
et Emmanuel Valat (DARES).

(19) À l'inverse, certaines procédures d'intégration sont refusées par les travailleurs handicapés eux-mêmes qui ne souhaitent pas que leurs collègues et/ou leur manager soient informés précisément de leur situation (ainsi, par exemple, lorsque leur handicap est invisible et qu'ils jugent préférable de ne pas avoir à échanger sur leur situation).

Les accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation de négocier tous les ans au niveau de l'entreprise et tous les trois ans au niveau de la branche. Elle place l'emploi des personnes handicapées dans le champ de la négociation collective afin d'inciter les entreprises à s'engager dans une politique pérenne d'emploi des personnes handicapées.

Ainsi, la loi (article L. 5212-8 du code du travail) prévoit que l'établissement soumis à l'obligation d'emploi puisse s'acquitter de son obligation en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Pour que l'entreprise puisse bénéficier de l'exonération de sa contribution à l'Agefiph, l'accord doit être agréé par l'État. Les accords de branche sont agréés par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sont agréés par arrêté du préfet (unité territoriale de la Direccte), après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Les accords signés en vertu du respect de l'OETH et agréés par l'État ont pour objectif la mise en place d'une politique globale d'emploi des personnes handicapées. Ils sont négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative et doivent prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de personnes en situation de handicap, positives et adaptées aux réalités de l'entreprise. Ils s'articulent autour de quatre axes :

- un plan d'embauche ambitieux en milieu ordinaire ;
- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord peut prévoir d'autres actions définies par les partenaires sociaux, en faveur notamment des relations avec les entreprises adaptées et le secteur protégé.

Le plan d'embauche est obligatoire. Il doit traduire une volonté significative du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement d'embaucher des travailleurs handicapés. Le plan d'embauche doit être chiffré (1).

Le plan d'insertion concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des bénéficiaires de l'OETH dans l'entreprise. Il peut intégrer des dimensions telles que la sensibilisation du personnel, l'évolution de carrière, l'aménagement et l'accessibilité du poste de travail, le tutorat, etc.

Le plan de formation professionnelle regroupe les actions dispensées aux bénéficiaires de l'OETH salariés de l'entreprise (le bénéficiaire de l'OETH a le même droit d'accès à la formation de l'établissement ou de l'entreprise que les autres salariés) ou à des personnes handicapées externes à l'entreprise (demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH).

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques concerne les travailleurs handicapés salariés ou en cours de recrutement dans les entreprises de la branche, du groupe ou dans l'entreprise ou l'établissement ayant des projets importants d'introduction de nouvelles technologies. Il concerne également la prévention des effets des évolutions technologiques sur les conditions de travail suite aux transformations de l'organisation du travail liées aux mutations techniques ou sur le contenu des emplois occupés par les travailleurs handicapés.

Le plan de maintien est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2015, à l'instar du plan d'embauche. Il doit permettre à des salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de reclassement par différents moyens : aménagement des postes ou rythmes de travail, plan de reconversion, etc.

L'application de tels accords vaut acquittement de l'obligation d'emploi sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues. Par ailleurs, l'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des établissements composant l'entreprise ou l'ensemble des établissements des entreprises composant le groupe.

Le budget de l'accord doit correspondre *a minima* au montant qui aurait dû être versé à l'Agefiph : la conclusion d'un accord doit permettre de mettre en œuvre, à hauteur de la contribution qui aurait dû être versée à l'Agefiph, des actions définies par l'accord et conçues en cohérence avec la situation interne, les besoins, la stratégie économique, les compétences propres et la culture de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement. Si le budget destiné à financer l'accord n'a pas été entièrement utilisé, la somme restante doit être versée à l'Agefiph et en cas de non-respect de l'accord, l'employeur est soumis à une pénalité.

Pour calculer le budget prévisionnel de l'accord, l'entreprise doit se fonder sur le montant de la contribution versée à l'Agefiph en année *n-1* sans toutefois prendre en compte le montant des dépenses déductibles (articles D. 5212-28 et D. 5212-29 du code du travail). En effet, les actions visées par ces dépenses peuvent être intégrées dans le plan d'action de l'accord et financées par son budget.

Comme pour l'ensemble des employeurs assujettis à l'OETH, les établissements sous accord peuvent avoir recours aux modalités d'emploi direct et indirect pour répondre à l'OETH. Les dépenses directement liées à ces modalités ne peuvent pas être valorisées dans le budget de l'accord.

Seules les actions concernant directement les bénéficiaires de l'OETH définis à l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être financées sur le budget de l'accord.

Ainsi, les salaires versés aux travailleurs handicapés recrutés ne peuvent pas être supportés par le budget de l'accord. De même, les sommes versées en paiement de la réalisation des contrats de sous-traitance passés avec les EA, les CDTD ou les Esat, ne peuvent pas figurer dans le budget de l'accord. La conclusion de ces contrats, y compris les mises à dispositions considérées comme des contrats de prestations de service, constitue l'une des cinq modalités d'acquittement de l'OETH. Dans ce cadre, seules peuvent être imputées sur le budget de l'accord les aides en moyens et en compétences apportées aux EA et Esat.

Textes applicables

Article L.5212-8, articles R.5212-12 et suivants

Circulaire DGEFP 2009.16 du 27 mai 2009

Guide des accords de 2009

(1) Circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du code du travail.

Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH : 18 monographies

Le cabinet Asdo Études a mené pour la Dares en 2015-2016 18 monographies d'entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) (1). En complément des connaissances issues des déclarations administratives, l'objectif était de mieux comprendre les logiques d'action des établissements pour répondre à leur obligation d'emploi et les politiques de ressources humaines qu'ils développent pour favoriser le recrutement et le maintien en emploi des TH. L'étude a notamment pour objet d'analyser le rôle (si ce n'est l'impact) de l'existence d'un accord agréé sur les pratiques et les logiques des établissements.

Ces monographies, sans être statistiquement représentatives, permettent d'illustrer une pluralité de situations (tableau A).

Tableau A
Caractéristiques des établissements ayant fait l'objet d'une monographie

Modalité de réponse à l'OETH	Effectif de l'établissement	Critère spécifique	Secteur(s)
Emploi direct (100 %), hors accord	Moins de 50 salariés	-	Agriculture
		-	Transport
	Entre 50 et 500 salariés	-	Industrie
		-	Tertiaire hors transport et hors associations
Emploi direct et sous-traitance (sans contribution)	Moins de 50 salariés	-	Tertiaire hors transport et hors associations
		-	Industrie
	Entre 50 et 500 salariés	-	Construction
Autres modalités (hors accord) : contribution versée à l'Agefiph, et utilisation (ou non) de l'emploi direct et/ou la sous-traitance	Moins de 50 salariés	-	Association
		-	Industrie
	Entre 50 et 500 salariés	-	Construction
		Contribution à 100 %	Transport
	Plus de 500 salariés	-	Tertiaire hors transport et hors associations
		-	Tertiaire hors transport et hors associations
Accord libératoire	Entre 50 et 500 salariés	Branche	Tertiaire hors transport et hors associations
		Groupe	Tertiaire hors transport et hors associations
	Plus de 500 salariés	Entreprise	Tertiaire hors transport et hors associations
		Entreprise	Industrie
		Groupe	Tertiaire hors transport et hors associations

Pour chaque monographie, de très nombreux entretiens ont été réalisés auprès de différents acteurs : direction, DRH, représentants syndicaux, services de santé au travail, salariés en situation de handicap, collaborateur ; au total 190 entretiens ont été réalisés.

(1) L'ensemble de l'étude (avec une présentation détaillée de sa méthodologie) est publiée dans un *Document d'études* de la Dares [4].

Le décompte des unités 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 unités bénéficiaires de l'OETH employés correspondent :

- au 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. La part des travailleurs handicapés employés « en unités bénéficiaires » dans l'effectif d'assujettissement (calculé selon l'article L.1111-2 du code du travail) correspond au **taux d'emploi direct**.
- aux unités associées à la passation de contrat ainsi qu'à l'accueil des stagiaires.

Les unités associées à la passation de contrats représentent la somme des unités bénéficiaires associées à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service et des unités associées à la passation de contrats de mise à disposition de travailleur(s) handicapé(s) avec des entreprises adaptées (EA), centres de distribution de travail à domicile (CDTD), et établissements ou services d'aide par le travail (Esat) agréés. Les unités bénéficiaires résultant de cette somme sont prises en compte à hauteur de 50 % du nombre des unités bénéficiaires que l'établissement devrait employer.

Les unités associées aux stages correspondent au nombre d'heures de stage rapporté à la durée annuelle du travail (en heures) applicable dans l'établissement. L'accueil des stagiaires est pris en compte dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. La durée du stage ne peut être inférieure à 40 heures sauf pour les périodes d'observation ou les parcours découverte. Seuls les stages achevés au cours de l'année sont pris en compte.

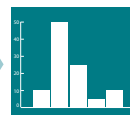
Les unités associées à la passation de contrat ainsi qu'à l'accueil des stagiaires dans l'effectif d'assujettissement (calculé selon l'article L.1111-2 du code du travail) correspondent au **taux d'emploi indirect**.

Le **taux d'emploi global** correspond à la part de l'ensemble des unités bénéficiaires et des unités équivalentes employées (associées à la sous-traitance et à l'emploi des stagiaires) dans l'effectif d'assujettissement et donc à la somme du taux d'emploi direct et du taux d'emploi indirect. L'OETH impose aux établissements assujettis de porter ce taux d'emploi global à 6 %, arrondi à l'unité inférieure. La différence entre le taux global et le seuil des 6 % correspond aux unités manquantes et fait l'objet d'une contribution financière à l'Agefiph (après décompte des minorations et des dépenses déductibles).

Pour en savoir plus

- [1] L. Chabanon (2016), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : comment les établissements s'en acquittent-ils ? », *Dares Analyses* n° 064, novembre.
- [2] L. Chabanon (2015), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2013. Un taux d'emploi en hausse », *Dares Analyses* n° 083, novembre.
- [3] L. Chabanon (2016), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2014. Un taux d'emploi direct en légère hausse », *Dares Résultats* n° 066, novembre.
- [4] S. Caron, S. Chassériaud, C. Laubressac, L. Titli (2016), « Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH », *Document d'études* n° 201, Dares, octobre.
- [5] M. Barhoumi, L. Chabanon (2015), « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Synthèse.Stat'* n° 17, Dares, novembre.
- [6] DGEFP (2016), « Bilan 2015 des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés », février.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

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, 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.